

**PENGARUH KOMPENSASI KERJA DAN BEBAN KERJA  
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN DI BANK  
BRI SYARIAH KANTOR CABANG PEMBANTU  
PURBALINGGA**



**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
IAIN Purwokerto Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)

**Oleh :**

**TRIA FATMA AGUSTINA**

**NIM. 1522202036**

**IAIN PURWOKERTO**

**JURUSAN PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUTE AGAMA ISLAM NEGERI  
PURWOKERTO  
2020**

## DAFTAR ISI

<b>PERNYATAAN KEASLIAN .....</b>	<b>1</b>
<b>PENGESAHAN .....</b>	<b>2</b>
<b>NOTA DINAS PEMBIMBING .....</b>	<b>3</b>
<b>MOTTO HIDUP .....</b>	<b>4</b>
<b>PERSEMBAHAN .....</b>	<b>5</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI BAHASA ARAB-INDONESIA .....</b>	<b>6</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>10</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>12</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>13</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>	<b>14</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	14
B. Rumusan Masalah .....	23
C. Tujuan Penelitian .....	24
D. Manfaat Penelitian .....	24
E. Definisi Operasional .....	26
F. Sistematika Penulisan .....	27
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>28</b>
A. <i>Turnover Intention</i> .....	28
B. Kompensasi Kerja .....	34
C. Beban Kerja .....	35
D. Landasan Teologis .....	41
E. Penelitian Terdahulu .....	41
F. Kerangka Pemikiran .....	44
G. Hipotesis Penelitian .....	45

<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	46
A. Jenis Penelitian .....	46
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	46
C. Teknik Pengumpulan Data .....	46
D. Populasi dan Sampel Penelitian.....	48
E. Metode Analisis Data.....	48
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	56
A. Gambaran Umum Bank BRI Syariah Kcp Purbalingga .....	56
B. Hasil Penyebaran Kuesioner.....	70
C. Deskripsi Responden .....	71
D. Pengembangan Instrumen .....	74
E. Analisis Data Penelitian.....	78
F. Pembahasan.....	89
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	92
A. Kesimpulan.....	92
B. Saran .....	93
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	
<b>LAMPIRAN .....</b>	

**IAIN PURWOKERTO**

## **ABSTRAK**

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji pengaruh mengetahui pengaruh kompensasi kerja terhadap tingkat *turnover intention* karyawan di Bank BRI Syariah Kcp Purbalingga.

Jenis penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data yakni melalui kuesioner dan dokumentasi. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Bank BRI Syariah Kcp Purbalingga yang berjumlah 38 orang yang terdiri atas berbagai bidang tanggung jawab. Teknik analisis data yang digunakan menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, dan analisis regresi ordinal.

Hasil Penelitian ini menunjukkan dua poin kesimpulan. Pertama, variabel kompensasi kerja ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap intensi turnover ( $Y$ ) karyawan di Kantor Bank BRI Syariah Kcp Purbalingga, hal tersebut dapat dilihat dari hasil t hitung variabel kompensasi kerja ( $X_1$ ) sebesar 1,115 dan taraf signifikan 0,027. Sehingga variabel kompensasi kerja ( $X_1$ ) memiliki pengaruh signifikan pada intensi turnover ( $Y$ ) karyawan di Kantor Bank BRI Syariah Kcp Purbalingga. Kedua, variabel beban kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap intensi turnover ( $Y$ ) para karyawan di Kantor Bank BRI Syariah Kcp Purbalingga, hal ini dapat dilihat hasil t hitung variabel beban kerja ( $X_2$ ) sebesar 1,543 dan taraf signifikansi 0,013. Sehingga beban kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap intensi turnover ( $Y$ ) karyawan di Bank BRI Syariah Kcp Purbalingga.

Kata Kunci : Kompensasi, Beban Kerja, Intensi *Turnover*

**IAIN PURWOKERTO**

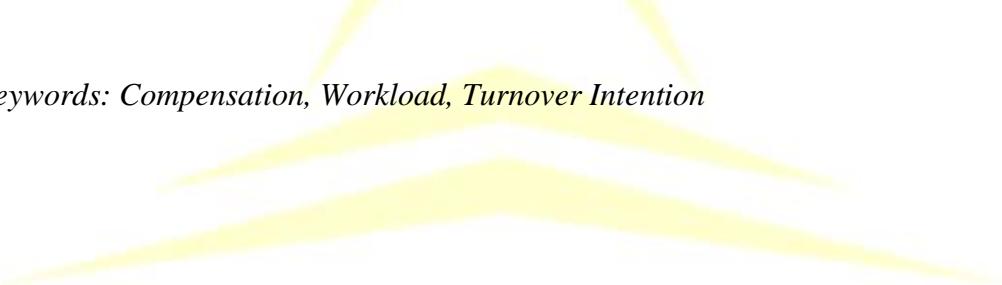
## **ABSTRACT**

This study aims to examine the effect of knowing the effect of work compensation on employee turnover intention at BRI Syariah Kcp Purbalingga.

This type of research is a quantitative method with data collection techniques through questionnaires and documentation. The sample in this study were all employees at Bank BRI Syariah Kcp Purbalingga, amounting to 38 people consisting of various fields of responsibility. The data analysis technique used is validity and reliability test, classic assumption test, and ordinal regression analysis.

The results of this study show two conclusion points. First, the work compensation variable ( $X_1$ ) influences the turnover intention ( $Y$ ) of employees at the BRI Syariah Kcp Purbalingga Bank Office. So the work compensation variable ( $X_1$ ) has a significant effect on employee turnover intentions ( $Y$ ) at the BRI Syariah Kcp Purbalingga Office. Second, the workload variable ( $X_2$ ) influences the turnover intention ( $Y$ ) of employees at the BRI Syariah Kcp Purbalingga Bank Office. So that the workload ( $X_2$ ) has a significant effect on employee turnover intentions ( $Y$ ) at BRI Syariah Kcp Purbalingga Bank.

*Keywords:* Compensation, Workload, Turnover Intention



**IAIN PURWOKERTO**

## KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT, Tuhan semesta alam yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya. Shalawat salam senantiasa tercurah kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW sebagai suri tauladan bagi umatnya. Penulisan skripsi ini ditunjukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) di Institut Agama Islam Negeri Purwokerto. Bersamaan dengan selesainya skripsi ini, penulis ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis menyelesaikan penulisan skripsi ini. Penulis mengucapkan terima kasih kepada;

1. Dr. K.H. Moh. Roqib, M. Ag, Rektor Institut Agama Islam Negeri Purwokerto
2. Dr. Fauzi, M.Ag., Wakil Rektor I Institut Agama Islam Negeri Purwokerto
3. Dr. H. Ridwan, M.Ag. Wakil Rektor II Institut Agama Islam Negeri Purwokerto
4. Dr. H. Sulkhan Chakim, S. Ag, M.M., Institut Agama Islam Negeri Purwokerto
5. Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M. Ag, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Purwokerto
6. Yoiz Shofwa Shafrani, S.P., M. Si, Ketua Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.

Purwokerto, 27 Desember 2019  
Saya yang menyatakan,



Tria Fatma Agustina  
1522202036

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Karyawan merupakan salah satu unsur penentu keberhasilan suatu institusi perbankan, hal ini karena peran penting karyawan selaku sumber daya manusia adalah merencanakan, melaksanakan, serta mengendalikan berbagai kegiatan operasional perusahaan. Terlebih dalam dunia bisnis dan perbankan, institusi perbankan seperti bank dituntut untuk menciptakan situasi yang kondusif bagi para karyawannya. Oleh karena itu, manajemen pengelolaan sumber daya manusia yang efektif akan mengoptimalkan kinerja karyawan secara khusus dan *performance* perusahaan perbankan secara umum baik dari segi pendapatan dan pengeluaran. Oleh karena itu, Gomes (2003) menjelaskan kinerja institusi perbankan ditentukan oleh sumber daya karyawan.

Pengelolaan manajemen karyawan yang baik merupakan salah satu syarat dalam pencapaian visi dan misi institusi perbankan. Pencapaian visi dan misi tersebut tidak lain adalah dari mengelola sumber daya manusia yang berpotensi agar dapat meningkatkan kualitas perusahaan. Selain itu, dalam mengembangkan perusahaan dunia bisnis saat ini dituntut untuk menerapkan manajemen sumber daya manusia yang baik supaya menghasilkan karyawan yang berkualitas tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa institusi perbankan tidak bisa terlepas dari peran para tenaga kerja manusia yang harus diperhatikan kebutuhannya. Oleh karena itu, menurut Harnoto (2002) terdapat tuntutan terhadap karyawan untuk diberikan apresiasi dengan baik supaya karyawan dapat loyal dan bertahan lama di perusahaan. Hal ini karena pada dasarnya hasil penilaian karyawan tentang perusahaannya menunjukkan apakah sumber daya manusia memenuhi tuntutan yang ada, baik dilihat dari sisi kualitas / kuantitas.

Namun demikian, peranan karyawan sebagai sumber daya manusia dalam sebuah lembaga perbankan tidak dapat disamakan dengan peran

sumber daya lainnya. Hal ini disebabkan manusia sebagai individu memiliki penilaian pada penghargaan yang diberikan perusahaan dan beban kerja yang dirasakan sehingga mengakibatkan sikap mereka dalam bekerja juga menjadi berbeda. Perbedaan tersebut terlihat dari kemampuan individu dalam melayani nasabah. Menurut Ilhan (2012) karyawan yang memiliki keinginan mengembangkan karir tentu akan terdorong untuk bekerja dan bertindak dalam mencapai tujuan, namun sebaliknya, jika karyawan mengalami beberapa permasalahan individu di tempat kerjanya seperti beban kerja dan kompensasi kerja, tentu ia akan terdorong untuk pindah kerja, atau bahkan berhenti bekerja.

Keinginan seseorang untuk berpindah pekerjaan, ganti kerja atau pun berhenti bekerja disebut dengan intensi *turnover*. Samad (2006) menjelaskan bahwa intensi *turnover* adalah niat karyawan secara sadar untuk mencari alternatif pekerjaan lain dalam perusahaan yang berbeda. Berdasarkan uraian di atas disimpulkan bahwa intensi *turnover* adalah kecenderungan adanya rencana individu untuk meninggalkan perusahaan tempatnya bekerja. Intensi *turnover* mengukur besar-kecilnya keinginan karyawan untuk melakukan *turnover*. Semakin besar keinginan karyawan untuk keluar perusahaan maka semakin besar pula *turnover* yang terjadi secara aktual di perusahaan. *Turnover* juga dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dari perusahaan.

Samad (2006) menjelaskan intensi *turnover* adalah kecenderungan atau niat karyawan secara sadar untuk mencari alternatif pekerjaan lain dalam perusahaan yang berbeda. Semakin besar keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan maka semakin besar pula *turnover* yang terjadi secara aktual di perusahaan. Turnover dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dari organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi intensi turnover diantaranya keluarnya karyawan kebanyakan dipengaruhi oleh task (tugas). Ketika target perusahaan meningkat dari yang biasanya dan juga para karyawan dituntut untuk lebih giat dalam bekerja dan terus menciptakan ide-

ide kreatif sehingga karyawan harus bekerja ekstra. Hal ini menyebabkan ada beberapa karyawan yang memiliki tugas ganda karena keterbatasan sumber daya yang dimiliki sehingga banyak karyawan yang merangkap jabatan sekaligus tugas. Tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan juga terlalu besar akan berakibat pada beban kerja pada karyawan akan meningkat dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan menjadi tidak maksimal.

Menurut Jehani (2002), intensi *turnover* adalah kecenderungan atau niat seorang karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaan. Sementara Lhutans (2006) intensi *turnover* adalah kecenderungan sikap atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaanya. Lebih lanjut dijelaskan Mobley (2000) bahwa keinginan pindah dapat dijadikan gejala awal terjadinya *turnover* dalam perusahaan. Intensi *turnover* juga diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dari organisasi. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian.

Robbins (2006), menambahkan bahwa intensi *turnover* terjadi secara sukarela (*voluntary turnover*) / tidak sukarela (*involuntary turnover*). *Voluntary turnover* merupakan keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela yang disebabkan faktor seberapa menarik pekerjaan saat ini, dan tersedianya alternatif pekerjaan lain. Sebaliknya, *involuntary turnover* atau pemecatan menggambarkan keputusan dari pihak pemberi kerja (*employer*) untuk menghentikan hubungan kerja. Lebih spesifik, *involuntary turnover* yakni pemisahan yang dilakukan perusahaan / organisasi (PHK), dan *voluntary turnover* adalah terjadi ketika perusahaan lebih menyukai pekerja tetap pada pekerjaannya, contohnya pengunduran diri, pindah, dan sebagainya.

Menurut Simamora (1997), seorang yang berniat *turnover* umumnya memberi alasan yang meliputi aspek aspek pokok dalam intensi *turnover*, antara lain beban kerja dan kompensasi kerja. Pada penelitian ini misalnya, banyak dari para karyawan di BRI Syariah Kcp Purbalingga yang mengaku

mengalami ketidakpuasan bekerja akibat beban dan tugas yang terlampaui berat. Contoh ini merupakan salah satu contoh unsur pokok mengapa seseorang ingin melakukan intensi *turnover*. Menurut Hartono (2002) , terdapat aspek-aspek yang mengerucut pada indikator adanya *intensi turnover*, misalnya peningkatan absensi atau keterlambatan, malas bekerja akibat orientasi kerja yang telah berubah, pelanggaran tata tertib, peningkatan protes terhadap atasan mengenai kebijakan perusahaan, dan berkurangnya rasa tanggung jawab.

Seseorang yang memiliki pekerjaan di bidang pelayanan perbankan cenderung memiliki niat melakukan *turnover*. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Chen (2010) yang menunjukkan bahwa intensi *turnover* banyak terjadi pada individu dengan latar belakang pelayanan, yaitu orang-orang yang bekerja pada bidang pelayanan perbankan maupun yang berkaitan dengan masyarakat, misalnya perawat, pekerja sosial, guru, dosen konselor, dokter, dan militer. Menurut Sopiah (2008), orang-orang yang bekerja di bidang pelayanan ini memiliki tuntutan tugas berlebihan yang memicu stress kerja maupun ketidaknyamanan kerja. Tuntutan-tuntutan yang harus dipenuhi oleh para karyawan maupun pekerja inilah yang menimbulkan intensi *turnover*.

Pada penelitian ini, peneliti memfokuskan objek penelitian terhadap bank perbankan syariah yakni Bank Rakyat Indonesia atau BRI Syariah Kantor Utama Cabang Purbalingga. Bank yang beralamat di Jl. Jend. Sudirman No. 214 A Purbalingga ini memiliki visi untuk menjadi bank komersial terkemuka yang selalu mengutamakan kepuasan nasabah, dengan misi yakni tidak hanya melakukan kegiatan perbankan yang terbaik dengan mengutamakan pelayanan kepada usaha mikro, kecil dan menengah untuk dapat menunjang peningkatan ekonomi masyarakat, namun juga memberikan pelayanan prima kepada nasabah melalui jaringan kerja yang tersebar luas dan didukung sumber daya manusia yang profesional dan teknologi informasi yang handal dengan melaksanakan manajemen risiko serta praktik *Good Corporate Governance* (GCG) yang sangat baik dan Memberikan keuntungan

dan manfaat yang optimal kepada pihak-pihak yang berkepentingan (*stakeholders*).

Keberadaan Bank BRI Syariah Kcp Purbalingga ini bertujuan supaya dapat memperluas dan menjadi komplemen layanan transaksi perbankan secara Syariah bagi masyarakat Purbalingga yang tidak terakses oleh Bank Umum Syariah, khususnya bagi kalangan masyarakat pengusaha kecil-mikro (UMKM). Sebagaimana dikehendaki oleh Undang-undang Nomor 10 Tahun 1998 tentang Perbankan dan Undang–Undang No. 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah serta Peraturan Bank Indonesia yang secara khusus mengatur tentang BPR Syariah. Pendirian Bank BRI Syariah Kcp Purbalingga bertujuan tidak semata berorientasi bisnis untuk mencari keuntungan di sektor perbankan, melainkan terutama menjalankan dakwah di bidang ekonomi (Maaliah) secara syariah yang berpihak pada rakyat agar kemampuan usaha dan ekonominya dapat berkembang berdasarkan prinsip syariah Islam. Sistem operasional yang diterapkan Bank BRI Syariah Kcp Purbalingga mengikuti tata cara berusaha dan perjanjian sesuai Al-Qur'an dan Al-Hadits serta mengacu pada UU No.21 Tahun 2008 dan Fatwa MUI tentang Perbankan Syariah.

Dalam pengelolaan manajemenn karyawanya, Bank BRI Syariah Kcp Purbalingga semestinya mampu mempertahankan kepuasan karaywan melalui pemenuhan hak karyawan dan apresiasi yang adil di setiap beban kerja yang ada. Hal tersebut dalam rangka menghindari intensi *turnover* dari karaywan. Akan tetapi, berdasarkan hasil pra penelitian terhadap beberapa karyawan di Bank BRI Syariah Kcp Purbalingga yang sudah bekerja dengan baik dan lama mengabdi di perusahaan perbankan ini, kompensasi yang diberikan perusahaan belum sesuai dengan harapan karyawan dan pembagiannya yang tidak merata. Dalam pembagian pekerjaan seringkali karyawan melakukan pekerjaan di luar bidangnya atau merangkap sehingga timbul kesulitan dan kesenjangan kerja di dalam perusahaan. Hal lain yang menjadi keluhan karyawan adalah mereka bekerja melebihi jam kerja yakni 8 jam akibat dari sumber daya yang kurang dalam BRI Syariah Kcp Purbalingga. Tuntutan

pekerjaan yang tinggi memicu intensi *turnover* yang tinggi pula dari karyawannya.

Hal tersebut senada dengan hasil wawancara awal yang dilakukan oleh peneliti kepada salah seorang karyawan BRI Syariah Kcp Purbalingga yang bernama Irfan Wily Setiawan selaku *customer service*. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti, sebagian besar karyawan mengalami banyak permasalahan kerja yang menyebabkan mereka berniat melakukan *turnover*. Hal ini diperparah dengan hubungan karyawan dan atasan yang tidak cukup harmonis karena banyaknya permintaan *turnover* dari para anggota yang ditolak oleh atasannya karena alasan sulit dan kurangnya regenerasi. Selain itu, dari tingkat absensi karyawan juga menunjukkan adanya ketidaknyamanan dalam bekerja. Dari pra-survey pada bagian personalia, peneliti memperoleh tingkat absensi karyawan Bank BRI Syariah Kcp Purbalingga.

**Tabel 1.** Absensi Karyawan Bank BRI Syariah Per Juni 2019

Bulan	Karyawan (orang)	Absensi	Persentase
Januari	38	4	10,5 %
Februari	38	7	18,4 %
Maret	38	3	7,8 %
April	38	3	7,8 %
Mei	38	7	18,4 %
Juni	38	6	15,7 %
<b>Total</b>	<b>228</b>	<b>30</b>	<b>13,1 %</b>

**Sumber:** Hasil Pra Survey 2019

Berdasarkan Tabel 1 maka terlihat bahwa jumlah absensi karyawan di Bank BRI Syariah Kcp Purbalingga per Juni 2019 ada 38 orang karyawan dan rata-rata absensi per bulan yakni  $30 : 228 = 13,1\%$ . Menurut Mangkunegara (2009) absensi karyawan dianggap tergolong baik apabila rata-rata tingkat absensi sebesar 2 persen per bulan. Akan tetapi, apabila tingkat absensi di atas 2 persen, maka hal ini menunjukkan kinerja karyawan di dalam perusahaan

tergolong buruk. Dengan melihat bahwa rata-rata tingkat absensi karyawan Bank BRI Syariah Kcp Purbalingga per bulannya adalah 13,1 persen, maka menunjukkan bahwa terdapat indikasi masih terdapat kekurangan pada aspek seperti kompensasi dan beban kerja yang berdampak pada adanay intensi *turnover* di Bank BRI Syariah Kcp Purbalingga.

Berdasarkan hasil pra observasi dan wawancara dengan para karyawan Bank BRI Syariah Kcp Purbalingga juga diperoleh temuan bahwa ditemukan masalah-masalah terkait motivasi kerja dan kompensasi kerja seperti keluhan karyawan yang merasa apa yang dikerjakan tidak sebanding dengan apa yang mereka dapatkan. Terlebih tidak jarang para karyawan bekerja melebihi jam kerja (8 jam). Aspek-aspek kesejahteraan karyawan ini mestinya diperhatikan dengan baik oleh pihak manajemen Bank BRI Syariah Kcp Purbalingga guna memenuhi target perusahaan yakni memberikan pelayanan berkualitas kepada nasabah, karena tanpa pengelolaan yang baik secara internal dalam hal ini beban kerja dan kompensasi kerja tentu akan sulit mencapai satu sumber daya yang maksimal dari sisi loyalitas dan kenyamanan bekerja.

Selain berdasarkan fakta di lapangan yang menunjukkan bahwa banyak karyawan di lembaga perbankan yang melakukan intensi *turnover*, penelitian mengenai *turnover* penting dilakukan karena intensi *turnover* merupakan cerminan keadaan kerja di lembaga perbankan khususnya Bank BRI Syariah Kcp Purbalingga yang mana terdapat banyak masalah manajemen sumber daya manusia yang tidak maksimal. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari (2007) ditemukan fakta bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara beban dan kompensasi kerja terhadap intensi *turnover*, baik kompensasi secara materi, peningkatan karir, maupun tugas dan tanggung jawab pekerjaan itu sendiri. Artinya semakin tinggi beban dan kompensasi kerja maka akan semakin rendah intensi *turnover* yang dirasakan oleh karyawan. Sebaliknya, semakin rendah beban dan kompensasi kerja maka akan semakin tinggi intensi *turnover* yang dirasakan oleh karyawan di perusahaan. Berikut peneliti

sajikan data *turnover* yang terjadi di BRI Syariah Kcp. Purbalingga dalam kurun waktu lima terakhir dalam tabel berikut;

**Tabel 2.** *Turnover* Karyawan Bank BRI Syariah 2015-2019

No	Tahun	Turnover
1	2015	4 karyawan
2	2016	5 karyawan
3	2017	5 karyawan
4	2018	6 karyawan
5	2019	6 karyawan
<b>Total</b>		<b>27 karyawan</b>

**Sumber:** Hasil Pra Survey 2019

Dari data di atas memperlihatkan bahwa dalam kurun 5 tahun terakhir selalu ada karyawan yang melakukan *turnover* dan setiap tahunnya terjadi peningkatan jumlah *turnover* yang terjadi BRI Syariah Kcp. Purbalingga. Hal ini yang membuat peneliti tertarik mengambil topik mengenai intensi turnover di BRI Syariah Kcp. Purbalingga. Dengan demikian, berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian secara kuantitatif mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap intensi *turnover* di lembaga perbankan syariah dengan judul “**Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan BRI Syariah Kantor Cabang Purbalingga.**”

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

- Apakah pengaruh beban kerja terhadap tingkat *turnover intention* karyawan di Bank BRI Syariah Kcp Purbalingga?
- Apakah pengaruh kompensasi kerja terhadap tingkat *turnover intention* karyawan di Bank BRI Syariah Kcp Purbalingga?
- Apakah pengaruh beban kerja dan kompensasi kerja terhadap tingkat *turnover intention* karyawan di Bank BRI Syariah Kcp Purbalingga?

### C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah di atas, maka tujuan yang akan diangkat dalam penelitian ini yakni;

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap tingkat *turnover intention* karyawan di Bank BRI Syariah Kcp Purbalingga.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi kerja terhadap tingkat *turnover intention* karyawan di Bank BRI Syariah Kcp Purbalingga.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi kerja terhadap tingkat *turnover intention* karyawan di Bank BRI Syariah Kcp Purbalingga.

### D. Manfaat Penelitian

Di dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat penelitian bagi beberapa pihak terkait, diantaranya;

#### a. Manfaat Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan sumbangsih dalam pengembangan ilmu perbankan syariah khususnya yang berkaitan dengan pengaruh antara kompensasi kerja terhadap tingkat *turnover intention* karyawan di institusi perbankan.

#### b. Manfaat Praktis

##### a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan ilmu pengetahuan dan kemampuan peneliti dalam mengidentifikasi permasalahan di bidang perbankan syariah khususnya terkait analisis manajemen bank syariah sebagai subjek penelitian dan dalam memecahkan masalah penelitian yang ada menggunakan metode ilmiah.

##### b. Bagi Bank BRI Syariah Kcp Purbalingga

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai informasi atau bahan kajian bagi Bank BRI Syariah Kcp Purbalingga dalam bidang perbankan syariah, khususnya dalam untuk dapat terus

meningkatkan tingkat manajemen sumber daya manusia di masa mendatang.

c. Bagi Masyarakat (nasabah)

Sebagai bahan referensi bagi masyarakat khususnya nasabah sehingga mereka dapat memperoleh wawasan pengetahuan yang lebih mendalam khususnya tentang perbankan syariah.

## E. Definisi Operasional

Untuk menghindari kerancuan yang menyebabkan kesalahpahaman dalam mengartikan istilah dalam penelitian ini, maka penulis terlebih dahulu akan memberikan batasan istilah dari judul penelitian sebagai berikut :

a. *Turnover Intention*

*Turnover intention* adalah kecenderungan sikap atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan dengan mengundurkan diri dari pekerjaannya.

b. Beban Kerja

Besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. setiap beban kerja yang diterima harus sesuai dan seimbang baik terhadap kemampuan fisik, mental maupun keterbatasan dari yang menerima beban tersebut.

c. Kompensasi Kerja

Kompensasi adalah bentuk penghargaan atau apresiasi yang diberikan oleh perusahaan kepada setiap karyawan baik dalam bentuk gaji dan insentif yang diberikan, tunjangan dan bonus yang dijanjikan, maupun fasilitas dan asuransi yang disediakan oleh perusahaan.

d. Bank BRI Syariah Kcp Purbalingga

Bank syariah yang menjadi subjek penelitian ini adalah Kantor Bank Rakyat Indonesia (BRI) Syariah Kantor Cabang Pusat Purbalingga yang berada di Kabupaten Purbalingga yang dilakukan pada periode penelitian tahun 2019.

## F. Sistematika Penulisan

Supaya lebih memudahkan pembaca dalam memahami Skripsi ini, maka penulis menyusun secara sistematis yang terdiri dari lima bab, yaitu:

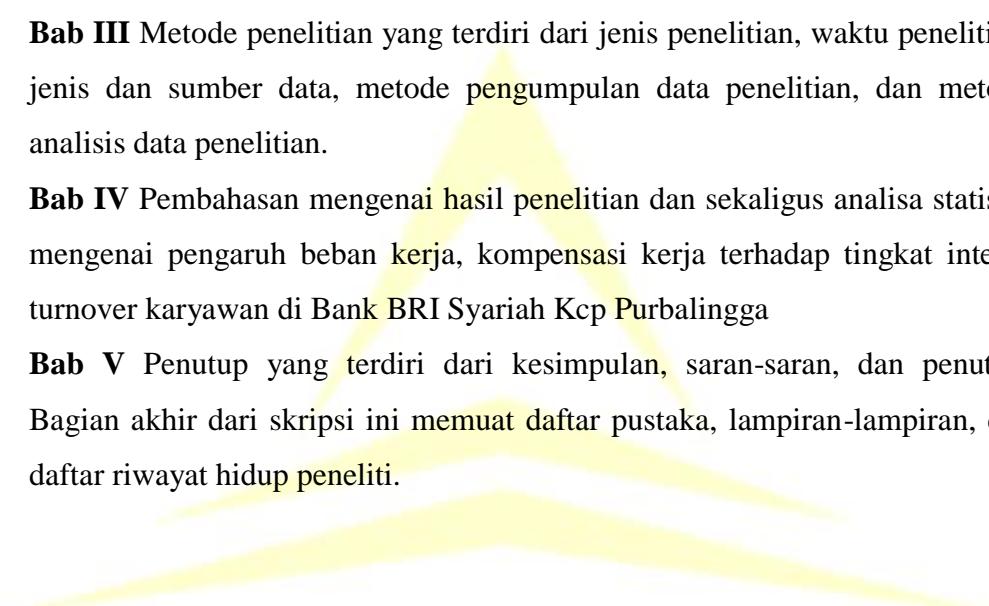
**Bab I** Pendahuluan yang terdiri dalam beberapa poin diantaranya latar belakang masalah, definisi operasional, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

**Bab II** Berisi tentang landasan teori tentang tinjauan umum mengenai variabel beban kerja, kompensasi kerja, dan tingkat intensi turnover karyawan di Bank BRI Syariah Kcp Purbalingga

**Bab III** Metode penelitian yang terdiri dari jenis penelitian, waktu penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data penelitian, dan metode analisis data penelitian.

**Bab IV** Pembahasan mengenai hasil penelitian dan sekaligus analisa statistik mengenai pengaruh beban kerja, kompensasi kerja terhadap tingkat intensi turnover karyawan di Bank BRI Syariah Kcp Purbalingga

**Bab V** Penutup yang terdiri dari kesimpulan, saran-saran, dan penutup. Bagian akhir dari skripsi ini memuat daftar pustaka, lampiran-lampiran, dan daftar riwayat hidup peneliti.



**IAIN PURWOKERTO**

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pembahasan dapat disimpulkan bahwa kompensasi kerja ( $X_1$ ) dan beban kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara positif dan signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap intensi turnover (Y) para karyawan di Kantor Bank BRI Syariah Kcp Purbalingga dengan perincian sebagai berikut;

1. Variabel kompensasi kerja ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap intensi turnover (Y) para karyawan di Kantor Bank BRI Syariah Kcp Purbalingga, hal tersebut dapat dilihat dari hasil t hitung variabel kompensasi kerja ( $X_1$ ) sebesar 1,115 dan taraf signifikan 0,027. Sehingga variabel kompensasi kerja ( $X_1$ ) memiliki pengaruh signifikan pada intensi turnover (Y) karyawan di Kantor Bank BRI Syariah Kcp Purbalingga
2. Variabel beban kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap intensi turnover (Y) para karyawan di Kantor Bank BRI Syariah Kcp Purbalingga, hal ini dapat dilihat hasil t hitung variabel beban kerja ( $X_2$ ) sebesar 1,543 dan taraf signifikansi 0,013. Sehingga beban kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap intensi turnover (Y) karyawan di Kantor Bank BRI Syariah Kcp Purbalingga
3. Variabel kompensasi kerja ( $X_1$ ) dan beban kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh terhadap intensi turnover (Y) para karyawan di Kantor Bank BRI Syariah Kcp Purbalingga, hal ini dapat dilihat hasil f hitung sebesar 13,783 dan taraf signifikansi 0,013. Sehingga kompensasi ( $X_1$ ) dan beban kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh terhadap intensi turnover (Y) karyawan di Kantor Bank BRI Syariah Kcp Purbalingga.

#### **B. Saran**

1. Variabel kompensasi kerja berpengaruh terhadap turnover intention. Oleh karena itu, peran perusahaan sebagai sebagai penyedia pekerjaan mestinya harus bisa memberikan penghargaan yang seproporsionalnya kepada karyawan.

Hal tersebut dilakukan supaya karyawan di Kantor Bank BRI Syariah Kcp Purbalingga dapat memiliki kinerja yang lebih maksimal.

2. Variabel beban kerja berpengaruh terhadap turnover intention. Perusahaan termasuk Kantor Bank BRI Syariah Kcp Purbalingga harus bisa memberi suatu tanggung jawab dan beban kerja yang sesuai dengan kapasitas dan kemampuan para karyawannya, sehingga karyawan merasa nyaman dan tidak terbebani dalam menjalankan aktivitas perbankannya terutama dalam melakukan pelayanan kepada nasabah.



## DAFTAR PUSTAKA

- Andriyani Prawitasari. 2016. Faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention karyawan pada PT. Mandiri Tunas Finance Bengkulu Jurnal Ekonomi Review. Volume 3 Nomor 2
- Barry, Cushway. 2002. Human Resource Management. Jakarta: PT.Elex Media Komputindo.
- Chen, M. F., LinY. (2010). Modelling job stress as a mediating role in predicting turnover intention. The Service Industries Journal, 31, 1327-1345
- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenhallindo.
- Faisal, Sanafiah. (2009). Format-Format Penelitian. Bandung:PT. Remaja Rosdakarya,
- Jehani, L. (2008). Hak-hak karyawan. Jakarta: Forum Jakarta
- Luthans, Fred. 2006. *Prilaku Organisasi*, Yogyakarta : Andi,
- Gani, I. (2015). Alat Analisis Data: Aplikasi Statistik untuk Penelitian Bidang Ekonomi dan Sosial, Penerbit Andi, Yogyakarta,
- Ghozali, I. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Badan Penerbit UNDIP, Semarang,
- Gomes. (2003). *Human Resource Management*. Andi. Yogyakarta
- Harnoto. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: PT. Prehallindo
- I Made Yudi Permadi (2017). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan. Universitas Udayana
- Indriantoro, N. (2002). Metodologi Penelitian Bisnis, BPFE, Yogyakarta,
- Mangkunegara, A.P. (2009). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Maridi Dirjo. 2016. Hubungan antara beban kerja dengan keinginan pindah tempat kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Sangatta Jurnal Ilmu Kesehatan Vol.4 No.2, Desember 2016
- Maulana M. F. (2009). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pizza Hut Kediri Mall Kota Kediri. *Tesis*. Kediri: UNP Kediri.

- Mobley, W, H. 2000. Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya. Terjemahan. Jakarta: PT Pustaka Binaman Press Indo
- Muhammad. 2005. Manajemen Bank Syariah. Yogyakarta : UPP AMP YKPN,
- Muhammad Taufan. 2016. Hubungan antara beban kerja dengan intensi turnover. Jurnal Empati, April 2016, Volume 5(2), 303-307
- Rizka Noor Awali (2015); Analisis Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sentosa. Jurnal Institute Agama Islam Negeri Purwokerto. Volume 3 Nomor 4
- Robbins, Stephen P. 2006. *Prilaku Organisasi*. Jkarta: Salmeba Empat.
- Samad. S. (2006). The contribution of demographic variable: job characteristics and job satisfaction on turnover intentions. Journal of International Management Studies
- Sari, E. K. (2007). Intensi turnover karyawan ditinjau dari kepuasan kerja. Skripsi (tidak diterbitkan). Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada Yogyakarta
- Simamora, Henry. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta
- Sopiah. 2008. Perilaku Organisasional. Yogyakarta: Andi
- Sulyianto. (2011). Ekonometrika Terapan: Aplikasi SPSS, Andi, Yogyakarta
- Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, (Badung: Alfabeta, 2016),
- Timpe, Dale. (1992). *Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Perbaikan Sarana Kerja, Penerjemah Sofyan Cikmat*. Yogyakarta : Ilex Media Komputindo.



## LAMPIRAN

IAIN PURWOKERTO

## **Lampiran 1. Kuesioner Penelitian**



**INSTITUTE AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO  
FAKULTAS PERBANKAN SYARIAH**

Jl. Jalan A. Yani Nomor. 40-A PurwokertoJawa Tengah

---

---

Hal : Penyebaran Kuesioner

Kepada Yth

Bapak / Ibu

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan penelitian yang saya lakukan dalam rangka penyusunan skripsi, saya memohon ketersediaan dan kerelaan Bapak / Ibu untuk mengisi beberapa daftar pertanyaan ini. Saya akan sangat berterima kasih apabila jawaban-jawaban yang diberikan sesuai dengan apa yang ada di dalam benak ataupun penilaian Bapak / Ibu.

Atas Ketersediaan Bapak / Ibu, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Tria Fatma Agustina  
NIM. 1522202036



**JSTITUTE AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO  
FAKULTAS PERBANKAN SYARIAH**

Alamat: Jalan A. Yani Nomor. 40-A PurwokertoJawa Tengah

## I. Identitas Responden

1. Nama : .....

2. Jenis Kelamin : Laki-Laki / Perempuan

3. Usia : .....

4. Jabatan : .....

5. Lama Bekerja : .....

6. Pendidikan Terakhir : Jurusan .....

a. SMA c. Sarjana (S1)

b. Akademik (D1/D2/D3)

## **II. Petunjuk Pengisian**

1. Bacalah setiap pertanyaan di bawah ini dengan seksama, kemudian pilih salah satu jawaban yang menurut anda terbaik pada setiap pertanyaan yang menggambarkan setiap variabel penelitian ini. Isilah jawaban dengan memberi tanda *checklist* ( ✓ ).
  2. Satu jawaban untuk satu pertanyaan. Tidak diperkenankan memilih lebih dari satu jawaban untuk satu pertanyaan.
  3. Mohon jawaban diisi dengan kondisi yang sebenarnya demi memperoleh data penelitian yang objektif.

#### A. Turnover Intention

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Saya selalu absen lebih dari satu kali dalam 1 bulan				
2.	Saya sering tidak masuk kerja tanpa alasan				
3.	Saya senantiasa terlambat datang di tempat kerja				
4.	Saya tidak merasa nyaman dalam bekerja				
5.	Saya sering meninggalkan kerja saat jam bekerja sedang berlangsung				
6.	Saya bekerja tidak sesuai dengan standar operational procedure (SOP) yang diberlakukan				
7.	Saya senantiasa mengeluhkan kebijakan-kebijakan yang diberlakukan oleh atasan				
8.	Saya sering mendapatkan teguran dari atasan baik tertulis maupun lisan				
9.	Saya tidak dapat mencapai target yang diberikan oleh perusahaan secara teratur				
10.	Saya merasa tidak melaksanakan tanggung jawab pekerjaan dengan benar dan tepat waktu.				

#### B. Kompensasi Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Gaji yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan apa yang telah dikerjakan				
2.	Gaji yang diberikan oleh perusahaan tidak mampu mencukupi kebutuhan hidup karyawan				
3.	Tunjangan yang diberikan berbeda jauh dengan apa yang telah dijanjikan perusahaan				
4.	Tunjangan yang diberikan tidak diberikan kepada para karyawan tepat waktu				
5.	Fasilitas yang disediakan perusahaan tidak				

	menunjang produktivitas kerja dari para karyawan				
6.	Fasilitas yang disediakan perusahaan tidak memadai dan tidak terbarukan.				
7.	Perusahaan tidak memberikan insentif yang sesuai dengan harapan para karyawan				
8.	Insentif kerja tidak diberikan tepat waktu oleh pihak perusahaan				

### C. Beban Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Target yang ditetapkan oleh perusahaan terlalu tinggi untuk dicapai oleh karyawan				
2.	Waktu yang diberikan perusahaan untuk memenuhi setiap tanggung jawab kerja terlalu singkat				
3.	Perusahaan memberikan jam kerja yang terlalu lama bagi para karyawan				
4.	Perusahaan selalu memberikan informasi yang mendadak mengenai penambahan kegiatan atau penambahan jam kerja				
5.	Waktu yang dihabiskan selama bekerja justru mengorbankan kesejahteraan sosial para karyawan				
6.	Karyawan dituntut untuk memiliki waktu untuk kegiatan atau pekerjaan tambahan.				
7.	Standar pekerjaan yang ditentukan oleh perusahaan terlalu berat bagi para karyawan				
8.	Karyawan dituntut untuk mampu bekerja secara merangkap atau <i>multitasking</i> dalam penyelesaian setiap tanggung jawabnya				

**TERIMA KASIH**

## **Lampiran 2. Koding Data Penelitian**

Turnover Intention (Y)

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10
1	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5
2	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3
3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	4	4	4	5	4	3	4	3	4	3
7	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3
8	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
9	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3
10	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4
11	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3
12	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3
13	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3
14	4	4	3	3	3	5	4	4	4	3
15	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
16	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4
17	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
18	5	4	5	2	4	5	5	4	5	2
19	3	3	4	3	4	5	4	4	3	3
20	3	2	4	4	1	3	3	4	4	4
21	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3
22	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3
23	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4
24	4	5	4	5	4	4	5	4	3	3
25	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4
26	4	3	2	3	3	3	4	3	4	3
27	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3
28	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3
29	4	4	3	4	3	3	2	3	4	3
30	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3
31	3	4	5	4	3	3	5	4	4	4
32	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3
33	2	4	2	1	5	5	5	5	4	5
34	3	2	3	4	5	5	5	4	3	3
35	5	5	5	5	5	5	4	3	1	4
36	3	4	5	4	3	2	5	4	2	2
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
38	4	4	4	4	4	5	5	3	3	4

### Kompensasi Kerja (X1)

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8
1	5	4	4	3	3	4	<b>P10</b>	<b>P11</b>
2	3	3	3	2	3	4	5	5
3	4	3	3	3	3	3	3	4
4	3	3	4	4	4	3	3	4
5	4	3	3	3	3	3	4	3
6	5	5	4	3	3	3	3	3
7	3	3	4	3	4	3	3	3
8	4	4	3	2	2	3	3	2
9	4	4	4	3	3	4	3	2
10	4	3	3	3	4	4	3	2
11	3	3	3	3	3	4	4	3
12	4	3	3	3	4	4	3	3
13	5	4	4	4	3	3	3	3
14	4	5	4	4	5	4	3	2
15	4	4	3	4	3	3	3	3
16	5	4	4	3	4	3	4	4
17	4	4	3	3	3	3	4	4
18	4	5	4	5	5	4	3	4
19	2	4	4	3	2	4	2	4
20	2	4	4	5	4	3	3	4
21	5	3	4	3	3	4	4	3
22	5	4	5	4	4	4	3	3
23	4	4	5	4	5	4	3	3
24	5	5	4	5	4	5	4	4
25	3	4	3	3	3	4	3	2
26	3	4	3	4	4	5	4	3
27	4	4	3	3	3	4	3	4
28	4	4	5	3	3	4	3	4
29	2	3	3	3	3	3	3	3
30	1	1	2	3	3	3	3	4
31	5	4	3	5	4	3	3	4
32	5	4	3	3	4	4	4	4
33	4	5	5	3	5	2	3	4
34	5	4	3	3	5	4	5	5
35	5	5	5	5	5	5	3	4
36	5	4	3	2	1	2	4	3
37	3	3	3	3	3	3	2	3
38	4	4	4	5	5	5	3	3

Beban Kerja (X2)

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8
1	4	4	5	4	4	4	<b>P13</b>	<b>P14</b>
2	3	4	4	3	3	3	3	4
3	3	3	4	4	3	3	4	3
4	3	3	4	3	3	3	3	3
5	3	3	3	3	3	3	3	3
6	5	3	4	4	4	5	3	3
7	3	3	4	3	3	3	4	3
8	3	3	3	3	3	3	5	4
9	3	4	3	3	3	3	2	2
10	4	4	4	4	4	4	4	3
11	3	4	3	3	4	3	4	4
12	4	4	3	3	4	4	3	3
13	3	3	2	2	2	3	3	3
14	3	4	4	4	3	3	3	3
15	3	3	3	3	3	3	4	3
16	4	3	3	3	4	4	4	3
17	3	3	3	3	3	3	5	4
18	2	4	5	4	5	2	4	3
19	3	4	3	3	4	3	4	3
20	4	3	3	2	4	4	4	3
21	3	4	3	3	4	3	1	1
22	3	4	4	3	4	3	4	3
23	4	4	4	4	4	4	4	4
24	5	5	4	5	4	5	4	4
25	3	4	3	4	4	3	4	4
26	3	5	4	3	2	3	4	4
27	3	4	4	4	4	3	3	3
28	3	4	4	3	3	3	3	3
29	4	3	4	4	3	4	3	3
30	3	3	4	4	3	3	3	3
31	4	3	3	4	5	4	4	4
32	4	4	3	2	3	4	5	3
33	1	2	2	4	2	1	4	4
34	4	4	3	2	3	4	5	2
35	5	5	5	5	5	5	5	3
36	4	2	3	4	5	4	4	5
37	3	3	3	3	3	3	4	5
38	4	5	4	4	4	4	3	3

## Lampiran 4. Uji Reliabilitas

**Case Processing Summary**

	N	%
Valid	38	100,0
Cases Excluded <sup>a</sup>	0	,0
Total	38	100,0

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,754	10

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

**Case Processing Summary**

	N	%
Valid	38	100,0
Cases Excluded <sup>a</sup>	0	,0
Total	38	100,0

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,743	8

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

**Case Processing Summary**

	N	%
Valid	38	100,0
Cases Excluded <sup>a</sup>	0	,0
Total	38	100,0

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,762	8

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

## Lampiran 5. Uji Uji Asumsi Klasik

### Output Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,60128143
	Absolute	,070
Most Extreme Differences	Positive	,035
	Negative	-,070
Kolmogorov-Smirnov Z		,665
Asymp. Sig. (2-tailed)		,668

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

### Output Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,468	2,575		,014		
	X1	,282	,183	,268	,127	,261	3,834
	X2	,139	,219	,101	,636	,527	,309

### Output Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,409	1,563		,320
	X1	,260	,111	,478	,214
	X2	,257	,133	,364	,558

## Lampiran 6. Uji Regresi Ordinal

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	6,468	2,575		2,511	,014
1 X1	,282	,183	,268	1,543	,013
X2	,139	,219	,101	,636	,045

a. Dependent Variable: Y

**Output Uji R<sup>2</sup>**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,570 <sup>a</sup>	,582	,301	2,646

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

**Output Uji F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	289,556	3	96,519	12,125	,000 <sup>b</sup>
1 Residual	602,233	86	7,003		
Total	891,789	89			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

**Output Uji t**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	6,468	2,575		2,511	,014
1 X1	,282	,183	,268	1,543	,013
X2	,139	,219	,101	,636	,045

a. Dependent Variable: Y

### Distribusi r Tabel

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790

28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280

55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449

87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
101	0.1630	0.1937	0.2290	0.2528	0.3196
102	0.1622	0.1927	0.2279	0.2515	0.3181
103	0.1614	0.1918	0.2268	0.2504	0.3166
104	0.1606	0.1909	0.2257	0.2492	0.3152
105	0.1599	0.1900	0.2247	0.2480	0.3137
106	0.1591	0.1891	0.2236	0.2469	0.3123
107	0.1584	0.1882	0.2226	0.2458	0.3109
108	0.1576	0.1874	0.2216	0.2446	0.3095
109	0.1569	0.1865	0.2206	0.2436	0.3082
110	0.1562	0.1857	0.2196	0.2425	0.3068
111	0.1555	0.1848	0.2186	0.2414	0.3055
112	0.1548	0.1840	0.2177	0.2403	0.3042
113	0.1541	0.1832	0.2167	0.2393	0.3029

114	0.1535	0.1824	0.2158	0.2383	0.3016
115	0.1528	0.1816	0.2149	0.2373	0.3004
116	0.1522	0.1809	0.2139	0.2363	0.2991
117	0.1515	0.1801	0.2131	0.2353	0.2979
118	0.1509	0.1793	0.2122	0.2343	0.2967
119	0.1502	0.1786	0.2113	0.2333	0.2955
120	0.1496	0.1779	0.2104	0.2324	0.2943
121	0.1490	0.1771	0.2096	0.2315	0.2931
122	0.1484	0.1764	0.2087	0.2305	0.2920
123	0.1478	0.1757	0.2079	0.2296	0.2908
124	0.1472	0.1750	0.2071	0.2287	0.2897
125	0.1466	0.1743	0.2062	0.2278	0.2886
126	0.1460	0.1736	0.2054	0.2269	0.2875
127	0.1455	0.1729	0.2046	0.2260	0.2864
128	0.1449	0.1723	0.2039	0.2252	0.2853
129	0.1443	0.1716	0.2031	0.2243	0.2843
130	0.1438	0.1710	0.2023	0.2235	0.2832
131	0.1432	0.1703	0.2015	0.2226	0.2822
132	0.1427	0.1697	0.2008	0.2218	0.2811
133	0.1422	0.1690	0.2001	0.2210	0.2801
134	0.1416	0.1684	0.1993	0.2202	0.2791
135	0.1411	0.1678	0.1986	0.2194	0.2781
136	0.1406	0.1672	0.1979	0.2186	0.2771
137	0.1401	0.1666	0.1972	0.2178	0.2761
138	0.1396	0.1660	0.1965	0.2170	0.2752
139	0.1391	0.1654	0.1958	0.2163	0.2742
140	0.1386	0.1648	0.1951	0.2155	0.2733
141	0.1381	0.1642	0.1944	0.2148	0.2723
142	0.1376	0.1637	0.1937	0.2140	0.2714
143	0.1371	0.1631	0.1930	0.2133	0.2705
144	0.1367	0.1625	0.1924	0.2126	0.2696
145	0.1362	0.1620	0.1917	0.2118	0.2687

146	0.1357	0.1614	0.1911	0.2111	0.2678
147	0.1353	0.1609	0.1904	0.2104	0.2669
148	0.1348	0.1603	0.1898	0.2097	0.2660
149	0.1344	0.1598	0.1892	0.2090	0.2652
150	0.1339	0.1593	0.1886	0.2083	0.2643

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
0.1	0.05	0.02	0.01	0.001	
151	0.1335	0.1587	0.1879	0.2077	0.2635
152	0.1330	0.1582	0.1873	0.2070	0.2626
153	0.1326	0.1577	0.1867	0.2063	0.2618
154	0.1322	0.1572	0.1861	0.2057	0.2610
155	0.1318	0.1567	0.1855	0.2050	0.2602
156	0.1313	0.1562	0.1849	0.2044	0.2593
157	0.1309	0.1557	0.1844	0.2037	0.2585
158	0.1305	0.1552	0.1838	0.2031	0.2578
159	0.1301	0.1547	0.1832	0.2025	0.2570
160	0.1297	0.1543	0.1826	0.2019	0.2562
161	0.1293	0.1538	0.1821	0.2012	0.2554
162	0.1289	0.1533	0.1815	0.2006	0.2546
163	0.1285	0.1528	0.1810	0.2000	0.2539
164	0.1281	0.1524	0.1804	0.1994	0.2531
165	0.1277	0.1519	0.1799	0.1988	0.2524
166	0.1273	0.1515	0.1794	0.1982	0.2517
167	0.1270	0.1510	0.1788	0.1976	0.2509
168	0.1266	0.1506	0.1783	0.1971	0.2502
169	0.1262	0.1501	0.1778	0.1965	0.2495
170	0.1258	0.1497	0.1773	0.1959	0.2488
171	0.1255	0.1493	0.1768	0.1954	0.2481
172	0.1251	0.1488	0.1762	0.1948	0.2473

173	0.1247	0.1484	0.1757	0.1942	0.2467
174	0.1244	0.1480	0.1752	0.1937	0.2460
175	0.1240	0.1476	0.1747	0.1932	0.2453
176	0.1237	0.1471	0.1743	0.1926	0.2446
177	0.1233	0.1467	0.1738	0.1921	0.2439
178	0.1230	0.1463	0.1733	0.1915	0.2433
179	0.1226	0.1459	0.1728	0.1910	0.2426
180	0.1223	0.1455	0.1723	0.1905	0.2419
181	0.1220	0.1451	0.1719	0.1900	0.2413
182	0.1216	0.1447	0.1714	0.1895	0.2406
183	0.1213	0.1443	0.1709	0.1890	0.2400
184	0.1210	0.1439	0.1705	0.1884	0.2394
185	0.1207	0.1435	0.1700	0.1879	0.2387
186	0.1203	0.1432	0.1696	0.1874	0.2381
187	0.1200	0.1428	0.1691	0.1869	0.2375
188	0.1197	0.1424	0.1687	0.1865	0.2369
189	0.1194	0.1420	0.1682	0.1860	0.2363
190	0.1191	0.1417	0.1678	0.1855	0.2357
191	0.1188	0.1413	0.1674	0.1850	0.2351
192	0.1184	0.1409	0.1669	0.1845	0.2345
193	0.1181	0.1406	0.1665	0.1841	0.2339
194	0.1178	0.1402	0.1661	0.1836	0.2333
195	0.1175	0.1398	0.1657	0.1831	0.2327
196	0.1172	0.1395	0.1652	0.1827	0.2321
197	0.1169	0.1391	0.1648	0.1822	0.2315
198	0.1166	0.1388	0.1644	0.1818	0.2310
199	0.1164	0.1384	0.1640	0.1813	0.2304
200	0.1161	0.1381	0.1636	0.1809	0.2298

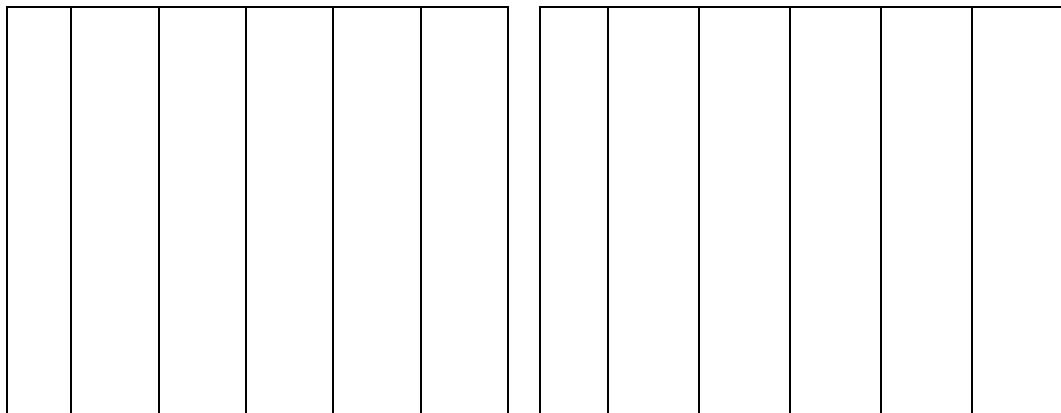
### Distribusi F Tabel

	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>12</b>	<b>15</b>	<b>20</b>	<b>24</b>	<b>30</b>	<b>40</b>	<b>60</b>	<b>120</b>	$\infty$
<b>1</b>	161	200	216	225	230	234	237	239	241	242	244	246	248	249	250	251	252	253	254
<b>2</b>	18,5	19,0	19,2	19,2	19,3	19,3	19,4	19,4	19,4	19,4	19,4	19,4	19,4	19,5	19,5	19,5	19,5	19,5	19,5
<b>3</b>	10,1	9,55	9,28	9,12	9,01	8,94	8,89	8,85	8,81	8,79	8,74	8,70	8,66	8,64	8,62	8,59	8,57	8,55	8,53
<b>4</b>	7,71	6,94	6,59	6,39	6,26	6,16	6,09	6,04	6,00	5,96	5,91	5,86	5,80	5,77	5,75	5,72	5,69	5,66	5,63
<b>5</b>	6,61	5,79	5,41	5,19	5,05	4,95	4,88	4,82	4,77	4,74	4,68	4,62	4,56	4,53	4,50	4,46	4,43	4,40	4,37
<b>6</b>	5,99	5,14	4,76	4,53	4,39	4,28	4,21	4,15	4,10	4,06	4,00	3,94	3,87	3,84	3,81	3,77	3,74	3,70	3,67
<b>7</b>	5,59	4,74	4,35	4,12	3,97	3,87	3,79	3,73	3,68	3,64	3,57	3,51	3,44	3,41	3,38	3,34	3,30	3,27	3,23
<b>8</b>	5,32	4,46	4,07	3,84	4,69	3,58	3,50	3,44	3,39	3,35	3,28	3,22	3,15	3,12	3,08	3,04	3,01	2,97	2,93
<b>9</b>	5,12	4,26	3,86	3,63	3,48	3,37	3,29	3,23	3,18	3,14	3,07	3,01	2,94	2,90	2,86	2,83	2,79	2,75	2,71
<b>10</b>	4,96	4,10	3,71	3,48	3,33	3,22	3,14	3,07	3,02	2,98	2,91	2,85	2,77	2,74	2,70	2,66	2,62	2,58	2,54
<b>11</b>	4,84	3,98	3,59	3,36	3,20	3,09	3,01	2,95	2,90	2,85	2,79	2,72	2,65	2,61	2,57	2,53	2,49	2,45	2,40
<b>12</b>	4,75	3,89	3,49	3,26	3,11	3,00	2,91	2,85	2,80	2,75	2,69	2,62	2,54	2,51	2,47	2,43	2,38	2,34	2,30
<b>13</b>	4,67	3,81	3,41	3,13	3,03	2,92	2,83	2,77	2,71	2,67	2,60	2,53	2,46	2,42	2,38	2,34	2,30	2,25	2,21
<b>14</b>	4,60	3,74	3,34	3,11	2,96	2,85	2,76	2,70	2,65	2,60	2,53	2,46	2,39	2,35	2,31	2,27	2,22	2,18	2,13
<b>15</b>	4,54	3,68	3,29	3,06	2,90	2,79	2,71	2,64	6,59	2,54	2,48	2,40	2,33	2,29	2,25	2,20	2,16	2,11	2,07
<b>16</b>	4,49	3,63	3,24	3,01	2,85	2,74	2,66	2,59	2,54	2,49	2,42	2,35	2,28	2,24	2,19	2,15	2,11	2,06	2,01
<b>17</b>	4,45	3,59	3,20	2,96	2,81	2,70	2,61	2,55	2,49	2,45	2,38	2,31	2,23	2,19	2,15	2,10	2,06	2,01	1,96
<b>18</b>	4,41	3,55	3,16	2,93	2,77	2,66	2,58	2,51	2,46	2,41	2,34	2,27	2,19	2,15	2,11	2,06	2,02	1,97	1,92
<b>19</b>	4,38	3,52	3,13	2,90	2,74	2,63	2,54	2,48	2,42	2,38	2,31	2,23	2,16	2,11	2,07	2,03	1,98	1,93	1,88
<b>20</b>	4,35	3,49	3,10	2,87	2,71	2,60	2,51	2,45	2,39	2,35	2,28	2,20	2,12	2,08	2,04	1,99	1,95	1,90	1,84
<b>21</b>	4,32	3,47	3,07	2,84	2,68	2,57	2,49	2,42	2,37	2,32	2,25	2,18	2,10	2,05	2,01	1,96	1,92	1,87	1,81
<b>22</b>	4,30	3,44	3,05	2,82	2,66	2,55	2,46	2,40	2,34	2,30	2,23	2,15	2,07	2,03	1,98	1,94	1,89	1,84	1,78
<b>23</b>	4,28	3,42	3,03	2,80	2,64	2,53	2,44	2,37	2,32	2,27	2,20	2,13	2,05	2,01	1,96	1,91	1,86	1,81	1,76
<b>24</b>	4,26	3,40	3,01	2,78	2,62	2,51	2,42	2,36	2,30	2,25	2,18	2,11	2,03	1,98	1,94	1,89	1,84	1,79	1,73
<b>25</b>	4,24	3,39	2,99	2,76	2,60	2,49	2,40	2,34	2,28	2,24	2,16	2,09	2,01	1,96	1,92	1,87	1,82	1,77	1,71
<b>30</b>	4,17	3,32	2,92	2,69	2,53	2,42	2,33	2,27	2,21	2,16	2,09	2,01	1,93	1,89	1,84	1,79	1,74	1,68	1,62
<b>40</b>	4,08	3,23	2,84	2,61	2,45	2,34	2,25	2,18	2,12	2,08	<b>2,00</b>	<b>1,92</b>	1,84	1,79	1,74	1,69	1,64	1,58	1,51
<b>50</b>	4,08	<b>3,18</b>	2,79	2,56	2,40	2,29	2,20	2,13	2,07	2,02	1,95	1,87	1,78	1,74	1,69	1,63	1,56	1,50	1,41
<b>60</b>	4,00	3,15	2,76	2,53	2,37	2,25	2,17	2,10	2,04	1,99	1,92	1,84	1,75	1,70	1,65	1,59	1,53	1,47	1,39
<b>100</b>	3,94	3,09	2,70	2,46	2,30	2,19	2,10	2,03	1,97	1,92	1,85	1,80	1,68	1,63	1,57	1,51	1,46	1,40	1,28
<b>120</b>	3,92	3,07	2,68	2,45	2,29	2,18	2,09	2,02	1,96	1,91	1,83	1,75	1,66	1,61	1,55	1,50	1,43	1,35	1,22
$\infty$	3,84	3,00	2,60	2,37	2,21	2,10	2,01	1,94	1,88	1,83	1,75	1,67	1,57	1,52	1,46	1,39	1,32	1,22	1,00

## Distribusi t Tabel

d.f	t <sub>0.10</sub>	t <sub>0.05</sub>	t <sub>0.025</sub>	t <sub>0.01</sub>	t <sub>0.005</sub>
1	3.078	6.314	12.71	31.82	63.66
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750
31	1.309	1.696	2.040	2.453	2.744
32	1.309	1.694	2.037	2.449	2.738
33	1.308	1.692	2.035	2.445	2.733
34	1.307	1.691	2.032	2.441	2.728
35	1.306	1.690	2.030	2.438	2.724
36	1.306	1.688	2.028	2.434	2.719
37	1.305	1.687	2.026	2.431	2.715
38	1.304	1.686	2.024	2.429	2.712
39	1.304	1.685	2.023	2.426	2.708
40	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704
41	1.303	1.683	2.020	2.421	2.701
42	1.302	1.682	2.018	2.418	2.698
43	1.302	1.681	2.017	2.416	2.695
44	1.301	1.680	2.015	2.414	2.692
45	1.301	1.679	2.014	2.412	2.690
46	1.300	1.679	2.013	2.410	2.687
47	1.300	1.678	2.012	2.408	2.685
48	1.299	1.677	2.011	2.407	2.682
49	1.299	1.677	2.010	2.405	2.680
50	1.299	1.676	<b>2.009</b>	2.403	2.678
51	1.298	1.675	2.008	2.402	2.676
52	1.298	1.675	2.007	2.400	2.674
53	1.298	1.674	2.006	2.399	2.672
54	1.297	1.674	2.005	2.397	2.670

d.f	t <sub>0.10</sub>	t <sub>0.05</sub>	t <sub>0.025</sub>	t <sub>0.01</sub>	t <sub>0.005</sub>
61	1.296	1.671	2.000	2.390	2.659
62	1.296	1.671	1.999	2.389	2.659
63	1.296	1.670	1.999	2.389	2.658
64	1.296	1.670	1.999	2.388	2.657
65	1.296	1.670	1.998	2.388	2.657
66	1.295	1.670	1.998	2.387	2.656
67	1.295	1.670	1.998	2.387	2.655
68	1.295	1.670	1.997	2.386	2.655
69	1.295	1.669	1.997	2.386	2.654
70	1.295	1.669	1.997	2.385	2.653
71	1.295	1.669	1.996	2.385	2.653
72	1.295	1.669	1.996	2.384	2.652
73	1.295	1.669	1.996	2.384	2.651
74	1.295	1.668	1.995	2.383	2.651
75	1.295	1.668	1.995	2.383	2.650
76	1.294	1.668	1.995	2.382	2.649
77	1.294	1.668	1.994	2.382	2.649
78	1.294	1.668	1.994	2.381	2.648
79	1.294	1.668	1.994	2.381	2.647
80	1.294	1.667	1.993	2.380	2.647
81	1.294	1.667	1.993	2.380	2.646
82	1.294	1.667	1.993	2.379	2.645
83	1.294	1.667	1.992	2.379	2.645
84	1.294	1.667	1.992	2.378	2.644
85	1.294	1.666	1.992	2.378	2.643
86	1.293	1.666	1.991	2.377	2.643
87	1.293	1.666	1.991	2.377	2.642
88	1.293	1.666	1.991	2.376	2.641
89	1.293	1.666	1.990	2.376	2.641
90	1.293	1.666	1.990	2.375	2.640
91	1.293	1.665	1.990	2.374	2.639
92	1.293	1.665	1.989	2.374	2.639
93	1.293	1.665	1.989	2.373	2.638
94	1.293	1.665	1.989	2.373	2.637
95	1.293	1.665	1.988	2.372	2.637
96	1.292	1.664	1.988	2.372	2.636
97	1.292	1.664	1.988	2.371	2.635
98	1.292	1.664	1.987	2.371	2.635
99	1.292	1.664	1.987	2.370	2.634
100	1.292	1.664	1.987	2.370	2.633
101	1.292	1.663	1.986	2.369	2.633
102	1.292	1.663	1.986	2.369	2.632
103	1.292	1.663	1.986	2.368	2.631
104	1.292	1.663	1.985	2.368	2.631
105	1.292	1.663	1.985	2.367	2.630
106	1.291	1.663	1.985	2.367	2.629
107	1.291	1.662	1.984	2.366	2.629
108	1.291	1.662	1.984	2.366	2.628
109	1.291	1.662	1.984	2.365	2.627
110	1.291	1.662	1.983	2.365	2.627
111	1.291	1.662	1.983	2.364	2.626
112	1.291	1.661	1.983	2.364	2.625
113	1.291	1.661	1.982	2.363	2.625
114	1.291	1.661	1.982	2.363	2.624



**IAIN PURWOKERTO**