

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, praktik dan penelitian*. Lhokseumawe : Unimal Press..
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau : Zanafa Publishing.
- Aglis Andhita Hatmawan, dan Slamet Riyanto. 2020. *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*, Sleman : CV Budi Utama.
- Akbar, M. F., Yusnita, R. T., & Lestari, S. P. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap turn over intentions karyawan PT. Primajasa Perdanaraya Utama Tasikmalaya (Survei pada karyawan PT. Primajasa). *Jurnal Rimba : Riset Ilmu Manajemen Bisnis dan Akuntansi*, 1(4). <https://doi.org/10.61132/rimba.v1i3.278>
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Mitra Wacana Media
- Amri, S., Wardani, R., & Magdalena, K. M. (2021). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Quri Villas. *TARGET : Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(2). <https://doi.org/10.30812/target.v3i2.1233>
- Asmi, U., & Hazmi, S. (2024). Pengaruh kepuasan kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan Appelhouse. *MANTAP: Journal of Management Accounting, Tax and Production*, 2(2).
- Bokingo, A. H. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sukoharjo : Tahta Media Group.
- Dana, I. M. A. M., & Sutapa, I. K. (2023). Pengaruh kompensasi, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Pinus Merah Abadi Cabang Denpasar. *Journal Research of Management (JARMA)*, 5(1). <https://doi.org/10.51713/jarma.v5i1.107>
- Fatari, W. W. (2023). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap *turnover intention* karyawan (Studi kasus pada PT. Andalan Informasi Teknologi periode tahun 2015–2019). *Valuasi : Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(1). <https://doi.org/10.46306/vls.v3i1.166>
- Fransiskus, B. S. (2019). Pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh organizational commitment karyawan PT IDX. *Jurnal Manajemen*, 16(1). <https://doi.org/10.25170/jm.v16i1.788>
- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Konsep dan realita*. Bogor: In Media.

- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan 2019, *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Harapan, E. (2024). *Pengembangan Sumber Daya Manusia yang Berkelanjutan: Strategi untuk Meningkatkan Keterampilan dan Kompetensi dalam Organisasi*. Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Iskandar, Y & Rahadi, D. 2021. “Strategi Organisasi Penanganan Turnover Melalui Pemberdayaan Karyawan”. *SOLUSI : Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*. Vol. 19, No. 1, Januari 2021, Hal 102-116. <https://doi.org/10.26623/slsi.v19i1.3003>
- Islamy, F. J. (2018). Pengaruh Employee Engagement Terhadap *Turnover Intention* Pada Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia. *Jurnal Indonesia Membangun*, 86-102.
- Kartono. (2017). *Personality, Employee Engagement, Emotional Intelligence, Job Burnout Pendekatan Dalam Melihat Turnover Intention*. Yogyakarta : Deepublish.
- Khotimah, K., & Iristian, J. (2024). *The influence of job stress, work environment, and compensation on turnover intention at PT. Cahaya Bintang Plastindo Lamongan*. *IJEBD : International Journal of Entrepreneurship and Business Development*, 7(1). <https://doi.org/10.29138/ijebd.v7i1.2595>
- Madiistriyatno, H., & Tunnufus, Z. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengelola Potensi Individu dalam Perusahaan*. Tangerang: Indigo Media.
- Mangumbahang, C., Taroreh, R., & Palandeng, I. (2023). Pengaruh kepuasan kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap turnover intention pada karyawan PT. Pelangi Sulut. *Jurnal EMBA*, 11(3). <https://doi.org/10.35794/emba.v11i3.51084>
- Pertiwi, E. H., Yusnita, R. T., & Karmila, M. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan CV. Solli Citra Muslim. *Lokawati : Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset*, 2(3). <https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i3.854>
- Purwati, A. A., Salim, C. A., & Hamzah, Z. (2020). Pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan. *Procuratio : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(3). <https://doi.org/10.35145/procuratio.v8i3.789>

- Putri, N. D., & Islamuddin. (2022). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Karya Sawitindo Mas. *Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis*, 3(1), Juli. <https://doi.org/10.61567/jmmib.v3i1.99>
- Rahayu, Y., & Irawan, U. (2023). Pengaruh stres kerja dan pengembangan karir terhadap turnover intention pada PT Pola Manunggal Sejati. *Jurnal Sains Manajemen*, 5(1). <https://doi.org/10.51977/jsm.v5i1.1070>
- Rahmawati, D. P., Darmantyo, D. A., & Sumardjono, S. (2021). *The influence of motivation and work environment on the performance of service unit employees at Bank BNI Syariah Bogor Branch Office*. *Contingency: Scientific Journal of Management*, 9(2), 622–631.
- Ramadhani, R., Fikri, K., & Ramadhan, R. R. (2023). Pengaruh kompensasi, pengembangan karir dan kompetensi terhadap *turnover intention* karyawan PT. Garuda Ekspres Nusantara Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(1).
- Rosita, S., Fithriani Aira, D. M., Hendriyaldi, & Tialonawarmi, F., & Setiawan, W. J. (2024). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jambi: WIDA Publishing.
- Sedarmayanti. (2018). *“Manajemen Sumber Daya Manusia.”* Bandung: Refika Aditama
- Shochifah, N. (2022). Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Wono Salam Makmur Jombang. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 5(1). <https://doi.org/10.33752/bima.v5i1.5645>
- Siregar, S. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Kencana
- Sitanggang, E., & Sari, T. N. (2024). Pengaruh kepuasan kerja dan pengembangan karir terhadap *turnover intention* pada PT. Jasa Marga Tol Road Operator Ruas Belmera Medan. *Jurnal Dunia Pendidikan*, 4(3). <https://doi.org/10.55081/jurdip.v4i3.1979>
- Situmorang, N., Ramli, A. H., & Reza, H. K. (2023). Pengaruh pengembangan karir terhadap *turnover intention* melalui kinerja karyawan yang dimoderasi oleh budaya organisasi. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(3). <https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i3.890>
- Sugiyono. (2024). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

- Suryani, Y., Iskandar, Akbar, I., & Ibrahim, M. A. N. (2024). *The influence of work environment, compensation, career development, and employee retention on turnover intention (Survey on plastic division employees CV. Surya Nedika Isabella)*. *International Journal Administration, Business & Organization*, 5(2). <https://doi.org/10.61242/ijabo.24.414>
- Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas*. Jakarta : Prenada Media Group
- Tambunan, M. S., Tewal, B., & Dotulong, L. O. (2020). Pengaruh Employee Engagement, Quality Of Work Life Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus pada Karyawan PT. Gelael Signature Supermarket di Megamall Manado). *Jurnal EMBA*, 703-712.
- Zunaidah, Susetyo, D., & Hadjri, M. I. (2020). *Kompensasi*. Palembang : UPT. Penerbit dan Percetakan.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 KUESIONER

Dengan Hormat,

Perkenalkan nama saya Muhamad Farhan mahasiswa Universitas Binaniaga Indonesia, saat ini saya sedang melakukan penelitian dalam rangka untuk menyusun Skripsi dan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Sarjana Universitas Binaniaga Indonesia, maka saya mengadakan penelitian dengan judul : “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap *Turnover Intention*”. Untuk itu kami mengharapkan bantuan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner dengan harapan diisi secara objektif. Atas bantuan dan partisipasi Bapak/Ibu, kami ucapkan terima kasih.

A. Karakteristik Responden

Berilah tanda check list (√) pada kotak (□) untuk setiap jawaban yang menurut anda paling sesuai.

1. Jenis Kelamin Anda :

- Pria
- Wanita

2. Usia Anda saat ini :

- < 20 tahun
- 20 – 29 tahun
- 30 – 39 tahun
- > 40 Tahun

3. Pendidikan Terakhir Anda :

- SMP/Sederajat
- SMU/Sederajat

4. Masa Kerja :

- < 1 Tahun
- 1 – 2 Tahun
- 3 – 4 Tahun
- > 5 Tahun

5. Penghasilan :

- Rp2.200.000 – Rp3.000.000
- Rp3.000.001 – Rp4.000.000
- Rp4.000.001 – Rp5.000.000
- > Rp5.000.001

PETUNJUK PENGISIAN

- a. Bacalah pernyataan dibawah dengan teliti
- b. Anda dimohon untuk memberikan jawaban sesuai dengan kaadaan Anda secara objektif dengan memberi tanda centang pada salah satu kriteria untuk setiap pernyataan yang menurut Anda paling tepat.
- c. Skor yang diberikan tidak mengandung nilai jawaban benar-salah melainkan menunjukkan kesesuaian penilaian Anda terhadap isi setiap pernyataan
- d. Pilihahan jawaban yang tersedia adalah :
 - STS = apabila Anda merasa Sangat Tidak Setuju
 - TS = apabila Anda merasa Tidak Setuju
 - N = apabila Anda merasa Netral
 - S = apabila Anda merasa Setuju
 - SS = apabila Anda merasa Sangat Setuju
- e. Dimohon dalam memberikan penilaian tidak ada pernyataan yang terlewatkan.

B. Kompensasi (X1)

Bagian ini memuat pernyataan terkait persepsi karyawan terhadap kompensasi yang diterima, baik dalam bentuk finansial seperti gaji pokok dan tunjangan, maupun non-finansial seperti fasilitas. Kompensasi yang baik dinilai sebagai faktor penting yang dapat memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bekerja atau meninggalkan perusahaan. Berikut adalah pernyataan – pernyataannya :

Kode Pernyataan	Pernyataan	Pilihan Jawaban *)				
		SS	S	N	TS	STS
Upah dan Gaji						
KP1	Saya tidak menerima gaji yang sesuai dengan beban kerja saya.					
KP2	Perusahaan tidak memberikan kenaikan gaji secara berkala.					
Tunjangan						
KP3	Saya tidak mendapatkan tunjangan kesehatan dari perusahaan.					
KP4	Saya merasa tunjangan yang saya terima belum sesuai dengan kontribusi yang saya berikan di perusahaan					
Fasilitas						
KP5	Saya tidak mendapatkan alat kerja yang memadai untuk menjalankan tugas.					
KP6	Peralatan di tempat kerja sering rusak dan tidak segera diperbaiki.					

C. Lingkungan Kerja

Pernyataan dalam bagian ini menggambarkan kondisi lingkungan kerja karyawan, baik secara fisik maupun nonfisik. Lingkungan kerja yang kondusif diyakini memiliki korelasi yang baik untuk menekan tingkat turnover intention karyawan. Berikut adalah pernyataan – pernyataannya :

Kode Pernyataan	Pernyataan	Pilihan Jawaban *)				
		SS	S	N	TS	STS
Lingkungan Kerja Fisik						
Pencahayaan Ruang Kerja						
LK1	Ruangan tempat saya bekerja tidak cukup terang.					
LK2	Penerangan di tempat kerja saya membuat mata cepat lelah.					
Kebisingan						
LK3	Saya sering terganggu oleh suara percakapan rekan kerja saat bekerja.					
LK4	Saya tidak bisa mendengar dengan jelas saat bekerja karena suara terlalu ramai.					
Penggunaan Warna						
LK5	Cat dinding tempat kerja sudah kusam dan tidak enak dipandang.					
LK6	Warna ruangan tidak membuat suasana kerja jadi semangat.					
Sirkulasi Udara di Ruang Kerja						
LK7	Ruangan kerja saya terasa pengap karena tidak ada ventilasi yang baik.					
LK8	Udara di tempat kerja tidak segar dan membuat tidak nyaman.					
Fasilitas						
LK9	Tidak ada ruang istirahat yang layak untuk karyawan.					
LK10	Fasilitas kerja yang disediakan perusahaan kurang memadai untuk mendukung kelancaran pekerjaan saya					
Lingkungan Kerja Non-Fisik						
Hubungan Kerja						
LK11	Saya merasa komunikasi dengan atasan berjalan kurang lancar					
LK12	Komunikasi saya dengan rekan kerja sering berjalan kurang baik					
Suasana Kerja						
LK13	Suasana di tempat kerja saya kurang menyenangkan					
LK14	Saya tidak bisa bekerja dengan tenang karena sering ada tekanan.					

D. Pengembangan Karir

Bagian ini mencakup persepsi karyawan terhadap peluang pengembangan karir yang disediakan oleh perusahaan, seperti pelatihan dan kejelasan jalur karir. Pengembangan karir yang terstruktur dinilai mampu meningkatkan motivasi kerja serta mengurangi kecenderungan karyawan untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Berikut adalah pernyataan – pernyataannya :

Kode Pernyataan	Pernyataan	Pilihan Jawaban *)				
		SS	S	N	TS	STS
Perencanaan Karir						
PK1	Perusahaan tidak membantu saya untuk merencanakan masa depan kerja saya.					
PK2	Saya merasa perusahaan tidak peduli dengan masa depan pekerjaan saya di sini.					
Pengembangan Karir Individu						
PK3	Perusahaan tidak mendukung saya untuk mengembangkan karir secara pribadi.					
PK4	Saya tidak mendapat pelatihan yang bisa membantu saya berkembang dalam pekerjaan.					
Pengembangan Karir yang Didukung Oleh Departemen SDM						
PK5	HRD tidak pernah menawarkan program pengembangan karir untuk saya.					
PK6	Saya tidak mendapat bantuan dari HRD untuk mengembangkan karir saya.					
Peran Umpan Balik Terhadap Kinerja						
PK7	Perusahaan jarang sekali memberi tahu saya apa yang harus diperbaiki dari pekerjaan saya.					
PK8	Saya jarang sekali mendapat tanggapan tentang hasil kerja saya					

E. Turnover Intention

Turnover intention adalah niat sadar karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya dalam waktu dekat, baik secara aktif maupun pasif. Variabel ini

berfungsi sebagai indikator awal dari perilaku turnover aktual dan mencerminkan sejauh mana karyawan merasa tidak lagi ingin menjadi bagian dari organisasi. Turnover intention biasanya terbentuk akibat akumulasi ketidakpuasan kerja, persepsi terhadap kurangnya keadilan organisasi, tekanan lingkungan kerja, serta minimnya peluang pengembangan karir. Berikut adalah pernyataan – pernyataannya :

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban *)				
		SS	S	N	TS	STS
Niat Mengundurkan Diri						
TI1	Saya sering berpikir untuk mengundurkan diri dari pekerjaan ini					
TI2	Saya berencana mencari pekerjaan lain dan meninggalkan perusahaan ini					
Aktivitas Mencari Pekerjaan Baru						
TI3	Saya sering mencari informasi tentang lowongan pekerjaan baru.					
TI4	Saya aktif membuka situs lowongan pekerjaan untuk mencari kesempatan baru.					
Pemikiran Untuk Keluar						
TI5	Saya merasa bosan atau tidak nyaman dengan pekerjaan saya sekarang.					
TI6	Saya sering memikirkan untuk berhenti bekerja di perusahaan ini.					

LAMPIRAN 2
Hasil Kuisisioner 30 Responden

A. Variabel Kompensasi (KP)

KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	KP6	Total
2	3	3	3	3	3	17
3	3	3	3	3	3	18
1	1	1	1	1	1	6
3	2	3	2	3	3	16
3	3	3	3	3	3	18
2	2	2	2	2	2	12
4	4	4	4	4	3	23
3	3	3	3	2	3	17
3	3	3	3	3	3	18
2	2	1	2	2	1	10
2	2	2	2	2	2	12
4	4	4	3	4	4	23
2	2	2	2	2	2	12
3	3	3	3	3	3	18
2	2	2	2	2	2	12
4	4	4	4	4	4	24
3	3	3	3	3	4	19
2	2	2	2	2	2	12
2	2	3	2	2	3	14
3	3	3	3	2	3	17
3	3	3	3	3	3	18
2	2	2	2	2	1	11
2	2	2	2	3	2	13
2	2	2	2	2	2	12
1	2	2	1	1	2	9
3	3	3	3	3	3	18
2	3	3	3	3	2	16
2	1	1	1	2	1	8
2	2	2	2	2	2	12
2	3	3	3	3	3	17

B. Variabel Lingkungan Kerja (LK)

	LK1	LK2	LK3	LK4	LK5	LK6	LK7	LK8	LK9	LK10	LK11	LK12	LK13	LK14	TOTAL
	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	35
	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	29
	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	21
	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	39
	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	40
	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	43
	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	30
	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	31
	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	32
	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	37
	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	43
	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	39
	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	27
	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	28
	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	40
	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	36
	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	36
	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	29
	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	27
	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	28
	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	41
	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	37
	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	29
	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	26

C. Variabel Pengembangan Karir (PK)

PK1	PK2	PK3	PK4	PK5	PK6	PK7	PK8	TOTAL
2	2	2	2	3	3	3	3	20
3	3	3	3	4	3	3	3	25
2	2	2	2	2	2	2	2	16
3	3	3	3	3	3	3	4	25
2	1	2	1	2	2	1	1	12
3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	3	4	4	3	3	4	3	28
3	3	3	4	4	3	4	4	28
2	2	3	2	2	2	2	2	17
2	2	3	3	3	3	2	2	20
2	2	2	3	2	2	2	2	17
2	3	2	2	2	3	2	3	19
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	3	3	3	3	3	3	24
2	2	2	2	2	2	2	2	16
3	3	3	4	3	3	3	3	25
3	3	2	3	2	2	3	3	21
4	4	4	4	3	3	4	4	30
3	3	3	2	2	3	2	3	21
2	3	3	2	2	2	2	2	18
2	2	2	2	2	2	2	2	16
3	3	3	3	3	2	3	3	23
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	3	3	3	3	3	3	24
2	3	2	2	3	2	2	3	19
1	1	2	1	1	1	1	2	10
2	3	3	3	3	2	2	2	20
3	2	2	2	2	2	2	2	17
3	3	3	2	3	3	3	3	23
4	4	4	3	4	4	4	4	31

D. Variabel *Turnover Intention* (TI)

TI1	TI2	TI3	TI4	TI5	TI6	TOTAL
3	3	4	3	3	3	19
2	3	3	3	3	3	17
4	4	4	4	4	4	24
3	3	3	2	3	3	17
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18
2	2	2	2	2	2	12
3	3	3	3	3	3	18
4	4	3	3	3	3	20
4	3	3	3	3	3	19
3	3	3	3	3	3	18
3	2	2	2	3	2	14
3	3	2	3	3	3	17
3	3	3	3	3	3	18
4	4	4	4	4	4	24
2	3	2	3	2	2	14
3	3	3	3	2	3	17
4	3	3	3	4	4	21
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18
3	3	4	3	3	4	20
3	3	3	3	3	3	18
2	3	3	2	3	3	16
4	3	4	3	3	3	20
3	3	3	3	3	3	18
3	3	4	3	3	4	20
4	3	3	3	4	3	20
3	3	3	3	3	3	18
3	4	3	3	3	4	20
3	3	3	3	3	2	17

LAMPIRAN 3

Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (KP)

		Correlations						
		Upah dan Gaji	Upah dan Gaji	Tunjangan	Tunjangan	Fasilitas	Fasilitas	Total Kompensasi
Upah dan Gaji	Pearson Correlation	1	.832**	.819**	.828**	.832**	.774**	.911**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30
Upah dan Gaji	Pearson Correlation	.832**	1	.921**	.947**	.828**	.826**	.960**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30
Tunjangan	Pearson Correlation	.819**	.921**	1	.874**	.812**	.907**	.958**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30
Tunjangan	Pearson Correlation	.828**	.947**	.874**	1	.832**	.774**	.941**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30
Fasilitas	Pearson Correlation	.832**	.828**	.812**	.832**	1	.722**	.900**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30
Fasilitas	Pearson Correlation	.774**	.826**	.907**	.774**	.722**	1	.902**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30
Total Kompensasi	Pearson Correlation	.911**	.960**	.958**	.941**	.900**	.902**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30

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

LAMPIRAN 5

Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir (PK)

		Correlations								
		Perencanaan Karir	Perencanaan Karir	Pengembangan Karir Individu	Pengembangan Karir Individu	Pengembangan Karir Didukung Oleh Dept SDM	Pengembangan Karir Didukung Oleh Dept SDM	Peran Umpan Balik Terhadap Kinerja	Peran Umpan Balik Terhadap Kinerja	Total Pengembangan Karir
Perencanaan Karir	Pearson Correlation	1	.765**	.755**	.710**	.630**	.708**	.861**	.718**	.890**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Perencanaan Karir	Pearson Correlation	.765**	1	.707**	.680**	.659**	.671**	.775**	.808**	.877**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pengembangan Karir Individu	Pearson Correlation	.755**	.707**	1	.671**	.632**	.649**	.715**	.573**	.819**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pengembangan Karir Individu	Pearson Correlation	.710**	.680**	.671**	1	.680**	.561**	.817**	.638**	.842**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001	.001	<.001	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pengembangan Karir Didukung Oleh Dept SDM	Pearson Correlation	.630**	.659**	.632**	.680**	1	.749**	.775**	.677**	.838**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pengembangan Karir Didukung Oleh Dept SDM	Pearson Correlation	.708**	.671**	.649**	.561**	.749**	1	.731**	.710**	.827**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	.001	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Peran Umpan Balik Terhadap Kinerja	Pearson Correlation	.861**	.775**	.715**	.817**	.775**	.731**	1	.848**	.949**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Peran Umpan Balik Terhadap Kinerja	Pearson Correlation	.718**	.808**	.573**	.638**	.677**	.710**	.848**	1	.867**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total Pengembangan Karir	Pearson Correlation	.890**	.877**	.819**	.842**	.838**	.827**	.949**	.867**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

LAMPIRAN 6

Hasil Uji Validitas Variabel *Turnover Intention* (TI)

		Correlations						
		Niat Mengundurkan Diri	Niat Mengundurkan Diri	Aktivitas Mencari Pekerjaan Baru	Aktivitas Mencari Pekerjaan Baru	Pemikiran Untuk Keluar	Pemikiran Untuk Keluar	Total Turnover Intention
Niat Mengundurkan Diri	Pearson Correlation	1	.490**	.467**	.530**	.683**	.467**	.775**
	Sig. (2-tailed)		.007	.009	.003	<.001	.009	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30
Niat Mengundurkan Diri	Pearson Correlation	.490**	1	.508**	.705**	.459**	.640**	.780**
	Sig. (2-tailed)	.007		.004	<.001	.011	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30
Aktivitas Mencari Pekerjaan Baru	Pearson Correlation	.467**	.508**	1	.543**	.474**	.696**	.790**
	Sig. (2-tailed)	.009	.004		.002	.008	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30
Aktivitas Mencari Pekerjaan Baru	Pearson Correlation	.530**	.705**	.543**	1	.480**	.543**	.782**
	Sig. (2-tailed)	.003	<.001	.002		.007	.002	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30
Pemikiran Untuk Keluar	Pearson Correlation	.683**	.459**	.474**	.480**	1	.595**	.779**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.011	.008	.007		<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30
Pemikiran Untuk Keluar	Pearson Correlation	.467**	.640**	.696**	.543**	.595**	1	.837**
	Sig. (2-tailed)	.009	<.001	<.001	.002	<.001		<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30
Total Turnover Intention	Pearson Correlation	.775**	.780**	.790**	.782**	.779**	.837**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	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).

LAMPIRAN 7

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi (KP)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.968	6

LAMPIRAN 8

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (LK)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.959	14

LAMPIRAN 9

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pengembangan Karir (PK)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.951	8

LAMPIRAN 10

Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Turnover Intention* (TI)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.876	6

LAMPIRAN 11

Hasil Kuisisioner 50 Responden

A. Variabel Kompensasi (KP)

KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	KP6	Total
2	3	3	3	3	3	17
3	3	3	3	3	3	18
1	1	1	1	1	1	6
3	2	3	2	3	3	16
3	3	3	3	3	3	18
2	2	2	2	2	2	12
4	4	4	4	4	3	23
3	3	3	3	2	3	17
3	3	3	3	3	3	18
2	2	1	2	2	1	10
2	2	2	2	2	2	12
4	4	4	3	4	4	23
2	2	2	2	2	2	12
3	3	3	3	3	3	18
2	2	2	2	2	2	12
4	4	4	4	4	4	24
3	3	3	3	3	4	19
2	2	2	2	2	2	12
2	2	3	2	2	3	14
3	3	3	3	2	3	17
3	3	3	3	3	3	18
2	2	2	2	2	1	11
2	2	2	2	3	2	13
2	2	2	2	2	2	12
1	2	2	1	1	2	9
3	3	3	3	3	3	18
2	3	3	3	3	2	16
2	1	1	1	2	1	8
2	2	2	2	2	2	12
2	3	3	3	3	3	17
2	2	2	2	3	2	13
3	3	2	3	3	3	17
3	3	3	3	3	3	18
4	4	3	4	4	4	23
4	4	4	4	4	4	24
3	3	3	3	3	3	18
2	2	2	2	2	2	12
3	3	3	3	3	3	18
3	4	3	3	4	3	20
2	2	1	1	1	1	8
3	3	3	3	2	3	17
3	3	2	3	3	2	16
3	4	4	3	4	4	22
3	3	3	3	3	3	18
2	3	2	2	2	3	14
3	3	3	3	3	3	18
2	2	2	2	2	2	12
3	3	2	3	3	3	17
1	2	1	2	2	2	10
3	3	3	3	2	3	17

B. Variabel Lingkungan Kerja (LK)

LK1	LK2	LK3	LK4	LK5	LK6	LK7	LK8	LK9	LK10	LK11	LK12	LK13	LK14	TOTAL
3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	35
2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	29
2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	21
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	40
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	43
3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	39
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	27
3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	32
3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	37
3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	36
3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	36
3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	36
3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	40
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	29
2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	27
3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	41
3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	37
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	29
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	26
3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	41
3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	41
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	37
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	43
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	28
2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	25
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	27
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	28
3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	39
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	29
1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	18
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	33
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	27
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	31
2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	35
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	29
4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	51
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
2	4	4	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	36

C. Variabel Pengembangan Karir (PK)

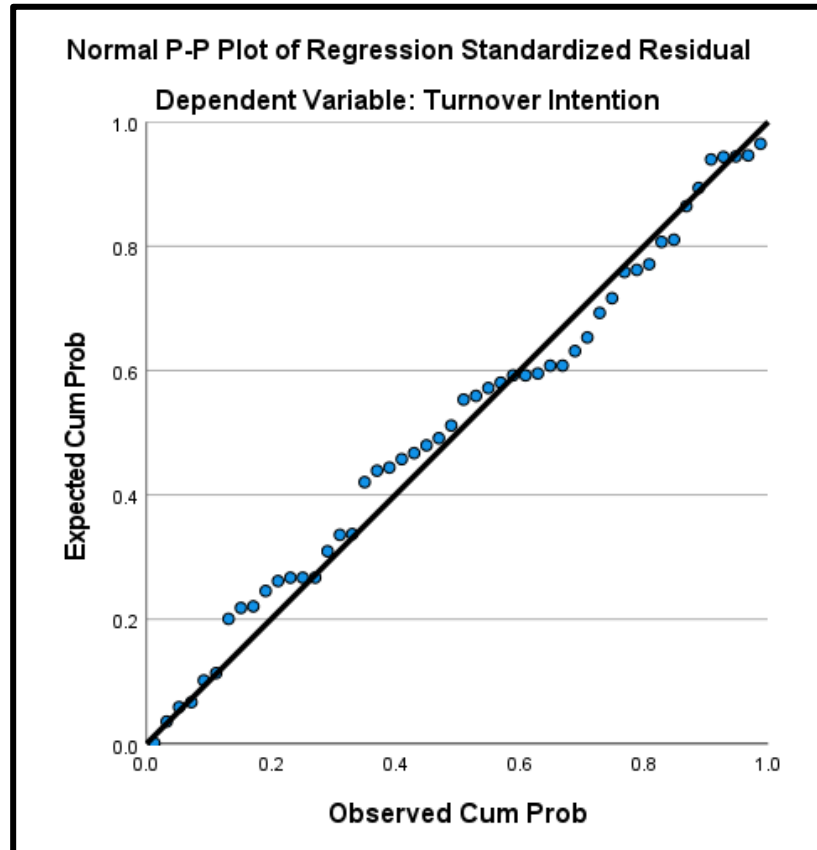
PK1	PK2	PK3	PK4	PK5	PK6	PK7	PK8	TOTAL
2	2	2	2	3	3	3	3	20
3	3	3	3	4	3	3	3	25
2	2	2	2	2	2	2	2	16
3	3	3	3	3	3	3	4	25
2	1	2	1	2	2	1	1	12
3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	3	4	4	3	3	4	3	28
3	3	3	4	4	3	4	4	28
2	2	3	2	2	2	2	2	17
2	2	3	3	3	3	2	2	20
2	2	2	3	2	2	2	2	17
2	3	2	2	2	3	2	3	19
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	3	3	3	3	3	3	24
2	2	2	2	2	2	2	2	16
3	3	3	4	3	3	3	3	25
3	3	2	3	2	2	3	3	21
4	4	4	4	3	3	4	4	30
3	3	3	2	2	3	2	3	21
2	3	3	2	2	2	2	2	18
2	2	2	2	2	2	2	2	16
3	3	3	3	3	2	3	3	23
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	3	3	3	3	3	3	24
2	3	2	2	3	2	2	3	19
1	1	2	1	1	1	1	2	10
2	3	3	3	3	2	2	2	20
3	2	2	2	2	2	2	2	17
3	3	3	2	3	3	3	3	23
4	4	4	3	4	4	4	4	31
2	3	3	3	3	2	3	3	22
2	3	3	3	2	2	3	2	20
1	1	1	1	1	1	1	1	8
3	2	2	2	2	2	2	2	17
3	3	3	3	3	3	3	2	23
2	2	2	2	2	2	2	2	16
2	2	2	2	2	2	2	2	16
2	2	2	2	2	2	2	2	16
3	3	3	3	3	3	3	3	24
2	2	1	1	2	2	2	2	14
3	3	4	3	4	4	3	4	28
2	2	2	2	2	2	3	2	17
1	1	1	1	1	1	1	1	8
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	3	3	3	3	3	3	24
2	3	3	2	3	2	2	2	19
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	4	4	3	4	3	3	4	28
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	3	2	4	3	2	4	24

D. Variabel *Turnover Intention* (TI)

TI1	TI2	TI3	TI4	TI5	TI6	TOTAL
3	3	4	3	3	3	19
2	3	3	3	3	3	17
4	4	4	4	4	4	24
3	3	3	2	3	3	17
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18
2	2	2	2	2	2	12
3	3	3	3	3	3	18
4	4	3	3	3	3	20
4	3	3	3	3	3	19
3	3	3	3	3	3	18
3	2	2	2	3	2	14
3	3	2	3	3	3	17
3	3	3	3	3	3	18
4	4	4	4	4	4	24
2	3	2	3	2	2	14
3	3	3	3	2	3	17
4	3	3	3	4	4	21
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18
3	3	4	3	3	4	20
3	3	3	3	3	3	18
2	3	3	2	3	3	16
4	3	4	3	3	3	20
3	3	3	3	3	3	18
3	3	4	3	3	4	20
4	3	3	3	4	3	20
3	3	3	3	3	3	18
3	4	3	3	3	4	20
3	3	3	3	3	2	17
3	3	3	3	3	3	18
3	4	3	3	3	3	19
3	3	3	3	3	3	18
2	3	3	3	3	3	17
2	2	2	3	2	3	14
3	3	4	4	4	4	22
4	4	4	4	4	3	23
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18
4	4	4	4	4	4	24
2	2	2	3	3	3	15
3	3	3	3	3	3	18
3	2	3	3	3	3	17
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18
2	2	2	2	2	2	12
3	3	3	3	3	3	18
2	3	3	3	3	3	17
3	3	3	2	3	3	17
2	2	3	3	2	2	14

LAMPIRAN 12

Hasil Uji Normalitas



LAMPIRAN 13

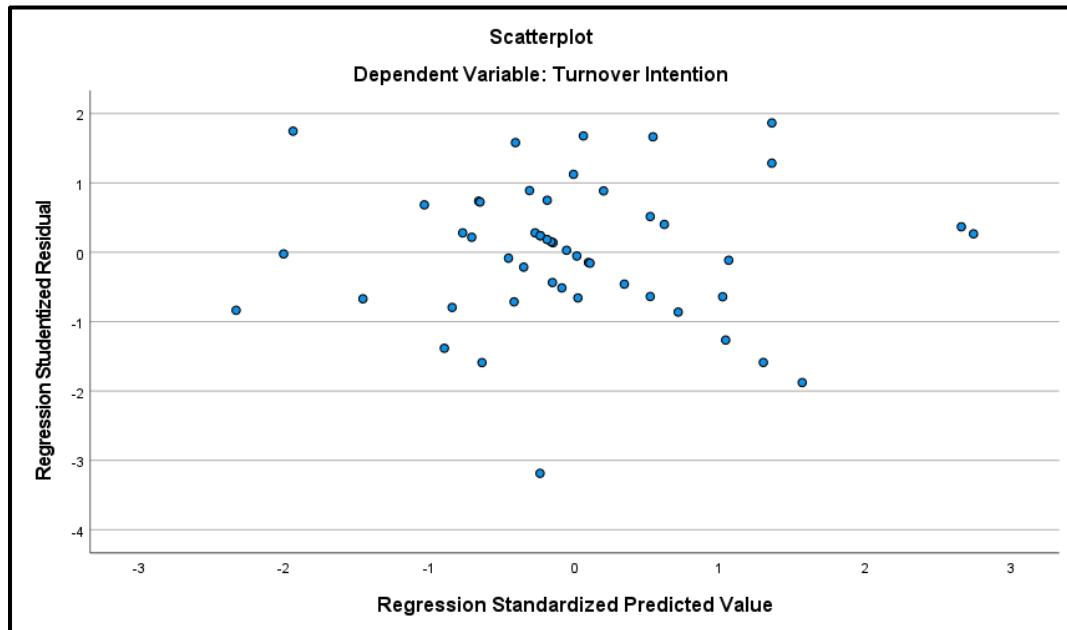
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	30.848	1.696		18.194	<.001		
	Kompensasi	-.294	.060	-.483	-4.893	<.001	.944	1.060
	Lingkungan Kerja	-.122	.034	-.355	-3.587	<.001	.940	1.064
	Pengembangan Karir	-.195	.048	-.390	-4.056	<.001	.996	1.004

a. Dependent Variable: Turnover Intention

LAMPIRAN 14

Hasil Uji Heterokedastisitas



LAMPIRAN 15

Hasil Uji Linearitas Variabel Kompensasi (KP)

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Turnover Intention * Kompensasi	Between Groups	(Combined)	169.541	15	11.303	2.218	.027
		Linearity	110.506	1	110.506	21.683	<.001
		Deviation from Linearity	59.035	14	4.217	.827	.636
	Within Groups		173.279	34	5.096		
Total			342.820	49			

LAMPIRAN 16

Hasil Uji Linearitas Variabel Lingkungan Kerja (LK)

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Turnover Intention * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	197.037	21	9.383	1.802	.073
		Linearity	68.067	1	68.067	13.073	.001
		Deviation from Linearity	128.969	20	6.448	1.239	.296
	Within Groups		145.783	28	5.207		
Total			342.820	49			

LAMPIRAN 17

Hasil Uji Linearitas Variabel Pengembangan Karir (PK)

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Turnover Intention * Pengembangan Karir	Between Groups	(Combined)	220.376	16	13.774	3.712	<.001
		Linearity	46.537	1	46.537	12.542	.001
		Deviation from Linearity	173.839	15	11.589	3.123	.003
Within Groups			122.444	33	3.710		
Total			342.820	49			

LAMPIRAN 18

Hasil Analisis Statistik Deskriptif

		Statistics			
		Kompensasi	Lingkungan Kerja	Pengembangan Karir	Turnover Intention
N	Valid	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0
Mean		15.68	34.02	20.66	18.06
Std. Error of Mean		.615	1.087	.749	.374
Median		17.00	34.00	21.00	18.00
Mode		18	27 ^a	24	18
Std. Deviation		4.349	7.689	5.298	2.645
Variance		18.916	59.122	28.066	6.996
Range		18	38	23	12
Minimum		6	18	8	12
Maximum		24	56	31	24
Sum		784	1701	1033	903

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

LAMPIRAN 19

Hasil Analisis Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.759 ^a	.576	.549	1.777

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Kompensasi, Lingkungan Kerja

LAMPIRAN 20

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.848	1.696		18.194	<.001
	Lingkungan Kerja	-.122	.034	-.355	-3.587	<.001
	Pengembangan Karir	-.195	.048	-.390	-4.056	<.001
	Kompensasi	-.294	.060	-.483	-4.893	<.001

a. Dependent Variable: Turnover Intention

LAMPIRAN 21

Hasil Uji Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.848	1.696		18.194	<.001
	Lingkungan Kerja	-.122	.034	-.355	-3.587	<.001
	Pengembangan Karir	-.195	.048	-.390	-4.056	<.001
	Kompensasi	-.294	.060	-.483	-4.893	<.001

a. Dependent Variable: Turnover Intention

LAMPIRAN 22

Hasil Uji Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	197.585	3	65.862	20.860	<.001 ^b
	Residual	145.235	46	3.157		
	Total	342.820	49			

a. Dependent Variable: Turnover Intention
b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Kompensasi, Lingkungan Kerja

LAMPIRAN 16
Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.759 ^a	.576	.549	1.777

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Kompensasi, Lingkungan Kerja

LAMPIRAN 23

Tabel Nilai r Product Moment

Tabel Nilai Kritis R Pearson ($p = 0,05$)

N	DB	R	N	DB	R	N	DB	R
3	1	0,997	36	34	0,329	69	67	0,237
4	2	0,950	37	35	0,325	70	68	0,235
5	3	0,878	38	36	0,320	71	69	0,234
6	4	0,811	39	37	0,316	72	70	0,232
7	5	0,754	40	38	0,312	73	71	0,230
8	6	0,707	41	39	0,308	74	72	0,229
9	7	0,666	42	40	0,304	75	73	0,227
10	8	0,632	43	41	0,301	76	74	0,226
11	9	0,602	44	42	0,297	77	75	0,224
12	10	0,576	45	43	0,294	78	76	0,223
13	11	0,553	46	44	0,291	79	77	0,221
14	12	0,532	47	45	0,288	80	78	0,220
15	13	0,514	48	46	0,285	81	79	0,219
16	14	0,497	49	47	0,282	82	80	0,217
17	15	0,482	50	48	0,279	83	81	0,216
18	16	0,468	51	49	0,276	84	82	0,215
19	17	0,456	52	50	0,273	85	83	0,213
20	18	0,444	53	51	0,271	86	84	0,212
21	19	0,433	54	52	0,268	87	85	0,211
22	20	0,423	55	53	0,266	88	86	0,210
23	21	0,413	56	54	0,263	89	87	0,208
24	22	0,404	57	55	0,261	90	88	0,207
25	23	0,396	58	56	0,259	91	89	0,206
26	24	0,388	59	57	0,256	92	90	0,205
27	25	0,381	60	58	0,254	93	91	0,204
28	26	0,374	61	59	0,252	94	92	0,203
29	27	0,367	62	60	0,250	95	93	0,202
30	28	0,361	63	61	0,248	96	94	0,201
31	29	0,355	64	62	0,246	97	95	0,200
32	30	0,349	65	63	0,244	98	96	0,199
33	31	0,344	66	64	0,242	99	97	0,198
34	32	0,339	67	65	0,240	100	98	0,197
35	33	0,334	68	66	0,239	101	99	0,196

LAMPIRAN 24
Tabel Nilai Distribusi t

Pr df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515

LAMPIRAN 25
Tabel Nilai Distribusi F

$\alpha = 0,05$	$df_1 = (k-1)$							
$df_2 = (n-k-1)$	1	2	3	4	5	6	7	8
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336	2,249	2,180
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330	2,243	2,174
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324	2,237	2,168
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,318	2,232	2,163
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313	2,226	2,157
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308	2,221	2,152
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304	2,216	2,147
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299	2,212	2,143
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295	2,207	2,138
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290	2,203	2,134
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286	2,199	2,130