



**PENGARUH TUJUAN PENDEKATAN KEAHLIAN
PADA KEINGINAN UNTUK KELUAR DENGAN MOTIVASI INTRINSIK
SEBAGAI VARIABEL MODERATOR
(Studi Kasus Pada Guru TK Kecamatan Gunungpati Kota Semarang)**

SKRIPSI

**Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Universitas Negeri Semarang**

Oleh :

**Septina Kurniawati
NIM 7311411178**

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
2015**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan ke sidang panitia ujian skripsi pada :

Hari : Kamis
Tanggal : 3 September 2015

Disetujui oleh :

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



Rini Setyo Witiastuti, S.E, M.M.
NIP. 197610072006042002

Pembimbing



Nury Ariani Wulansari S.E.,M.Sc.
NIP. 198501082009122004

PENGESAHAN KELULUSAN

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Sidang Panitia Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi

Universitas Negeri Semarang pada:

Hari : Senin

Tanggal : 14 September 2015

Penguji Skripsi I

Penguji Skripsi II

Penguji Skripsi III



Dr. S. Martono, M.Si
NIP. 196603081989011001




Sri Wartini, SE, M.M
NIP. 197209162005012001



Nury Ariani Wulansari SE, M. Sc
NIP. 198501082009122004

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi




Wahyono, M.M
NIP. 195601031983121001

PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan pedoman kode etik ilmiah yang disetujui. Apabila di kemudian hari terbukti skripsi ini adalah hasil jiplakan dari karya tulis orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Semarang, September 2015



Septina Kurniawati
NIM 7311411178

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

Satu Tujuan, Satu impian itu lah yang
membuat kita di sini berdiri melintasi
berbagai masalah dan rintangan
(Ussop)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan
untuk kedua orang tuaku yang selalu
memberikan doa dan dukungan
untuk terselesainya skripsi ini.
Almamaterku Universitas Negeri
Semarang.

PRAKATA

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia, hidayah dan lindungan-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul pengaruh tujuan pendekatan keahlian pada keinginan untuk keluar dengan motivasi intrinsik sebagai variabel moderator. Penulisan skripsi ini tidak lepas dari segala kendala dan kesulitan jika tanpa bimbingan, dorongan, saran, arahan, dan bantuan dari berbagai pihak terkait, sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan baik. Maka pada kesempatan yang baik ini, dengan kerendahan dan ketulusan hati penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Fathur Rokhman M.Hum, Rektor Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan kesempatan untuk menuntut ilmu di Universitas Negeri Semarang.
2. Dr. Wahyono M.M., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang atas ijinnya untuk melakukan penelitian guna menyelesaikan skripsi.
3. Rini Setyo Witiastuti, S.E., M.M., Ketua Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang atas ijinnya dalam melakukan penelitian.
4. Nury Ariani Wulansari S.E.,M.Sc., Dosen Pembimbing atas kesabaran dalam memberikan bimbingan dan dukungan serta kepercayaan untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Seluruh keluarga dan saudaraku yang selalu memberikan dukungan baik materil maupun nonmateril untuk menyelesaikan skripsi ini.

6. Teman-teman Konsentrasi SDM dan manajemen angkatan 2011, atas kebersamaannya dalam menjalankan masa perkuliahan.

7. Pihak-pihak yang tidak dapat di sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan dan dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Terimakasih atas segala dukungan, bimbingan, dan masukan selama ini, semoga amal dan bantuan saudara mendapat berkah yang melimpah dari Allah SWT dan semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Semarang, 3 September 2015



Septina Kurniawati

NIM 7311411178

SARI

Kurniawati, Septina. 2015. Pengaruh Tujuan Pendekatan Keahlian pada Keinginan Untuk Keluar dengan Motivasi Intrinsik sebagai Variabel Moderator. Skripsi. Jurusan Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang. Pembimbing: Nury Ariani Wulansari S.E., M.Sc.

Kata Kunci : Tujuan Pendekatan Keahlian, Motivasi Intrinsik, Keinginan Untuk Keluar.

Keinginan untuk keluar merupakan hal penting yang dapat mempengaruhi jalannya organisasi. Keinginan untuk keluar dapat dipengaruhi beberapa faktor yaitu tujuan pendekatan keahlian dan motivasi intrinsik. Seorang yang mempunyai tujuan pendekatan yang tinggi dan organisasi tidak memberikan fasilitas serta dukungan yang memadai untuk mengembangkan keahliannya maka keinginan untuk keluar juga tinggi. Keinginan untuk keluar dapat diperlemah dengan adanya motivasi intrinsik yang tinggi dari seorang karyawan jika mereka merasa pekerjaannya menyenangkan, dan sesuai dengan kemampuannya maka hal itu akan menurunkan adanya keinginan untuk keluar. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan tujuan pendekatan keahlian pada keinginan untuk keluar dengan motivasi intrinsik sebagai variabel moderator.

Populasi dalam penelitian ini adalah guru TK Kecamatan Gunungpati Kota Semarang dengan teknik pengambilan data *simple random sampling* dan penghitungan jumlah sampel menggunakan rumus slovin yang diketahui sebesar 88 guru TK. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, metode analisis menggunakan uji parsial dan analisis nilai residual dalam menentukan hubungan antar variabel.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara tujuan pendekatan keahlian pada keinginan untuk keluar yang ditunjukkan dengan nilai sig $0,000 < 0,05$. Motivasi intrinsik menunjukkan hasil negatif signifikan terhadap keinginan untuk keluar dengan nilai sig $0,000 < 0,05$. Motivasi intrinsik terbukti memoderasi hubungan antara tujuan pendekatan keahlian pada keinginan untuk keluar, yang ditunjukkan dengan nilai sig $0,026 < 0,05$.

Kesimpulan dari penelitian ini yaitu tujuan pendekatan keahlian dan motivasi intrinsik antar individu sangat berperan penting dalam timbulnya keinginan untuk keluar. Hal ini menunjukkan bahwa untuk dapat menurunkan keinginan untuk keluar, guru TK harus memiliki motivasi intrinsik yang tinggi dalam menyikapi pekerjaannya yang menganggap pekerjaannya berarti.

ABSTRACT

Kurniawati, Septina. 2015. *The effect of mastery approach goal towards turnover intention using intrinsic motivation as a moderator variable. Final Project. Management Department. Economics Faculty. Semarang State University. Advisor: Nury Ariani Wulansari S.E.,M.Sc.*

Keywords: *Mastery Approach Goal, Intrinsic Motivation, Turnover Intention*

Turnover intention is an important factor that affects an organization work. Turnover intention is affected by mastery approach goal and intrinsic motivation. If a person have a high mastery approach goal, while the organization not provide them enough facilities and support for they have intention to leave. Turnover intention gets low if intrinsic motivation is high. It comes when an employee is able to enjoy his job and he gets a job that is suitable for his skill. The purpose of the study is to find out the effect of mastery approach goal towards turnover intention using intrinsic motivation as a moderator variable.

The population of the study was kindergarten teachers in Gunungpatisubdistrict, Semarang. The sample of this study was taken by using simple random sampling. It was calculated by using slovin formula. For the result of the calculation, it was 88 teachers that could be the sample of the study. The data were collected by giving questionnaire. They were analyzed by using partial test. For the analysis of residual value in deciding the connection between variables in this study.

The result of the study indicated that there was a significant positive effect on mastery approach goal towards turnover intention. It was proved by the result of the calculation (the value of sig $0.000 < 0.05$). Intrinsic motivation showed a significant negative effect towards turnover intention. It was proved by the result of the calculation (the value of sig $0.000 < 0.05$). It was clear that intrinsic motivation supported the connection between mastery approach goal and turnover intention (the value of sig $0.026 < 0.05$).

In conclusion, this study proved that mastery approach goal and intrinsic motivation affect turnover intention. This indicates that to decrease turnover intention, a kindergarten teacher has to gain high intrinsic motivation in doing his work.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN KELULUSAN	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
PRAKATA	vi
SARI	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I Pendahuluan	1
1.1. LatarBelakangMasalah.....	1
1.2. PerumusanMasalah	9
1.3. TujuanPenelitian	10
1.4. ManfaatPenelitian	10
1.4.1. Manfaat Teoritis	10
1.4.2. Manfaat Praktis.....	11
BAB II Landasan Teori	12
2.1.TujuanPendekatanKeahlian (<i>Mastery Approach Goal</i>)	12
2.1.1. Pengertian <i>Mastery Approach Goal</i>	12
2.1.2. Faktor yang Mempengaruhi Tujuan Pendekatan Keahlian.....	13
2.1.3. Pengukuran Tujuan Pendekatan Keahlian	13
2.1.4. Indikator Tujuan Pendekatan Keahlian.....	14
2.2. Motivasi Intrinsik (<i>Intrinsic Motivation</i>)	16
2.2.1. Pengertian Motivasi Intrinsik.....	16

2.2.2. Faktor-faktor Motivasi Intrinsik.....	16
2.2.3. Aspek-aspek Motivasi Intrinsik	18
2.2.4. Indikator Motivasi Intrinsik	19
2.3. Keinginan Untuk Keluar (<i>Turnover Intention</i>)	20
2.3.1. Pengertian Keinginan Untuk Keluar	20
2.3.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keinginan Untuk Keluar.....	21
2.3.3. Indikasi Terjadinya Keinginan Untuk Keluar	23
2.3.4. Indikator Keinginan Untuk Keluar.....	23
2.4. Kerangka Pemikiran Teoritis dan Pengembangan Hipotesis	25
2.4.1. Penelitian Terdahulu	25
2.5. Kerangka Pemikiran Teoritis.....	27
2.5.1. Hubungan Tujuan Pendekatan Keahlian pada Keinginan Untuk Keluar...	27
2.5.2. Hubungan Motivasi Intrinsik pada Keinginan Untuk Keluar	28
2.5.3. Hubungan Tujuan Pendekatan Keahlian pada Keinginan Untuk Keluar dengan Motivasi Intrinsik sebagai Moderator.....	28
2.6. Hipotesis	30
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	32
3.1. Desain Penelitian.....	32
3.2. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel.....	32
3.2.1. Populasi.....	32
3.2.2. Sampel.....	33
3.2.3. Teknik Pengambilan Sampel.....	34
3.3. Variabel Penelitian	35
3.3.1. Klasifikasi Variabel.....	35
3.3.2. Definisi Operasional Variabel.....	35
3.3.2.1. Variabel Independent	35
3.3.2.2. Variabel Dependent.....	36
3.3.2.3. Variabel Moderator	36
3.4. Metode Pengambilan Data.....	37
3.4.1. Metode Observasi.....	37

3.4.2. Metode Wawancara.....	38
3.4.3. Metode Kuesioner	39
3.4.4. Jenis dan Sumber Data	40
3.5. Metode Analisis Data.....	41
3.5.1. Uji Validitas dan Reliabilitas	41
3.5.2. Uji Statistik Deskriptif	44
3.5.3. Uji Asumsi Klasik	45
3.5.4. Uji Hipotesis.....	47
3.5.5. Moderasi.....	48
3.5.5.1. Uji Residual.....	48
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	50
4.1. Hasil Penelitian.....	50
4.1.1. Gambaran Umum Penelitian	50
4.1.2. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
4.1.3. Deskripsi Responden Berdasarkan Umur	52
4.1.4. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	53
4.1.5. Metode Analisis Data	54
4.1.5.1. Uji Statistik Deskriptif	54
4.1.5.2. Analisis Statistik Deskriptif Variabel Tujuan Pendekatan Keahlian	55
4.1.5.3. Analisis Statistik Deskriptif Variabel Motivasi Intrinsik.....	56
4.1.5.4. Analisis Statistik Deskriptif Variabel Keinginan Untuk Keluar ..	57
4.1.6. Uji Asumsi Klasik	58
4.1.6.1. Uji Normalitas	58
4.1.6.2. Uji Multikolinearitas	59
4.1.6.3. Uji Heteroskedastisitas.....	60
4.1.7. Pengujian Hipotesis.....	61
4.1.7.1. Uji Parametrik Individual (Uji-t)	61
4.1.7.2. Pengaruh Tujuan Pendekatan Keahlian pada Keinginan Untuk Keluar	62

4.1.7.3. Pengaruh Motivasi Intrinsik pada Keinginan Untuk Keluar.....	62
4.1.7.4. Uji Residual (Moderasi).....	63
4.1.7.4.1. Pengaruh Tujuan Pendekatan Keahlian pada Keinginan Untuk Keluar dengan Motivasi Intrinsik sebagai Variabel Moderator.....	63
4.2.4. Pembahasan.....	64
4.2.4.1. Pengaruh Tujuan Pendekatan Keahlian pada Keinginan Untuk Keluar	64
4.2.4.2. Pengaruh Motivasi Intrinsik pada Keinginan Untuk Keluar.....	65
4.2.4.3. Pengaruh Tujuan Pendekatan Keahlian pada Keinginan Untuk Keluar dengan Motivasi Intrinsik sebagai Variabel Moderator.....	66
BAB V PENUTUP.....	68
5.1. Simpulan.....	68
5.2. Saran.....	68
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	25
Tabel 3.1. Indeks Skala Likert	42
Tabel 3.2. Validitas Variabel Tujuan Pendekatan Keahlian	43
Tabel 3.3. Validitas Variabel Motivasi Intrinsik.....	44
Tabel 3.4. Validitas Variabel Keinginan Untuk Keluar.....	44
Tabel 3.5. Hasil Uji Reliabilitas	45
Tabel 3.6. Kriteria Interval.....	47
Tabel 4.1. Nama TK dan Jumlah Responden.....	52
Tabel 4.2. Deskripsi Jenis Kelamin.....	53
Tabel 4.3. Deskripsi Umur Responden	55
Tabel 4.4. Deskripsi Pendidikan Responden.....	56
Tabel 4.5. Jawaban Responden tentang Tujuan Pendekatan Keahlian	57
Tabel 4.6. Jawaban Responden tentang Motivasi intrinsik.....	58
Tabel 4.7. Jawaban Responden tentang Keinginan Untuk Keluar.....	59
Tabel 4.8. Uji Normalitas Kologorov-Smirnov	61
Tabel 4.9. Hasil Uji Multikolinearitas.....	62
Tabel 4.10. Hasil Uji Heteroskedastisitas <i>Glejser</i>	63
Tabel 4.11. Uji Hipotesis	64
Tabel 4.12. Uji Residual (Moderasi).....	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran	30
--------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Permohonan ijin Penelitian

Lampiran 2 Kuesioner Penelitian

Lampiran 3 Tabulasi Data Penelitian

Lampiran 4 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Lampiran 5 Uji Asumsi Klasik

Lampiran 6 Uji Residual

Lampiran 7 Analisis Statistik Deskriptif

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Era ekonomi yang semakin berkembang dan persaingan bisnis yang kompetitif, menuntut organisasi untuk lebih memperhatikan dan mengelola karyawannya dengan baik. Hal ini dikarenakan, sumber daya manusia sangat penting untuk setiap organisasi khususnya untuk mendapatkan keunggulan kompetitif di seluruh dunia untuk pencapaian tujuannya (Devi dan Pojitha, 2012:1). Perkembangan teknologi yang maju, perkembangan informasi, dan tersedianya modal tidak cukup tanpa didampingi sumber daya manusia yang berkualitas. Sehingga karyawan harus diperhatikan dengan baik agar permasalahan dalam organisasi bisa diminimalisir (Gomes, 2002:2).

Salah satu masalah guru yang harus diperhatikan oleh organisasi yaitu, adanya *turnover intention* (keinginan karyawan untuk keluar). Organisasi semakin tergantung pada bakat karyawannya untuk mencapai kesuksesan dalam beradaptasi dengan perubahan pasar (Chen *et al.*, 2011:159). Tingginya tingkat keluar-masuk karyawan, akan cenderung merugikan organisasi baik dari segi finansial maupun waktu. Hal tersebut didukung Perez (2008:15) yang mengemukakan, bahwa tingkat keluar-masuk karyawan berdampak pada biaya perekrutan dan pelatihan karyawan tambahan, pembayaran uang lembur karyawannya untuk menjaga kestabilan organisasi. Adapun keinginan karyawan

untuk keluar tidak dapat berdiri sendiri, karena terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya.

Menurut Adebayo dan Ogunsina (2011:14) keinginan untuk keluar merupakan keinginan secara sadar dan terencana untuk meninggalkan organisasi. Beberapa penelitian menemukan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* (keinginan karyawan untuk keluar), seperti: kepuasan, komitmen organisasi, karakteristik pekerjaan, stress kerja (Khan, 2014:38; Aydogdu dan Asikgil, 2011:51; Adebayo dan Ogunsina, 2011:16). Disisi lain, Kabungaidze dan Mahlatshana, (2013:60) Valentine *et al.*(2011:364), Egan (2004:294) mengemukakan, bahwa keinginan karyawan untuk keluar juga dapat dipengaruhi oleh umur, masa jabatan, budaya belajar organisasi, nilai etika, kreativitas. Selain faktor-faktor tersebut, terdapat faktor lainnya yang dapat mempengaruhi keinginan karyawan untuk keluar, yaitu *mastery-approach goals* (tujuan pendekatan-keahlian) (LindanChang, 2005:344). Tujuan pendekatan-keahlian, berkaitan dengan *mindset* atau pola pikir keinginan untuk terus belajar, perasaan tertantang dan keinginan untuk terus mengembangkan keahlian. Tujuan pendekatan keahlian tersebut mempunyai pengaruh positif dan negatif terhadap organisasi.

Karyawan dengan tujuan pendekatan-keahlian yang tinggi, membutuhkan fasilitas yang dapat mendukungnya. Sehingga keinginan dan perasaan tertantang untuk terus mengembangkan keahliannya dapat tersalurkan. Karyawan yang merasa tidak difasilitasi oleh organisasinya akan cenderung mencari tantangan

baru di tempat lain. Hal tersebut di dukung oleh Dysvik dan Kuvaas, (2010:625) yang mengemukakan, bahwa tujuan pendekatan-keahlian berpengaruh secara positif terhadap keinginan untuk keluar. Semakin tinggi tujuan pendekatan-keahlian karyawan maka akan semakin tinggi juga keinginannya untuk keluar.

Disisi lain, terdapat faktor yang dapat meningkatkan komitmen seseorang dengan pekerjaannya, yaitu *intrinsic motivation* (motivasi intrinsik). Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dapat meningkatkan kenyamanan dan kesediaan seseorang untuk terus melakukan pekerjaannya (Ryan dan Deci, 2000:233). Kenyamanan dan kesediaan ini pada akhirnya akan berdampak pada rendahnya keinginan untuk keluar. Karyawan yang merasa nyaman dalam lingkungan kerjanya maka keinginan karyawan untuk keluar lebih rendah karena motivasi intrinsik mengacu pada kesejahteraan, pembelajaran yang lebih baik, dan kepuasan psikologis karyawan (Deci dan Ryan, 2000:233).

Motivasi intrinsik berbeda dengan motivasi ekstrinsik, Ke dan Zhang (2010:785) mengemukakan, bahwa motivasi ekstrinsik berkaitan dengan dorongan yang berasal dari luar individu, seperti keinginan untuk memperoleh penghargaan, atau upaya untuk menghindari hukuman. Karyawan cenderung bekerja untuk tujuan mendapatkan sesuatu diluar pekerjaan itu sendiri. Sedangkan, motivasi intrinsik berkaitan dengan rasa tertantang dalam diri individu dan kompetensi yang berasal dari dalam aktifitas pekerjaannya. Karyawan yang termotivasi secara intrinsik akan cenderung merasa lebih nyaman pada pekerjaannya (Babakus *et al.*,2008:390). Dengan demikian, dapat

disimpulkan bahwa motivasi intrinsik memiliki kesamaan perspektif dengan tujuan pendekatan keahlian, keduanya merupakan konsep yang didasarkan pada anggapan seseorang pada pekerjaannya sendiri. Akan tetapi, keduanya memiliki perbedaan, dimana tujuan pendekatan keahlian seseorang akan cenderung berdampak pada keinginan untuk mencari pekerjaan yang lebih menantang, sedangkan motivasi intrinsik justru berdampak pada keinginan karyawan untuk terus melakukan pekerjaannya.

Hal tersebut menunjukkan, bahwa motivasi intrinsik dapat menjadi variabel yang memperlemah hubungan diantara tujuan pendekatan keahlian terhadap keinginan untuk keluar karyawan (Dysvik dan Kuvaas, 2010:627). Beberapa penelitian telah menunjukkan, bahwa motivasi intrinsik juga dapat berperan sebagai variabel moderator dalam suatu hubungan (Grant, 2008:50). (Dysvik dan Kuvaas, 2010:627) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa, hubungan diantara tujuan pendekatan-keahlian terhadap keinginan karyawan untuk keluar seseorang dapat di moderasi oleh faktor motivasi intrinsik. Hal tersebut menunjukkan, bahwa tinggi-rendahnya keinginan karyawan untuk keluar seseorang yang dipengaruhi tujuan pendekatan-keahlian dapat di perlemah oleh faktor motivasi intrinsiknya

Beberapa penelitian tersebut menunjukkan, bahwa tujuan pendekatan-keahlian dan motivasi intrinsik berperan penting dalam mempengaruhi keinginan karyawan untuk keluar. Penelitian ini menjadi penting karena berbagai alasan sebagai berikut: Pertama, penelitian mengenai pengaruh tujuan pendekatan-keahlian dan motivasi intrinsik terhadap keinginan karyawan untuk keluar masih

bersifat parsial. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Lin dan Chang, (2005:337) yang mengkaji tujuan pendekatan-keahlian sebagai faktor yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk keluar di Lembaga keuangan Taiwan. Penelitian lainnya terkait keinginan karyawan untuk keluar juga pernah dikaji oleh Babakuset *al.*, (2003:390), hal yang menemukan bahwa motivasi intrinsik berperan penting terhadap keinginan karyawan untuk keluar di Perhotelan Turki. Hal tersebut menunjukkan tujuan pendekatan keahlian dan motivasi intrinsik berperan penting terhadap keinginan untuk keluar. Akan tetapi penelitian sebelumnya menguji faktor-faktor tersebut secara terpisah. Penelitian ini mencoba mengkaji model yang didasarkan dari beberapa penelitian tersebut.

Kedua, penelitian mengenai *Mastery-Approach Goals* (tujuan pendekatan-keahlian). Sejauh yang penulis ketahui terdapat dua penelitian yang mengkaji tujuan tujuan pendekatan keahlian yaitu:

Lin dan Chang (2005:338) yang mengkaji pengaruh tujuan pendekatan keahlian terhadap keinginan untuk keluar pada karyawan dilembaga keuangan Taiwan. Dalam penelitiannya, menunjukkan bahwa tujuan pendekatan keahlian berpengaruh signifikan terhadap keinginan untuk keluar karyawan.

Penelitian selanjutnya, Dysvik dan Kuvaas (2010:627) yang mengkaji pengaruh tujuan pendekatan keahlian dan motivasi intrinsik terhadap keinginan untuk keluar pada karyawan yang sedang menjalankan pelatihan di Norwegia. Dalam penelitiannya, menunjukkan bahwa keinginan untuk keluar dan motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap keinginan untuk keluar karyawan.

Ketiga, meskipun motivasi ekstrinsik merupakan faktor penting dalam mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan, akan tetapi motivasi intrinsik juga merupakan aspek penting dalam melakukan pekerjaan. Motivasi intrinsik lebih efektif dibandingkan dengan motivasi ekstrinsik, dalam pengaruhnya terhadap keinginan untuk keluar, motivasi intrinsik lebih berpengaruh dibandingkan dengan motivasi ekstrinsik. Lebih lanjut bahwa, motivasi intrinsik dijadikan sebagai aktivitas yang ditentukan oleh diri sendiri, hal itu lebih berpengaruh dibandingkan motivasi ekstrinsik. Penelitian ini berfokus pada motivasi intrinsik yang dianggap lebih berperan dalam mempengaruhi keinginan untuk keluar (Cho dan Perry, 2011:19)

Keempat, penelitian ini menjadi lebih menarik, karena mencoba mengkaji *mastery-approach goals* (tujuan pendekatan keahlian) di ranah manajemen. Kebanyakan penelitian mengenai tujuan pendekatan keahlian dilakukan di ranah pendidikan. Karena siswa dengan *mastery* (tingkat keahlian) dari rata-rata teman sekelasnya akan cenderung lebih berinteraksi dan sampai level yang lebih tinggi untuk mengetahui banyak hal (Ohtani *et al.*, 2013). Tujuan pendekatan keahlian dapat dikaji di ranah manajemen dan bisnis (Dysvik dan Kuvaas, 2010).

Pengembangan yang dilakukan penulis dalam penelitian ini yaitu, pada pengambilan sampel. Dysvik dan Kuvaas (2010) dalam penelitiannya mencoba mengkaji hubungan tujuan pendekatan-keahlian, motivasi intrinsik terhadap keinginan karyawan untuk keluar ke dalam satu model penelitian. Hal tersebut, tentu sangat penting terhadap pengembangan model sebelumnya. Penelitian ini,

mencoba mengembangkan penelitian berdasarkan keterbatasan penelitian, dalam pengambilan sampelnya yang tidak mempertimbangkan demografi yang ada karena pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan email (Dysvik dan Kuvaas, 2010).

Penelitian ini akan dilakukan pada guru TK Kecamatan Gunungpati Semarang. Guru TK merupakan salah satu profesi yang mempunyai peran cukup penting dalam mengembangkan kepribadian dan keterampilan perkembangan peserta didik, peran guru penting untuk membentuk sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan berakhlak mulia. Guru dalam pencapaian tujuan organisasi yaitu dengan mengembangkan keahlian anggotanya untuk terwujudnya keahlian guru yang handal sehingga sebagai organisasi akademis perlu untuk memperhatikan perkembangan dan stabilitas guru. Tinggi rendahnya kualitas dan stabilitas akan sangat berdampak pada kemajuan sekolah tersebut. Salah satu yang perlu diperhatikan oleh pihak sekolah adalah karakteristik guru TK yang memiliki semangat untuk selalu mengembangkan pengetahuan dan mengaplikasikannya, mampu membedakan masalah keluarga dan pekerjaan, dan kesediaan untuk mengoreksi apabila melakukan kesalahan. Karakteristik guru TK yang memiliki semangat untuk selalu mengembangkan pengetahuan perlu difasilitasi oleh pihak sekolah untuk menjaga stabilitas dan mengembangkan kualitas guru TK tersebut. Tujuan pendekatan keahlian yang dimiliki guru TK akan sangat berpengaruh pada keinginan untuk keluar ketika tidak difasilitasi oleh sekolah. Salah satu faktor

yang dapat memperlemah hubungan tujuan pendekatan keahlian pada keinginan untuk keluar adalah dengan motivasi intrinsik yang tinggi.

Berdasarkan hal tersebut untuk, guru TK harus memiliki motivasi dari dalam dirinya sendiri untuk melakukan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki motivasi intrinsik akan melakukan pekerjaannya dengan optimal. Karena mereka dengan senang hati dan nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian motivasi intrinsik seorang guru TK dapat menjadi faktor yang mampu menekan keinginannya untuk keluar.

Berdasarkan berbagai permasalahan tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Tujuan Pendekatan-Keahlian Pada Keinginan Untuk Keluar Guru TK Kecamatan Gunungpati Semarang dengan Motivasi intrinsik sebagai moderator”**.

1.2. Perumusan Masalah

Turnover intention merupakan hal penting yang dapat mempengaruhi jalannya perusahaan. Keinginan karyawan untuk keluar dapat dipengaruhi dengan tujuan pendekatan keahlian karyawan dan motivasi intrinsik. Adanya pengaruh *mastery-approach goals* (tujuan pendekatan-keahlian) terhadap keinginan untuk keluar. Gap pada penelitian ini masih dibutuhkannya pengembangan model yang lebih lanjut tujuan pendekatan keahlian, motivasi intrinsik, dan keinginan untuk keluar masih bersifat parsial. Kemudian penelitian mengenai tujuan pendekatan keahlian terhadap keinginan untuk keluar sejauh yang penulis ketahui masih sangat jarang. Penelitian mengenai tujuan pendekatan keahlian masih befokus diranah pendidikan. Penelitian mencoba mengkaji tujuan pendekatan keahlian disudut manajemen dan bisnis. Berdasarkan paparan latar belakang tersebut, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah tujuan pendekatan keahlian berpengaruh terhadap keinginan untuk keluar pada guru TK Kecamatan Gunungpati Semarang?
2. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap keinginan untuk keluar pada guru TK Kecamatan Gunungpati Semarang?
3. Apakah motivasi intrinsik dapat memoderasi hubungan antara tujuan pendekatan keahlian terhadap keinginan untuk keluar pada guru TK Kecamatan Gunungpati Semarang?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang diharapkan dapat dicapai penulis dalam penelitian ini, adalah:

1. Untuk menguji pengaruh tujuan pendekatan keahlian pada keinginan keluarguru TK Kecamatan Gunungpati Kota Semarang ?
2. Untuk menguji pengaruh motivasi intrinsik pada keinginan keluarguru TK Kecamatan Gunungpati Kota Semarang?
3. Untuk menguji pengaruh motivasi intrinsik sebagai moderator antara hubungan tujuan pendekatan keahlian pada keinginan untuk keluar guru TK Kecamatan Gunungpati Kota Semarang ?

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan berbagai manfaat baik dari segi teoritis maupun praktis. Adapun manfaat penelitian yang diharapkan, yaitu:

1.4.1. Manfaat teoritis

Adapun manfaat teoritis dari penelitian yang dilakukan ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini diharapkan berkontribusi pada pengembangan literatur mengenai tujuan pendekatan keahlian, motivasi intrinsik, dan keinginan untuk keluar di lingkungan guru TK.
2. Penelitian ini diharapkan dapat menambah literatur mengenai hubungan diantara tujuan pendekatan keahlian terhadap keinginan untuk keluaryang masih sedikit dilakukan.

1.4.2. Manfaat Praktis

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi untuk pihak manajemen sekolah, terkait manfaat yang dapat diperoleh untuk mengurangi adanya keinginan untuk keluar.
2. Penelitian yang dilakukan dapat memberi informasi kepada pihak organisasi, tentang pentingnya memperhatikan keinginan untuk keluar karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. *Mastery Approach Goals*

2.1.1. *Mastery Approach Goals (Pengertian Tujuan Pendekatan Keahlian)*

Teori tujuan orientasi dibagi menjadi dua antara *mastery* dan *performance goal*. *Mastery approach goals* (Tujuan pendekatan keahlian) mewakili pola pikir dimana seorang karyawan yang berkaitan dengan pengembangan atau kompetisinya atau menguasai tugas. Sebaliknya, *performance* merupakan pola pikir seorang karyawan yang bersangkutan dengan menunjukkan atau kompetisinya dibandingkan dengan orang lain (Dysvik dan Kuvaas, 2010:625). Item tujuan keahlian mencerminkan keinginan yang terlibat dalam kegiatan yang menantang, keinginan untuk meningkatkan diri sendiri, dan kecenderungan untuk mengevaluasi pencapaian dari aktivitas terakhir yang dia lakukan (Lin dan Chang, 2005:333).

Mastery goal orientation berkaitan dengan hal fokus pada pengembangan kemampuan seseorang menguasai keterampilan baru, berusaha untuk mencapai sesuatu yang menantang dan mencoba memahami materi pembelajaran (Meece *et al*, 2006:490). Menurut Dweck dan Legget (1988:258) mengemukakan bahwa, orientasi keahlian melihat masalah yang menantang sebagai kesempatan untuk untuk belajar sesuatu yang baru.

Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tujuan pendekatan keahlian adalah pengembangan kemampuan baru, dimana seseorang berusaha

mempelajari tugas sesulit apapun sebagai sebuah tantangan untuk mendapatkan keterampilan dan menguasainya.

2.1.2. *Mastery Approach Goals* (Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tujuan pendekatan keahlian)

Menurut Sujana *et al.*, (1994:40) terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tujuan pendekatan keahlian karyawan, yaitu:

a. Positif feedback

Mencerminkan kemampuan dan kompetensi yang telah ditunjukkan dengan sukses.

Contoh: Ketika karyawan merasakan bahwa kemampuan dan kompetensinya dapat ditunjukkan dan berguna dalam menjalankan pekerjaannya maka hal tersebut menunjukkan adanya *positive feedback* antar karyawan dan pekerjaannya.

b. Negative feedback

Sebaliknya, *negative feedback* mencerminkan kemampuan dan kompetensi yang telah gagal untuk ditunjukkan. Contohnya: Ketika karyawan menganggap bahwa pekerjaannya saat ini tidak mampu mengeluarkan kemampuan dan kompetensi yang dimilikinya maka *negative feedback* antar karyawan dan pekerjaannya.

2.1.3. *Mastery approach goals* (Pengukuran Tujuan Pendekatan Keahlian)

Menurut Button dan Mathieu (1996:32) terdapat beberapa hal yang berkaitan dengan pengukuran tujuan pendekatan keahlian, yaitu:

a. A desire to engage in challenging activities

Merupakan keinginan untuk menggunakan kemampuannya dalam melakukan suatu aktivitas yang menantang.

b. An eagerness to improve oneself

Merupakan keinginan untuk belajar dan memperbaiki diri sendiri

c. And tendency to use one's past performance as a standard to evaluate current performance.

Merupakan kecenderungan untuk menggunakan prestasi atau kinerja sebelumnya sebagai standar untuk prestasi atau kinerja yang akan datang.

2.1.4. Indikator Tujuan Pendekatan Keahlian

Menurut Vandewalle (1997:1004) terdapat beberapa indikator tujuan pendekatan keahlian yaitu :

1. Mencari informasi materi sesuai bidang pekerjaan untuk meningkatkan kemampuan, ketika seseorang sering mencari informasi maka hal ini dapat menunjukkan adanya tujuan pendekatan keahlian.
2. Memilih pekerjaan menantang untuk mendapatkan banyak pengalaman, ketika seseorang sering mencari pekerjaan yang menantang maka hal ini menunjukkan adanya tujuan pendekatan keahlian.
3. Mengembangkan kemampuan dan pengetahuan, pengembangan kemampuan dalam pekerjaannya juga merupakan tujuan pendekatan keahlian.

4. Menikmati tugas yang menantang dan sulit, ketika seseorang menikmati tantangan dan tugas sulit maka hal ini dapat menunjukkan adanya tujuan pendekatan keahlian.
5. Mengambil risiko untuk pengembangan kerja, ketika seseorang berani mengambil risiko dalam pekerjaannya maka hal ini dapat menunjukkan adanya tujuan pendekatan keahlian.
6. Suka bekerja dalam situasi yang tidak menentu, ketika seseorang menyukai pekerjaan yang tidak menentu dengan tantangan yang berbeda-beda maka hal ini dapat menunjukkan adanya tujuan pendekatan keahlian.

2.2. Intrinsic motivation

2.2.1. Pengertian Motivasi Intrinsik

Menurut Ryan dan Deci (2000:71) motivasi intrinsik mengacu pada kegiatan untuk kepuasan yang ada pada kegiatan diri sendiri. Pada hakekatnya perilaku termotivasi secara intrinsik tidak bergantung pada bantuan, mereka tidak memerlukan bantuan operasional dengan kosenkuensi yang dipisahkan kerana mereka melakukan suatu kegiatan yang menarik itu sendiri yang bermanfaat secara intrinsik (Ryan dan Deci, 2000:233)

Ryan dan Deci, (2000:70) kemungkinan tidak ada fenomena tunggal yang mencerminkan potensi positif sifat manusia sebanyak motivasi intrinsik, yang melekat untuk mencari hal baru dan tantangan, memperluas dan latihan kemampuan seseorang, mengeksplorasi, dan belajar. Motivasi intrinsik muncul

karena pekerjaan itu sendiri dirasa menarik, atau dianggap memuaskan (Amabile *et al*, 1994:950).

Motivasi intrinsik memungkinkan seseorang untuk berkembang yang ditandai dengan rasa aman dan keterkaitan Ryan dan Deci, (2000:71). Motivasi intrinsik menghasilkan kualitas belajar yang tinggi dan kreativitas (Ryan dan Deci, 2000:55). Ryan dan Deci, (2000:56) motivasi intrinsik didefinisikan sebagai suatu kegiatan yang menjadi kepuasan yang cukup dari beberapa konsekuensi. Menurut, Amabile *et al*, (1994:951) konsep motivasi intrinsik meliputi tantangan, kesenangan, pengayaan pribadi, ketertarikan, dan penentuan nasib sendiri (*self-determination*).

Ada kemungkinan bahwa beberapa perilaku termotivasi secara intrinsik, seperti tugas yang sulit, dan tantangan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik adalah sebuah ketertarikan seseorang yang muncul dalam diri sendiri sehingga seseorang yang termotivasi secara intrinsik dapat menyelesaikan pekerjaan sesulit apapun.

2.2.2. Faktor-faktor motivasi intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional. Menurut Luthans (1992:178), yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain:

1. *Achievement* (Keberhasilan). Keberhasilan seorang karyawan dapat dilihat dari prestasi yang diraihinya agar seseorang pegawai dapat berhasil dalam

melaksanakan pekerjaannya, maka pemimpin harus mempelajari bawahannya dan pekerjaannya dengan memberikan kesempatan kepadanya agar bawahan dapat berusaha mencapai hasil yang baik. Bila bawahan telah berhasil mengerjakan pekerjaannya, pemimpin harus menyatakan keberhasilan itu.

2. *Recognition* (pengakuan atau penghargaan) Sebagai lanjutan dari keberhasilan pelaksanaan, pimpinan harus memberi pernyataan pengakuan terhadap keberhasilan bawahan dapat dilakukan dengan berbagai cara yaitu:
 - a) Langsung menyatakan keberhasilan di tempat pekerjaannya, lebih baik dilakukan sewaktu ada orang lain
 - b) Surat penghargaan
 - c) Memberi hadiah berupa uang tunai
 - d) Memberikan medali, surat penghargaan dan hadiah uang tunai
 - e) Memberikan kenaikan gaji promosi
3. *Work it self* (Pekerjaan itu sendiri) Pimpinan membuat usaha-usaha riil dan meyakinkan, sehingga bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya dan usaha berusaha menghindari dari kebosanan dalam pekerjaan bawahan serta mengusahakan agar setiap bawahan sudah tepat dalam pekerjaannya.
4. *Responsibility* (Tanggung jawab) Agar tanggung jawab benar menjadi faktor motivator bagi bawahan, pimpinan harus menghindari supervise yang ketat, dengan membiarkan bawahan bekerja sendiri sepanjang

pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi. Diterapkannya prinsip partisipasi membuat bawahan sepenuhnya merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya.

5. *Advencement* (Pengembangan) Pengembangan merupakan salah satu faktor motivator bagi bawahan. Faktor pengembangan ini benar-benar berfungsi sebagai motivator, maka pemimpin dapat memulainya dengan melatih bawahannya untuk pekerjaan yang lebih bertanggung jawab. Bila ini sudah dilakukan selanjutnya pemimpin member rekomendasi tentang bawahan yang siap untuk pengembangan, untuk menaikkan pangkatnya, dikirim mengikuti pendidikan dan pelatihan lanjutan.

2.2.3. Aspek-aspek motivasi intrinsik

Menurut Pelletier *et al* (1995:36) terdapat beberapa aspek terkait motivasi intrinsik, yaitu:

a. Intrinsic motivation to know

Didefinisikan sebagai kegiatan yang dilakukan untuk kesenangan dan kepuasan bahwa salah satu pengalaman dengan belajar, mengeksplorasi, atau mencoba memahami sesuatu yang baru.

b. Intrinsic Motivation Toward Accomplishments

Didefinisikan sebagai aktivitas yang terlibat untuk kesenangan dan kepuasan yang dialami ketika seseorang mencoba untuk mencapai atau menciptakan sesuatu.

c. Intrinsic Motivation to Experience Stimulation

Terjadi ketika seseorang terlibat dalam suatu kegiatan untuk pengalaman yang menciptakan sensasi (misalnya, kesenangan indra, pengalaman estetika, serta kegembiraan dan kesenangan) yang berasal dari ketelibat seseorang dalam suatu kegiatan.

2.2.4. Indikator Motivasi Intrinsik

Menurut Dysvik dan Kuvaas (2010:629) ada beberapa indikator keinginan untuk keluar yaitu :

1. Pekerjaan yang menarik dan memotivasi

Seseorang akan lebih menikmati pekerjaan yang menarik dan memotivasi merupakan cermin bahwa terdapat motivasi intrinsik.

2. Pekerjaan yang membanggakan

Ketika seseorang menganggap pekerjaan saat ini berharga maka hal ini dapat menunjukkan adanya motivasi intrinsik.

3. Pekerjaan yang menyenangkan

Ketika seseorang menganggap pekerjaannya menyenangkan maka hal ini dapat menunjukkan adanya motivasi intrinsik.

4. Pekerjaan yang berarti

Ketika seseorang menganggap pekerjaannya berarti dan menikmati pekerjaannya maka hal ini dapat menunjukkan adanya motivasi intrinsik dalam dirinya.

5. Pekerjaan sesuai kemampuan

Ketika seseorang menganggap pekerjaan saat ini sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya maka dia akan senang dalam bekerja maka hal ini dapat menunjukkan adanya motivasi intrinsik.

2.3. Turnover Intention (Keinginan untuk keluar)

2.3.1. Pengertian Keinginan Untuk Keluar

Menurut Adebayo dan Ogunsina (2011:14) *turnover intention* adalah keinginan secara sadar dan terencana untuk meninggalkan organisasi. Khan (2014:32) keinginan untuk keluar digambarkan sebagai keinginan seseorang untuk meninggalkan organisasi. Keinginan untuk keluar didefinisikan sebagai sikap seseorang yang menarik diri dari organisasi (Aydogdu dan Asikgil, 2011:46).

Robbins (2008:38), menjelaskan bahwa *turnover* dapat terjadi secara sukarela (*voluntary turnover*) maupun secara tidak sukarela (*involuntary turnover*). *Voluntary turnover* merupakan keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela yang disebabkan oleh faktor seberapa menarik pekerjaan yang ada saat ini, dan tersedianya alternatif pekerjaan lain. Sebaliknya, *involuntary turnover* atau pemecatan menggambarkan keputusan dari pemberi kerja (*employer*) untuk menghentikan hubungan kerja dan bersifat tidak dapat dikontrol oleh karyawan yang mengalaminya.

Lambert *et al.*, (2001:246) mengemukakan bahwa karyawan mengekspresikan keinginan berpindah ketika mereka melihat bahwa ada

kesempatan kerja yang dapat diterima lainnya. *Turnover intention* adalah keinginan karyawan untuk berhenti dari keanggotaan suatu organisasi atau memutuskan hubungan dengan organisasi (Carolina, 2012:9).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* merupakan keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi karena ada kesempatan untuk bekerja ditempat lain yang mempunyai pekerjaan yang lebih menarik.

2.3.2. *Turnover Intention* (Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi keinginan untuk keluar)

Faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan untuk keluarcukup beragam dan terkait satu sama lain. Diantara faktor-faktor tersebut yang akan dibahas adalah:

1. Usia

Menurut Robbins (2008:38), semakin tua semakin kecil kemungkinannya bagi karyawan untuk keluar dari pekerjaan anda. Seiring para karyawan menjadi lebih tua, mereka memiliki lebih sedikit peluang alternatif pekerjaan. Selain itu, para pekerja yang lebih tua berkemungkinan lebih rendah untuk mengundurkan diri dibandingkan para pekerja yang lebih muda karena masa pengabdian mereka yang panjang cenderung memberi mereka tingkat gaji yang lebih tinggi, tunjangan liburan yang lebih panjang, dan tunjangan pensiun yang lebih menarik.

2. Masa jabatan/ lama bekerja

Robbins (2008:38) juga mengatakan semakin lama seseorang berada dalam satu pekerjaan, lebih kecil kemungkinannya untuk mengundurkan diri. Hal ini konsisten dengan penelitian yang menyatakan bahwa perilaku di masa lalu adalah dasar perkiraan paling baik dari perilaku di masa depan, bukti yang ada menunjukkan bahwa masa jabatan sebelumnya dari seorang karyawan adalah sebuah dasar perkiraan yang sangat kuat terhadap perputaran karyawan tersebut di masa mendatang.

3. Komitmen terhadap organisasi

Mowday, Porter, dan Steers (1979:250) mengatakan bahwa karyawan yang mempunyai komitmen yang kuat terhadap organisasi tempat ia bekerja berarti mempunyai dan membentuk perasaan memiliki, rasa aman, efikasi, tujuan dan arti hidup, serta gambaran diri yang positif, akan menurunkan keinginan karyawan untuk berhenti dari organisasi.

4. Kepuasan kerja juga berhubungan secara negatif dengan *turnover intention*, namun faktor-faktor lain seperti kondisi pasar tenaga kerja, harapan tentang peluang pekerjaan alternatif dan lamanya masa jabatan merupakan faktor aktual yang penting untuk meninggalkan organisasi.

5. Iklim Etika

Schwepker, (2001:39) mengindikasikan, individu yang merasa tidak cocok dengan iklim etika biasanya tidak akan tinggal lama pada

organisasi. Hal di dukung dari hasil penelitiannya pada siswa bekerja, yang menyatakan keinginannya untuk suatu iklim yang etis dan merasa mereka bekerja di lingkungan seperti itu, menunjukkan bahwa mereka tidak akan meninggalkan pekerjaan mereka.

2.3.3. Indikasi Terjadinya Keinginan Untuk Keluar

Schwepker (2001:38) mengemukakan, ada tiga indikator yang digunakan untuk mengukur keinginan untuk keluar, yakni:

1. Pikiran-pikiran untuk berhenti (*thoughts of quitting*).

Ketika karyawan berfikir untuk berhenti karena beberapa alasan yang dia miliki maka dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki *turnover intention*.

2. Keinginan untuk meninggalkan (*intention to quit*).

Keinginan untuk meninggalkan pekerjaan merupakan salah satu indikator yang kuat dalam *turnover intention*.

3. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*). Ketika karyawan memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan lain, maka karyawan tersebut cenderung untuk keluar.

2.3.4. Indikator Keinginan Untuk Keluar

Menurut Dysvik dan Kuvaas (2010:629) ada beberapa indikator keinginan untuk keluar yaitu :

1. Keinginan mencari pekerjaan ditahun depan

Ketika seseorang berfikiran untuk mencari pekerjaan lain ditahun depan maka hal ini dapat menunjukkan adanya keinginan untuk keluar.

2. Keinginan untuk keluar setelah masa bekerja 12 bulan

Ketika seseorang mempunyai keinginan untuk keluar setelah bekerja 12 bulan maka hal ini dapat menunjukkan adanya keinginan untuk keluar.

3. Berusaha mencari pekerjaan 3 tahun kedepan

Seseorang yang mempunyai pandangan kedepan untuk keluar selama masa kerja 3 tahun maka hal ini dapat menunjukka adanya keinginan untuk keluar.

4. Pekerjaan yang tidak mempunyai prospek

Ketika seseorang menganggap pekerjaan saat ini tidak mempunyai prospek yang baik maka hal ini dapat menunjukkan adanya keinginan untuk keluar.

5. Keinginan untuk keluar pekerjaan saat ini

Ketika seseorang mempunyai pikiran untuk keluar pekerjaan saat ini maka hal ini dapat menunjukkan adanya keinginan untuk keluar.

6. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain

Ketika seseorang mempunyai keinginan untuk mencari pekerjaan lain maka hal ini dapat menunjukkan adanya keinginan untuk keluar.

2.4. Kerangka Pemikiran Teoritis dan Pengembangan Hipotesis

2.4.1. Penelitian Terdahulu

Terdapat berbagai penelitian terdahulu yang digunakan sebagai bahan rujukan dan mendukung penelitian ini, yaitu:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Judul	Peulis dan Tahun	Responden	Hasil
1	<i>The Effect of Job Demands, Job Resources and Intrinsic Motivation on Emotional Exhaustion and Turnover Intentions: A Study in The Turkish Hotel Industry</i>	Babakus et al (2003)	1.316 karyawan resepsionis di hotel Ankara Turki	Motivasi intrinsik berpengaruh negatif terhadap keinginan untuk keluar
2	<i>Goal Orientation and Organization Commitment as Explanatory Factors of Employees' Mobility</i>	Lin dan Chang (2005)	77 karyawan di Lembaga Keuangan Taiwan	Tujuan pendekatan keahlian berpengaruh positif terhadap keinginan untuk keluar

Lanjutan tabel.....

No	Judul	Penulis dan Tahun	Responden	Hasil
3	<i>Exploring The Relative and Combined Influence of Mastery-Approach Goals and Work Intrinsic Motivation on Employee Turnover Intention</i>	Dysvik dan Kuvaas (2010)	4.320 karyawan yang sedang menjalankan pelatihan di Norwegia.	Tujuan Pendekatan Keahlian berpengaruh positif terhadap keinginan untuk keluar dan motivasi intrinsik berpengaruh negatif terhadap keinginan untuk keluar

Lin dan Chang (2005) yang mengkaji pengaruh *mastery/ learning approach goas* terhadap *turnover intention* pada karyawan dilembaga keuangan Taiwan. Dalam penelitiannya, menunjukkan bahwa tujuan pendekatan keahlian berpengaruh signifikan terhadap keinginan untuk keluarkaryawan. Karyawan dengan tujuan pendekatan keahlian yang tinggi, membutuhkan fasilitas yang dapat mendukungnya. Sehingga organisasi yang tidak mampu menyediakan kesempatan karyawan untuk tumbuh, akan menyebabkan karyawan keluar dari pekerjaannya.

Dysvik dan Kuvaas (2010:627) yang mengkaji pengaruh tujuan pendekatan keahlian dan motivasi intrinsik terhadap keinginan untuk keluar pada karyawan yang sedang menjalankan pelatihan di Norwegia. Dalam penelitiannya, menunjukkan bahwa tujuan pendekatan keahlian terhadap keinginan untuk keluar

berhubungan positif signifikan. Motivasi intrinsik berpengaruh negatif terhadap keinginan untuk keluar karyawan. Hubungan tujuan pendekatan keahliandan keinginan untuk keluar dapat dimoderasi motivasi intrinsik.

Penelitian selanjutnya, tujuan pendekatan keahlian dapat mendorong motivasi intrinsik dalam pembelajaran akademik (Asif, 2011:196). Hal tersebut menunjukkan bahwa seseorang yang mempunyai tujuan pendekatan keahlian akan semakin meningkatkan motivasi intrinsiknya dalam pembelajaran akademik.

2.5. Kerangka Pemikiran Teoritis

2.5.1. Hubungan Tujuan Pendekatan Keahlian pada Keinginan Untuk Keluar

Mastery approach goal (Tujuan pendekatan keahlian), berkaitan dengan keinginan untuk terus belajar, perasaan tertantang, dan keinginan untuk terus mengembangkan keahlian. Apabila guru TK mempunyai tujuan pendekatan keahlian yang tinggi, maka mereka membutuhkan fasilitas yang dapat mendukungnya. Sehingga keinginan dan perasaan tertantang untuk terus mengembangkan keahliannya dapat tersalurkan. Guru TK yang merasa tidak difasilitasi oleh organisasi akan cenderung mencari tantangan baru ditempat lain. Penelitian yang dilakukan oleh Dysvik dan Kuvaas, (2010:625) menunjukkan, bahwa tujuan pendekatan keahlian berpengaruh secara positif terhadap keinginan untuk keluar. Semakin tinggi seorang guru TK memiliki tujuan pendekatan keahlian akan semakin tinggi keinginan untuk keluar.

2.5.2. Hubungan Motivasi Intrinsik pada Keinginan Untuk Keluar

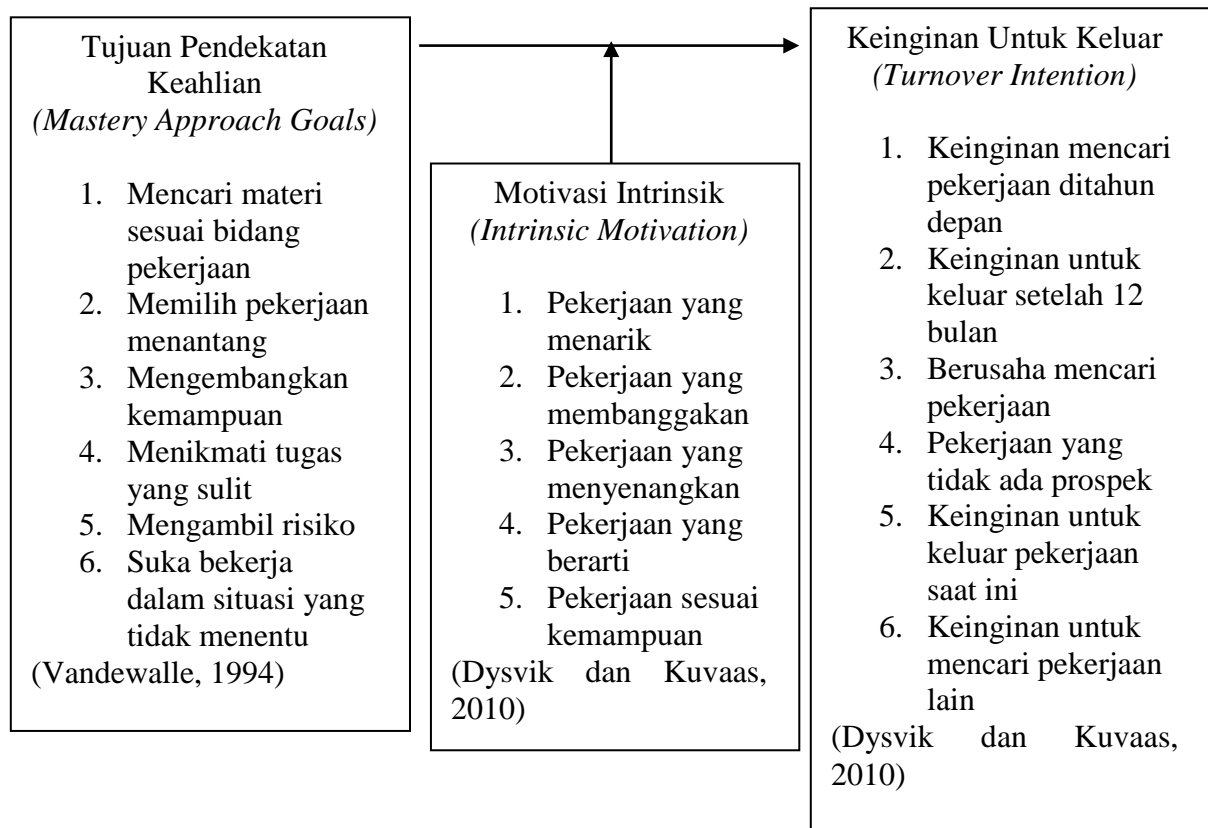
Motivasi intrinsik merupakan perasaan tertantang, ketertarikan yang timbul dalam diri seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Babakus *et al.*, (2008:390) guru TK yang termotivasi secara intrinsik akan cenderung merasa lebih nyaman pada pekerjaannya sehingga berdampak pada keinginan karyawan untuk berada di guru TK Kecamatan Gunungpati Semarang, hal ini berbeda dengan guru TK yang termotivasi secara ekstrinsik karena mereka akan cenderung termotivasi untuk memperoleh penghargaan atau untuk menghindari hukuman. Penelitian yang dilakukan Dysik dan Kuvaas (2010:627) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh secara negatif terhadap keinginan untuk keluarguru TK untuk keluar. Artinya, seorang guru TK yang memiliki motivasi intrinsik yang tinggi maka keinginan guru TK untuk keluar lebih rendah

2.5.3. Hubungan Tujuan Pendekatan Keahlian pada Keinginan Untuk Keluar Dengan Motivasi Intrinsik Sebagai Moderator

Motivasi intrinsik juga di temukan dapat memoderasi hubungan antara tujuan pendekatan keahlian terhadap keinginan untuk keluar guru TK. Dysvik dan Kuvaas (2010:627) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa, hubungan diantara tujuan pendekatan keahlian terhadap keinginan untuk keluar seseorang dapat dimoderasi oleh faktor motivasi intrinsik. Hal tersebut menunjukkan, bahwa tinggi rendahnya keinginan karyawan untuk keluar yang dipengaruhi tujuan pendekatan keahlian dapat diperlemah oleh motivasi intrinsik.Ke dan Zhang (2010:785) mengemukakan, bahwa motivasi intrinsik berkaitan dengan

rasa tertantang dalam diri individu dan kompetensi yang berasal dari dalam aktifitas pekerjaannya. Sedangkan, motivasi ekstrinsik berkaitan dengan dorongan yang berasal dari luar individu, seperti keinginan untuk memperoleh penghargaan, atau upaya untuk menghindari hukuman. Sehingga, karyawan cenderung bekerja untuk tujuan mendapatkan sesuatu diluar pekerjaan itu sendiri. Karyawan yang termotivasi secara intrinsik akan cenderung merasa lebih nyaman pada pekerjaannya (Babakus *et al.*, 2008:390).

Dengan demikian semakin tinggi motivasi intrinsik guru TK dalam organisasi dapat mengurangi adanya keinginan guru TK untuk keluar dari sekolah. Hal tersebut menunjukkan, bahwa motivasi intrinsik dapat menjadi variabel yang memperlemah hubungan antara tujuan pendekatan keahlian terhadap keinginan untuk keluar (Dysvik dan Kuvaas, 2010:627). Artinya, guru TK yang memiliki motivasi intrinsik yang tinggi dalam dirinya dapat mengurangi keinginan untuk keluar yang dipengaruhi tingginya tujuan pendekatan keahlian yang dimiliki seorang guru. Kerangka pemikiran penelitian digambarkan sebagai berikut:



Sumber: Pengembangan Pnelitian Terdahulu (Dysvik dan Kuvaas, 2010)

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.6.Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2010:96).

Berdasarkan uraian penjelasan keterkaitan hubungan antar variabel dan pokok permasalahan diatas, hipotesis yang diajukan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Tujuan pendekatan keahlian mempunyai pengaruh positif pada keinginan untuk keluar.

H2: Motivasi intrinsik berpengaruh negatif pada keinginan untuk keluar

H3: Motivasi intrinsik menjadi moderator hubungan antara tujuan pendekatan keahlian pada keinginan untuk keluar.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu peneliti berusaha untuk menemukan pengaruh langsung dari *mastery approach goal* (tujuan pendekatan keahlian) dan *turnover intention* (keinginan untuk keluar), serta pengaruh variabel moderator *intrinsic motivation* (motivasi intrinsik) dari hubungan tujuan pendekatan keahlian dan keinginan untuk keluar tersebut (studi kasus pada Guru TK Kecamatan Gunungpati Semarang). Desain penelitian meliputi: populasi, sampel penelitian, variabel penelitian, metode pengumpulan data, validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, dan analisis data. Sumber data berupa data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti. Sedangkan, data sekunder yaitu data yang sudah tersedia dan dikumpulkan oleh pihak lain, yaitu data yang ada di UPTD Kecamatan Gunungpati Kota Semarang.

3.2. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

3.2.1. Populasi

Populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan (Sanusi, 2012). Populasi dalam penelitian ini adalah guru TK Kecamatan Gunungpati Semarang sebanyak 88 guru TK.

3.2.2. Sampel

Sugiyono (2011:118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki dari populasi, sampel yang diambil harus bersifat representatif atau mewakili dari populasi. Sampel merupakan subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi yang dijadikan sebagai perwakilan populasi (Ferdinand, 2011:215). Dalam pengambilan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan perhitungan slovin dengan tingkat kelonggaran ketidaktelitian sebesar 5%. Ketidaktelitian sebesar 5% dipilih karena menyesuaikan dengan sumber dana, waktu, dan tenaga yang tersedia (Sugiyono, 2011:128). Tingkat ketelitian 5% dianggap masih bisa diterima, selama masih dalam rentang 5-10% untuk ilmu sosial. Rumus Slovin dipakai dikarenakan populasi dalam penelitian ini yaitu jumlah mahasiswa telah diketahui secara pasti. Berikut rumus penentuan jumlah sampel berdasarkan rumus slovin (Umar, 2003:120):

$$\frac{N}{1+N.e^2}n =$$

Keterangan:

n : Ukuran sampel

N : Ukuran Populasi

e^2 : Kelonggaran ketidaktelitian karena pengambilan sample yang dapat ditolerir, dalam penelitian ini menggunakan ketidaktelitian sebesar 5%.

Hasil dari perhitungan diketahui sampel yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{115}{1+(115 \cdot 0,05^2)}$$

$$n = \frac{115}{1+(115 \cdot 0,0025)}$$

$$n = \frac{115}{1+0,2875} = \frac{115}{1+0,3} = 88,46$$

$n = 88,46$ dibulatkan menjadi 88 orang (guru TK)

3.2.3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel (*sampling*) adalah cara peneliti mengambil sampel atau contoh yang representatif dari populasi yang tersedia. Cara pengambilan sampel dari populasi dapat dilakukan dengan memperhatikan unsur peluang atau tidak. Jika dalam proses mengambil sampel memperhatikan unsur peluang, disebut *sampling* peluang (*probability sampling*) atau cara pengambilan secara acak. Penelitian ini menggunakan *simple random sampling*. Proses pengambilan sampel dilakukan secara *random* dengan menggunakan undian. Dimana penulis sudah mengetahui jumlah sekolah TK Kecamatan Gunungpati untuk kemudian di daftar dan diundi. Dari undian didapatkan beberapa nama guru dan TK yang akan diambil secara sampel.

Penelitian ini menggunakan analisis residual bertujuan menguji pengaruh deviasi (penyimpangan) dari suatu model. Fokusnya adalah ketidakcocokan (*lack of fit*) yang dihasilkan dari deviasi hubungan linear antar variabel independen.

3.3. Variabel Penelitian

3.3.1. Klasifikasi Variabel

Variabel penelitian diklasifikasikan menjadi tiga, yaitu variabel bebas, variabel terikat, dan variabel moderator. Variabel bebas (*independent variabel*) adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain. Variabel terikat (*dependent variabel*) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Selain itu juga terdapat variabel moderator yang fungsinya mempengaruhi hubungan langsung antara variabel bebas dengan variabel terikat (Sanusi, 2012: 50).

Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *Mastery approach goals* (X1), Sedangkan, variabel moderator adalah *Intrinsic Motivation*.

3.3.2. Definisi Operasional Variabel

3.3.2.1. *Mastery Approach Goals* (Tujuan pendekatan keahlian)

Tujuan pendekatan keahlian adalah pengembangan kemampuan baru, dimana seseorang berusaha mempelajari tugas sesulit apapun sebagai sebuah tantangan untuk mendapatkan keterampilan dan menguasainya. Guru TK yang mempunyai *mastery approach goal* tercermin dari niat seseorang dalam menjalankan tugasnya serta rasa keingin tahuan yang besar dari seorang guru TK dalam menghadapi tugas baru sebagai tantangan dalam bekerja dan menjadikan hal itu sebagai kesempatan untuk guru TK mendapatkan sebuah pengalaman dan keterampilan baru. *Mastery approach goals* diukur dengan 6 item pertanyaan *mastery approach goals Scale* yang dikembangkan oleh Vande walle (1997)

dengan memakai skala *Like Likert* dimulai dari 1 = dalam ukuran paling kecil sampai dengan 5 = ukuran paling besar (disesuaikan dengan konteks pertanyaan). Contoh dari item pertanyaan tersebut adalah “Saya menikmati tantangan dan tugas sulit dimana saya akan belajar kemampuan yang baru”.

3.3.2.2. *Turnover Intention* (Keinginan keluar)

Keinginan keluar merupakan keinginan guru TK untuk keluar dari organisasi karena ada kesempatan untuk bekerja ditempat lain yang mempunyai pekerjaan yang lebih menarik. Guru TK dengan keinginan untuk keluar yang tinggi ditandai dengan anggapan dan perilaku guru TK yang cenderung menunjukkan tidak ada prospek pada pekerjaannya, keinginan untuk keluar dalam jangka waktu dekat dan intensitas dalam mencari informasi pekerjaan lain. *Turnover Intention* diukur dengan 6 item pertanyaan dari *Turnover intention Scale* yang dikembangkan oleh Dysvik dan Kuvaas (2010) dengan memakai skala *Like Likert* dimulai dari 1 = dalam ukuran paling kecil sampai dengan 5 = ukuran paling besar (disesuaikan dengan konteks pertanyaan). Contoh dari item pertanyaan tersebut “Saya mungkin akan mencari pekerjaan baru tahun depan”.

3.3.2.3. *Intrinsic Motivation* (Motivasi Intrinsik)

Motivasi intrinsik adalah sebuah ketertarikan seseorang yang muncul dalam diri sendiri sehingga seseorang yang termotivasi secara intrinsik dapat menyelesaikan pekerjaan sesulit apapun. Guru TK yang termotivasi secara intrinsik akan menunjukkan ketertarikan dan keyamanan dalam melakukan pekerjaannya. Dikembangkan oleh Dysvik dan Kuvaas (2010) motivasi intrinsik

diukur 5 item dari *intrinsic motivation scale* dengan memakai skala *Like Likert* dimulai dari 1 = dalam ukuran paling kecil sampai dengan 5 = ukuran paling besar (d disesuaikan dengan konteks pertanyaan). Contoh dari item pertanyaan tersebut “Pekerjaan saya penuh arti”.

3.4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini bersumber dari data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh dari sumber pertama seperti dari hasil observasi, wawancara ataupun pengisian kuesioner. Sedangkan data sekunder diperoleh dari data yang diperoleh dari objek penelitian yaitu UPTD Kecamatan Gunungpati Kota Semarang yang berupa data guru dan nama sekolah TK Kecamatan Gunungpati.

3.4.1. Metode Observasi

Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila, penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar (Sugiyono, 2011:203). Dari segi proses pelaksanaan pengumpulan data, observasi dapat dibedakan kedalam observasi berpartisipatif dan observasi nonpartisipatif (Sugiyono, 2011:204). Dalam penelitian ini, penulis melakukan observasi nonpartisipatif dimana penulis tidak terlibat langsung dengan kegiatan belajar mengajar pada siswa siswi TK. Penulis hanya sebagai pengamat independen, yang mencatat, menganalisis dan selanjutnya dapat menarik kesimpulan dari berbagai perilaku yang ditunjukkan oleh guru TK dalam kegiatan di mengajar. Dalam hal ini, penulis mengamati berbagai

perilaku seperti: kegiatan mengajar dengan penuh kesabaran, kegiatan komunikatif antara guru dan murid, dan kegiatan belajar dengan penuh keaktifitas dari seorang guru. Perilaku tersebut penulis amati, untuk mencari informasi dan menarik kesimpulan tentang perilaku yang berkaitan dengan kesabaran untuk mengajar murid TK dengan gaya belajar yang berbeda satu sama lain. Proses observasi dilakukan penulis dalam waktu satu minggu, yang dimulai pada tanggal 15 juni 2015. Proses observasi tersebut dilakukan 1 minggu sebelum penyebaran kuesioner penelitian.

3.4.2. Metode Wawancara

Sugiyono (2011:194) menjabarkan metode wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil. Metode wawancara terdiri atas dua jenis yaitu wawancara terstruktur dan tidak terstruktur (Ferdinand, 2011:29). Dalam penelitian ini menggunakan metode wawancara tidak terstruktur dimana daftar pertanyaan tidak disusun sebelumnya guna menggali lebih dalam, lebih luas dan terbuka terkait dengan variabel-variabel yang diteliti. Dalam hal ini penulis berusaha mencari informasi lebih dalam lagi terkait variabel tujuan pendekatan keahlian, motivasi intrinsik, dan keinginan untuk keluar seorang guru TK.

Adapun proses wawancara tidak terstruktur yang dilakukan penulis terbagi kedalam 2 tahap. Tahap pertama dilakukan ketika penulis mengambil

datasekunder kepada pihak UPTD Kecamatan Gunungpati Kota Semarang, yaitu tanggal 22 juni 2015. Tahap pertama dilanjutkan bersamaan dengan penyebaran kuesioner kepada guru TK Kecamatan Gunungpati Semarang, yang membutuhkan waktu 2 minggu. Sedangkan wawancara tidak terstruktur tahap kedua, dilakukan penulis guna memastikan kembali hasil penelitian yang telah dilakukan. Pada tahap kedua, penulis melakukan wawancara kepada beberapa responden untuk kemudian bertemu dan berbagi informasi. Pada wawancara tidak terstruktur tahap kedua ini, penulis mencari informasi kepada beberapa responden terkait faktor-faktor yang mendorong guru TK mempunyai keinginan untuk keluar.

3.4.3. Metode Kuesioner

Ferdinand (2011:30) mengemukakan bahwa kuesioner merupakan daftar pertanyaan yang mencakup semua pernyataan dan pertanyaan yang akan digunakan untuk mendapatkan data. Dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebar kepada guru TK Kecamatan Gunungpati Kota Semarang. Penyebaran kuesioner sendiri dilakukan dalam 2 minggu, dimulai tanggal 23 juni - 6 juli 2015. Penyebaran kuesioner sendiri dilakukan pada hari aktif guru TK masuk kerja. Penyusunan kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Sugiyono (2011:134) menjelaskan skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Dalam skala *likert* setiap item instrumen mempunyai

gradasi. Indeks yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5, dimulai dengan gradasi nilai seperti yang disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 3.1
Indeks skala likert

Alternatif Jawaban	Penjelasan	Skor
STS	Sangat Tidak Setuju	1
TS	Tidak Setuju	2
N	Netral	3
S	Setuju	4
SS	Sangat Setuju	5

Sumber :Sugiyono (2011:134)

3.4.4. Jenis dan Sumber Data

Jenis data menurut Sanusi (2012:103) yaitu data macam apa yang harus dikumpulkan oleh peneliti. Data terdiri dari dua jenis yaitu data tertulis dan lisan. Data tertulis diperoleh melalui kuesioner sedangkan data lisan diperoleh melalui wawancara. Penelitian ini menggunakan jenis data tertulis karena data yang diperoleh didapatkan melalui kuesioner.

Sumber data merupakan dari mana suatu data itu berasal, sumber data digolongkan menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder (Sanusi, 2012: 104). Data primer merupakan data yang diperoleh dari sumber pertama seperti dari hasil observasi, wawancara ataupun pengisian kuesioner. Sedangkan data sekunder diperoleh dari data yang diperoleh dari objek penelitian yaitu UPTD

Kecamatan Gunungpati Kota Semarang yang berupa data jumlah guru dan jumlah sekolah TK Kecamatan Gunungpati.

3.5. Metode Analisis Data

3.5.1. Uji Validitas dan Reliabilitas Data

Untuk menjamin reliabilitas dan validitas dari suatu kuesioner maka, dilakukan uji sebagai berikut :

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$ dalam hal ini n adalah jumlah sampel pengujian suatu data dapat dilakukan apabila r hitung $>$ r tabel (Ghozali, 2011:53).

Tabel 3.2
Hasil Uji Validitas

Variabel		r_{hitung}		r_{tabel}	Keterangan
Tujuan	X _{1.1}	0,572	>	0,210	Valid
Pendekatan	X _{1.2}	0,587	>	0,210	Valid
Keahlian	X _{1.3}	0,596	>	0,210	Valid
(X ₁)	X _{1.4}	0,592	>	0,210	Valid
	X _{1.5}	0,588	>	0,210	Valid
	X _{1.6}	0,435	>	0,210	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2015

Tabel 3.3
Hasil Uji Validitas

Variabel		r_{hitung}		r_{tabel}	Keterangan
Motivasi	X _{2.1}	0,498	>	0,210	Valid
Intrinsik (X ₂)	X _{2.2}	0,699	>	0,210	Valid
	X _{2.3}	0,721	>	0,210	Valid
	X _{2.4}	0,485	>	0,210	Valid
	X _{2.5}	0,500	>	0,210	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2015

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas

Variabel		r_{hitung}		r_{tabel}	Keterangan
Keinginan	Y ₁	0,618	>	0,210	Valid
Untuk Keluar (Y)	Y ₂	0,586	>	0,210	Valid
	Y ₃	0,612	>	0,210	Valid
	Y ₄	0,504	>	0,210	Valid
	Y ₅	0,474	>	0,210	Valid
	Y ₆	0,428	>	0,210	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2015

Berdasarkan hasil uji validasi variabel tujuan pendekatan keahlian (X1) dapat dilihat pada tabel 3.2 validitas menunjukkan, bahwa semua item pertanyaan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dari 0,210, yang artinya 6 indikator pernyataan tentang

tujuan pendekatan keahlian dinyatakan valid. Pada hasil uji validitas variabel motivasi intrinsik pada tabel 3.3 menunjukkan, bahwa semua item pertanyaan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dari 0,210, yang artinya 5 indikator pernyataan tentang motivasi intrinsik dinyatakan valid. Pada hasil uji validitas variabel keinginan untuk keluar (X2) pada tabel 3.4 menunjukkan, bahwa semua item pertanyaan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dari 0,210, yang artinya 6 indikator pernyataan keinginan untuk keluar dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk pengukuran reliabilitas yaitu dengan *one shot* dengan menggunakan SPSS dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$ (Nunnally, 1994 dalam Ghozali, 2011:47).

Tabel 3.5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Tujuan Pendekatan keahlian	0,800 > 0,700	Reliabel
Motivasi Intrinsik	0,796 > 0,700	Reliabel
Keinginan Untuk Keluar	0,786 > 0,700	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2015

Hasil uji reliabilitas memperlihatkan nilai *Cronbach's Alpha* semua variabel di atas 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator yang digunakan oleh

variabel tujuan pendekatan keahlian, motivasi intrinsik dan keinginan untuk keluar dapat dipercaya atau handal untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

3.5.2. Uji Statistik Deskriptif

Ghozali (2013:19) mengemukakan analisis statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, *sum*, *range*, kurtosis dan *skewness*(kemencengan distribusi). Statistik deskripsi pada penelitian ini digunakan untuk menganalisis faktor demografi responden. Karakteristik atau latar belakang responden yang akan dideskripsikan dalam penelitian ini adalah daerah asal mahasiswa, tahun angkatan, usia responden, jenis kelamin, dan pengalaman tinggal di Semarang.

Data penelitian masing-masing variabel dideskriptifkan dalam bentuk deskriptif prosentase. Dalam penelitian ini menggunakan skala likert 1-5, dengan begitu dapat diketahui rumus angka indeks yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$\text{Nilai skor indikator: } \frac{(\%F1 \times 1) + (\%F2 \times 2) + (\%F3 \times 3) + (\%F4 \times 4) + (\%F5 \times 5)}{5}$$

Keterangan:

- F1 : frekuensi responden menjawab 1 (STS)
- F2 : frekuensi responden menjawab 2 (TS)
- F3 : frekuensi responden menjawab 3 (N)
- F4 : frekuensi responden menjawab 4 (S)
- F5 : frekuensi responden menjawab 5 (SS)

Dalam menentukan kriteria masing-masing indikator dalam variabel persepsi dukungan organisasi, digunakan metode tiga kriteria kotak (*Three-box method*) yaitu dengan membagi rentang interval kelas menjadi tiga kelas yang digunakan sebagai dasar interpretasi nilai indeks. Nilai jawaban responden tidak berangkat dari 0 melainkan dari nilai 1-10 yang memiliki nilai 10 sampai 100 dengan rentang sebesar 90 yang kemudian dibagi atastiga kotak interval yang akan menghasilkan rentang sebesar 30 yang digunakan sebagai dasar interpretasi nilai indeks yang ditunjukkan oleh tabel 3.6 sebagai berikut:

Tabel 3.6
Kriteria Nilai Interval

No	Interval Skor	Kriteria
1	10,00 – 40	Rendah
2	40,01 – 70	Sedang
3	70,01 – 100	Tinggi

Sumber: Ferdinand, 2011:274

3.5.3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. (Ghozali, 2011: 160). Uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah dengan uji statistik non-paramaterik Kolmogrov-Smirnov (K-S).

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi, salah satunya dapat dilakukan dengan menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinieritas. Multikolinieritas dapat juga dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation model* (VIF). Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* ≤ 0.10 atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011: 139). Adapun cara mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

Melihat hasil uji Glejser yaitu dengan meregres nilai absolut residual terhadap variabel dependen. Apabila nilai signifikansi variabel independen dari hasil uji Glejser lebih dari signifikansi $\alpha = 0.05$ maka dapat disimpulkan model regresi terbebas dari heteroskedastisitas.

3.5.4. Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini menggunakan data ordinal dan untuk menguji hipotesis, pengujian menggunakan uji signifikansi parameter individual (uji t). Menurut Ghazali (2013:98), uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan signifikansi level 5% ($\alpha = 0.05$). Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. H_0 : variabel independen secara parsial tidak berpengaruh pada variabel dependen
2. H_a : variabel independen secara parsial berpengaruh pada variabel dependen

Penerimaan atau penolakan hipotesis menggunakan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai sig hitung $< sig$ tabel ($\alpha = 0.05$) maka **H_0 ditolak** dan **H_a diterima** yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen pada variabel dependen
- b. Jika nilai sig hitung $> sig$ tabel ($\alpha = 0.05$), maka **H_0 diterima** dan **H_a ditolak** berarti terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen pada variabel dependen.

3.5.5. Moderasi

Variabel moderator merupakan variabel lain yang kuat (moderat) dalam mempengaruhi hubungan variabel bebas dan variabel terikat. Moderator adalah variabel ketiga yang mempengaruhi korelasi zero-order antara dua variabel lainnya. Variabel moderator ini dapat mengubah hubungan awal yang secara ideal atau teoritis yang terjadi antara variabel bebas dan variabel terikat. Hubungan yang semula positif dapat berubah menjadi negatif. Variabel moderator selalu pada tingkat yang sama sebagai variabel prediktor. Berdasarkan hal tersebut model dengan variabel tersebut merupakan anteseden, eksogen atau variabel bebas terhadap variabel dependen. Dengan kata lain variabel moderating adalah variabel yang dapat memperkuat tetapi juga dapat memperlemah hubungan variabel bebas dan variabel terikat.

3.5.5.1. Uji Residual

Analisis residual bertujuan menguji pengaruh deviasi (penyimpangan) dari suatu model. Fokusnya adalah ketidakcocokan (*lack of fit*) yang dihasilkan dari deviasi hubungan linear antar variabel independen. *Lack of fit* ditunjukkan oleh nilai residual didalam regresi. Dalam hal ini jika terjadi kecocokan antara tujuan pendekatan keahlian dan motivasi intrinsik (nilai residual kecil atau nol) yaitu tujuan pendekatan keahlian tinggi dan motivasi intrinsiknya tinggi, maka keinginan untuk keluar rendah. Maka dikatakan variabel motivasi intrinsik **tidak memoderasi**. Sebaliknya jika terjadi ketidakcocokan atau *lack of fit* antara tujuan pendekatan keahlian dan motivasi intrinsik (nilai residual besar) yaitu

tujuan pendekatan keahlian tinggi dan motivasi intrinsik rendah, maka keinginan untuk keluar akan tinggi, maka dikatakan variabel motivasi intrinsik **memoderasi**.

Persamaan regresi menggambarkan variabel motivasi intrinsik merupakan variabel moderating dan ini ditunjukkan dengan nilai koefisien keinginan untuk keluar signifikan dan negatif hasilnya (yang berarti adanya *lack of fit* antara tujuan pendekatan keahlian dan motivasi intrinsik mengakibatkan keinginan untuk keluar rendah atau berpengaruh negatif) (Ghozali, 2013:240).

Persamaan Regresi :

$$X_2 = a + b_1 X_1 + e$$

$$|e| = a + b_1 Y$$

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan temuan-temuan yang diperoleh, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Tujuan pendekatan keahlian berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan untuk keluar. Hal ini memberikan gambaran bahwa guru TK dengan tujuan pendekatan keahlian yang tinggi maka akan semakin tinggi pula keinginan untuk keluar.
2. Motivasi intrinsik berpengaruh negatif pada keinginan untuk keluar. Hal ini memberikan gambaran bahwa guru TK yang mempunyai motivasi intrinsik yang tinggi maka tingkat keinginan untuk keluar rendah.
3. Motivasi intrinsik dapat menjadi moderator pengaruh tujuan pendekatan keahlian terhadap keinginan untuk keluar. Hal ini memberikan gambaran bahwa guru TK yang mempunyai motivasi intrinsik yang tinggi akan memperlemah adanya keinginan untuk keluar yang dipengaruhi tingginya tujuan pendekatan keahlian guru TK.

5.2. Saran

a. Praktis

1. Bagi Yayasan Penyelenggara TK Kecamatan Gunungpati Semarang
Yayasan Penyelenggara Taman Kanak-Kanak Kecamatan Gunungpati Kota Semarang dapat melakukan upaya untuk meningkatkan motivasi guru TK dengan cara :

- a. Memberikan dukungan untuk guru mengeksplor kemampuan dalam berkegiatan memberikan tempat yang memadai
 - b. Memberikan motivasi kepada guru TK untuk selalu mencoba mengembangkan keahliannya
 - c. Memberikan reward atau penghargaan bagi guru TK yang berprestasi
2. Bagi guru atau karyawan

Berani mengambil risiko untuk mendapat pengalaman sebagai motivasi untuk mendapatkan pengetahuan baru yang lebih inovatif atau dengan melakukan *sharing* antar guru TK

b. Teoritis

Pada penelitian mendatang perlu untuk mengkaji variabel tujuan pendekatan keahlian, motivasi intrinsik dan keinginan untuk keluar pada karyawan dilingkungan perusahaan. Sehingga penelitian selanjutnya, dapat menggeneralisasikan hasil penelitian pada guru TK ini dengan melakukan penelitian pada karyawan di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adebayo, S.O, dan S.O. Ogunsina. 2011. "Influence of Supervisory Behaviour and Job Stress on Job Satisfaction and Turnover Intention of Police Personnel in Ekiti State". Dalam *Journal of Management and Strategy*. Volume 2. No. 3.
- Amabile, T.M., K.G. Hill, B.A. Hennessey, dan E.M. Tighe. 1994. "The Work Preference Inventory: Assessing Intrinsic and Extrinsic Motivational Orientations". Dalam *Journal of Personality and Social Psychology*. Volume 66. No 5. Halaman 950-967.
- Asif, M.M. 2011. "Achievement Goals and Intrinsic Motivation: A case of IIUM. Dalam *International Journal of Humanities and Social Science*. Volume 1. No. 6. Halaman 196-206.
- Aydogdu, S., dan B, Asikgil. 2011. "An Empirical Study of the Relationship Among Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention". Dalam *International Review of Management and Marketing*. Volume 1. No. 3. Halaman 43-53.
- Babakus, E., U. Yavas, dan O.M. Karatepe. 2008. "The Effect of Job Resources and Intrinsic Motivation on Emotional Exhaustion and Turnover Intentions: A Study in The Turkish Hotel Industry". Dalam *International Journal of Hospitality & Tourism Administration*. Volume 9. No. 4. Halaman 385:404.
- Button, S.B. dan J. E. Mathieu. 1996. "Goal Orientation in Organizational Research: A Conceptual and Empirical Foundation". Dalam *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. Volume 67. No. 1. Halaman 26-48.
- Carolina, Y.A. 2012. "*Pengaruh Iklim Etika Terhadap Komitmen Organisasi dan Turnover Intention*". Skripsi. Jakarta:FE Universitas Indonesia.
- Chen, G., R.E. Ployhart, H.C. Thomas, N. Anderson, dan P.D. Bliese. 2011. "The Power of Momentum: A New Model of Dynamic Relationships Between Job Satisfaction Change and Turnover Intentions". Dalam *Academy of Management Journal*. Volume. 54. No. 1. Halaman 159-181.
- Cho, Y.J., dan J.L, Perry.2011. "Intrinsic Motivation and Employee Attitudes: Role of Managerial Trustworthiness, Goal Directedness, and Extrinsic Reward Expectancy". Dalam *Review of Public Personnel Administration*. Halaman 1-25.

- Deci, E.L. 1971. "Effects of Externally Mediated Rewards on Intrinsic Motivation". Dalam *Journal of Personality and Social Psychology*. Volume 18. No. 1. Halaman 105-115.
- Deci, E.L. dan R.M. Ryan. 2005. "The "What" and "Why" of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior". Dalam *Psychological Inquiry*. Volume 11. No. 4. Halaman 227–268.
- Dweck, C.S. dan E. L. Legget. 1988. "A Social-Cognitive Approach to Motivation and Personality". Dalam *Psychological Review*. Volume 95. No. 2. Halaman 256-273.
- Dysvik, A, and B. Kuvaas. 2010. "Exploring The Relative and Combined Influence of Mastery-Approach Goals and Work Intrinsic Motivation on Employee Turnover Intention". Dalam *Personal Review*. Volume 39. No. 5. Halaman 622-638.
- Egan, T.M., B. Yang, dan K.R. Bartlett. 2004. "The Effects of Organizational Learning Culture and Job Satisfaction on Motivation to Transfer Learning and Turnover Intention". Dalam *Human Resource Development Quarterly*. Volume 15. No. 3.
- Ferdinand, Augusty. 2011. "*Metode Penelitian Manajemen (Edisi 3)*". Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. "*Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS19*". Semarang : Universitas Diponegoro.
- Gomes, C.F. 2002. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Grant, A.M. 2008. "Does Intrinsic Motivation Fuel the Prosocial Fire? Motivational Synergy in Predicting Persistence, Performance, and Productivity". Dalam *Journal of Applied Psychology*. Volume 93. No. 1. Halaman 48 –58.
- Kabungaidze, T., N. Mahlatshana, dan H. Ngirande. 2013. "The impact of job satisfaction and some demographic variables on employee turnover intentions". Dalam *International Journal of Business Administration*. Volume 4. No. 1. Hal:53-65.
- Ke, W dan P. Zhang. 2010. "The Effects of Extrinsic Motivations and Satisfaction in open Source Software Development". Dalam *Journal of The Association for Information systems*. Volume 11. Halaman 784-808.

- Khan, M.A. 2014. "Organizational Cynicism and Employee Turnover Intention: Evidence from Banking Sector in Pakistan". Dalam *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*. Volume 8. No. 1. Halaman 30-41.
- Lambert, E.G., N.L. Hogan, dan S.M. Barton. 2001. "The impact of job satisfaction on turnover intent: a test of a structural measurement model using a national sample of workers". Dalam *The Social Science Journal*. Volume 38. Halaman 233-250.
- Lin, S.C. dan J.N. Chang,. 2005. "Goal Orientation and Organizational Commitment as explanatory Factors of Employees' Mobility". Dalam *Personal Review*. Volume 34. No. 3. Halaman 331-353.
- Luthans, Fred. 1992. "*Organizational Behavior*". Singapore: McGraw Hill, Inc.
- Meece, J.L., E.M. Anderman, dan L.H. Anderman.2006. "Classroom Goal Structure, Student Motivation, And Academic Achievement". Dalam *Annual Reviews*. Volume 57. Halaman 487-503.
- Mowday, Richard. M. Streers, dan LymanW. Porter. 1979. "The Measurement of Organizational Commitment". Dalam *Journal of Vocational Behavior*. Volume 14. Halaman 224-227.
- Ohtani, K., R. Okada, T. Ito, dan M. Nakaya. 2013. "A Multilevel Analysis of Classroom Goal Structures' Effect on Intrinsic Motivation and Peer Modeling: Teachers' Promoting Interaction as a Classroom Level Mediator". Dalam *Psychology*. Volume 4. No. 8. Halaman 629-637.
- Pelletier, L.G., M.S. Fortier, R.J. Vallerand, K.M. Tuson, N.M. Briere, dan M.R. Blaise. 1995. "Toward a New Measure of Intrinsic Motivation, Extrinsic Motivation, and Amotivation in Sports:The Sport Motivation Scale (SMS)". Dalam *Journal of Sport dan Exercise Psychology*. Volume 17. Halaman 35-53.
- Perez, Mylene. 2008. "Turnover Intent". Dalam *Human Resources Management*. Halaman 1-74.
- Poojitha,V. danR.V. Deci. 2012. "HRD – A Source for Competitive Advantage". Dalam *Review of Research*.Volume 1. Halaman 1-4.
- Robbins, Stephen. 2008. "*Perilaku Organisasi "Organizational Behavior"*". Jakarta: Salemba Empat.
- Ryan, R.M, dan E.L. Deci. 2000. "Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions andNew Directions". Dalam *Contemporary Educational Psychology*. Volume 25. Halaman 54-67.

- Ryan, R.M. dan E.L. Deci. 2000. "Self-Determination Theory and The Facilitation of Intrinsic Motivation, Sosial Development, and Well-Being". Dalam *American Psychologist*. Volume 55. No. 1. Halaman 68-78.
- Sanusi, Anwar. 2012. "*Metodelogi Penelitian Bisnis*". Jakarta: Salemba Empat.
- Schwepker, C.H. 2001. "Ethical climate's relationship to job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in the salesforce". Dalam *Journal of Business Research*. Halaman 39-52.
- Sugiyono. 2014. "*Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R & D*". Bandung: CV Alfabeta.
- Sujan, H., B. A. Weitz, dan N. Kumar. 1994. "Learning Orientation, Working Smart, and Effective Selling". Dalam *Journal of Marketing*. Volume 58. No. 3.
- Umar, Husein. 2003. *Metode Riset Perilaku Organisasi*. Gramedia. Jakarta
- Valentine, S., L. Godkin, G.M. Fleischman, dan R. Kidwell. 2011. "Corporate Ethical Values, Group Creativity, Job Satisfaction and Turnover Intention: The Impact of Work Context on Work Response". Dalam *Journal of Business Ethics*. Volume 98. Halaman 353-372.
- Vandewalle, Don. 1997. "Development and validation of a work domain goal orientation instrument". Dalam *Educational and Psychological Measurement*. Volume 57. No.6. Halaman 995-1015.

Lampiran 1 Surat Permohonan ijin Penelitian

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

FAKULTAS EKONOMI
Gedung C, Kampus Sekaran, Gunungpati, Semarang – 50229
Telp. +62248508015 Fax. +62248508015
Laman: <http://fe.unnes.ac.id> email: fe@unnes.ac.id

Nomor : 1822/UN37.1.7/PP/2015
Hal. : Ijin penelitian 29 Juni 2015


Yth. Camat Gunungpati
Jalan MR Wuryanto No. 33
Semarang

Diberitahukan dengan hormat, bahwa mahasiswa kami:

Nama : Septina Kurniawati
NIM : 7311411178
Prodi/Jur. : Manajemen SDM, S1
Semester : Genap, 2014/2015

Bermaksud akan menyusun skripsi dengan judul: "Pengaruh Tujuan Pendekatan Keahlian Terhadap Keinginan Untuk Keluar Pada Guru TK Kecamatan Gunungpati Semarang Dengan Motivasi Intrinsik Sebagai Moderasi". Berkenaan dengan hal tersebut mohon kiranya agar mahasiswa yang bersangkutan dapat diijinkan untuk melakukan penelitian di instansi yang Saudara pimpin dengan alokasi waktu bulan Juni 2015 s/d Juli 2015.

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya, kami sampaikan terima kasih



HERI Yanto, M. B. A., Ph.D
NIP. 198307181987021001

Tembusan Yth.
Ketua Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi UNNES

FM-05-AKD-24

Lampiran 2 Kuesioner Penelitian



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

FAKULTAS EKONOMI

**Alamat : Gedung C6 Kampus Sekaran, Gunungpati,
Semarang**

Telp/Fax.(024) 8508015, email: ekonomi@unnes.ac.id

Semarang, Juni 2015

Yth.

Bapak/Ibu/Saudara/I Responden

Ditempat

Dengan hormat,

Saya mahasiswa Jurusan Manajemen Program S1 Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang, saat ini sedang menyusun skripsi mengenai perilaku berbagi pengetahuan di lingkungan yang beragam.

Sehubungan dengan hal tersebut, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I untuk mengisi kuesioner terlampir. Data Bapak/Ibu/Saudara/I dijamin kerahasiaannya dan tidak akan dipublikasikan serta akan diolah secara *agregat* (rata-rata). Data tersebut nantinya akan dianalisis serta disajikan secara keseluruhan dan hanya dipergunakan untuk kepentingan akademis.

Demikian disampaikan, atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I meluangkan waktu mengisi kuesioner ini saya ucapkan terimakasih.

Hormat Peneliti,

Septina Kurniawati

NIM 7311411178

Ket: (Cp: 08971024219)

DATA DIRI

Nama Responden : (boleh dikosongkan)

Usia : Tahun

Jenis Kelamin : a. Pria b. Wanita

Pendidikan Terakhir : a. SMA b. D3 c. S1

KUESIONER PENELITIAN

Berilah tanda Check list () pada jawaban yang andapilih disetiappertanya andibawah ini :

Petunjuk pengisian:

1. Isilah daftar pernyataan berikut dengan cara memberitanda Check list () pada salah satu jawaban yang tersedia sesuai dengan persepsi Saudara. Tidak ada jawaban yang benar atau pun salah.
2. Untuk kepentingan penelitian, dimohon untuk mengisi semua item pada adanya (sesuai dengan apa yang dipersepsikan), dan tidak ada yang dikosongkan.
3. Jawaban yang tersedia berupa huruf yang mempunyai arti sebagai berikut:
 - a. STS = Sangat Tidak Setuju
 - b. TS = Tidak Setuju
 - c. N = Netral
 - d. S = Setuju
 - e. SS = Sangat Setuju

No	Keterangan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
TUJUAN PENDEKATAN KEAHLIAN						
1.	Saya sering mencari materi sesuai bidang pekerjaan saya untuk meningkatkan kemampuan saya.					
2.	Saya memilih pekerjaan yang menantang sehingga saya mendapat lebih banyak pengalaman.					
3.	Saya sering melihat kesempatan mengembangkan kemampuan dan pengetahuannya.					
4.	Saya menikmati tugas yang menantang dan sulit di mana saya akan belajar ke mapuan baru.					
5.	Bagi saya, mengambil risiko untuk pengembangan kerja cukup penting.					
6.	Saya lebih sukabekerja dalam situasi yang tidak menentu yang membutuhkan kemampuan dan bakat yang sangat tinggi.					
No	Keterangan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
KEINGINAN UNTUK KELUAR						
1.	Saya kemungkinan akan mencari pekerjaan di depan.					
2.	Saya mungkin akan keluar dari pekerjaan saya yang sekarang setelah 12 bulan.					
3.	Saya akan berusaha mencari pekerjaan untuk 3 tahun kedepan.					

4.	Terkadangsaya berpikir untuk keluar dari pekerjaan saya yang sekarang.					
5.	Saya tidak melihat banyak peluang karir dalam organisasi ini.					
6.	Saya kemungkinan akan segera mencari pekerjaan lain.					
No	Keterangan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
MOTIVASI INTRINSIK						
1.	Pekerjaan saya sangat menarik dan sangat memotivasi					
2.	Pekerjaan saya sangat menakutkan.					
3.	Tugas dalam pekerjaan yang saya lakukan sangat menyenangkan.					
4.	Pekerjaan saya sangat berarti.					
5.	Tugas yang saya lakukan dalam pekerjaan menunjukkan kemampuan saya.					

Lampiran 3 Tabulasi Data Penelitian

No.	Tujuan Pendekatan Keahlian (X1)						Motivasi Intrinsik (X2)					Keinginan Untuk Keluar (Y)								
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	6			
1	2	2	3	3	3	3	16	2	5	5	4	3	19	2	3	4	4	3	4	20
2	5	5	5	4	3	3	25	4	3	3	3	4	17	3	3	4	4	4	4	22
3	5	5	5	5	4	5	29	3	3	4	4	3	17	4	4	4	4	5	4	25
4	2	2	3	2	3	2	14	4	4	5	3	4	20	3	3	3	3	3	3	18
5	5	5	5	5	5	5	30	3	3	3	3	4	16	4	4	4	4	3	4	23
6	4	3	4	3	5	5	24	3	4	4	4	4	19	3	3	3	4	4	4	21
7	4	2	3	3	3	5	20	4	4	4	4	3	19	4	4	3	3	4	4	22
8	3	2	3	5	4	2	19	4	4	4	3	4	19	3	3	4	4	4	3	21
9	3	4	3	4	3	3	20	4	3	3	3	4	17	4	4	3	4	4	4	23
10	5	4	4	5	5	3	26	4	3	3	3	3	16	3	3	4	3	3	5	21
11	5	3	4	4	4	4	24	3	4	4	4	4	19	4	4	3	3	3	3	20
12	5	3	3	4	3	3	21	4	3	3	3	3	16	3	4	3	3	4	4	21
13	4	4	3	4	3	2	20	3	3	3	3	3	15	4	3	4	4	5	4	24
14	4	3	3	4	4	3	21	3	4	4	4	3	18	3	3	4	3	5	3	21
15	3	4	3	4	3	3	20	4	4	4	4	4	20	3	4	3	4	3	3	20
16	5	4	5	5	4	4	27	4	3	3	4	3	17	4	4	4	3	4	4	23
17	5	3	5	4	5	3	25	4	3	3	4	2	16	5	5	4	5	4	4	27
18	4	3	3	4	3	3	20	3	4	4	3	3	17	3	3	5	3	3	4	21
19	4	3	5	3	3	2	20	2	3	3	3	4	15	4	3	3	3	5	5	23
20	4	3	3	4	3	3	20	3	2	3	3	2	13	5	4	4	5	5	5	28
21	4	4	4	3	2	3	20	3	3	4	3	3	16	3	5	5	4	4	3	24
22	3	4	4	4	3	3	21	3	4	4	3	4	18	4	3	4	3	4	4	22

23	3	3	3	4	3	3	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	3	3	21
24	3	4	5	4	3	2	21	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	2	22
25	2	3	2	3	1	2	13	4	4	4	3	4	19	4	4	2	4	4	3	21
26	4	4	4	3	3	4	22	4	3	3	3	4	17	4	3	4	4	4	4	23
27	3	3	4	3	3	2	18	4	5	5	5	4	23	4	4	4	4	2	2	20
28	4	3	3	4	4	3	21	2	3	3	3	2	13	4	4	3	4	5	5	25
29	1	3	4	3	3	3	17	3	3	3	4	4	17	5	3	3	5	5	4	25
30	4	4	4	4	3	2	21	3	3	4	4	3	17	5	3	4	3	4	4	23
31	4	3	3	3	3	2	18	4	3	3	4	4	18	5	3	5	3	5	4	25
32	4	3	4	4	3	3	21	2	3	3	5	5	18	3	3	3	4	3	5	21
33	4	4	4	4	4	3	23	2	3	4	3	2	14	3	4	3	5	4	4	23
34	1	4	4	4	4	3	20	3	3	3	3	2	14	4	5	4	4	5	5	27
35	3	3	4	3	3	1	17	2	3	3	3	2	13	5	5	5	4	5	5	29
36	3	2	3	3	3	3	17	4	3	3	3	3	16	3	4	3	5	3	4	22
37	1	3	4	3	3	3	17	4	5	5	3	4	21	4	4	4	3	4	5	24
38	4	3	3	5	2	3	20	3	4	2	2	3	14	5	5	5	4	5	5	29
39	3	4	5	4	3	3	22	2	2	4	3	4	15	4	4	4	5	4	4	25
40	4	3	3	3	3	3	19	3	2	2	3	4	14	4	4	5	5	2	5	25
41	5	4	4	4	4	3	24	2	3	3	2	3	13	4	5	4	5	4	4	26
42	4	4	4	4	4	4	24	2	5	4	2	4	17	4	3	4	3	5	2	21
43	5	3	5	5	4	2	24	5	4	3	5	3	20	3	3	3	3	3	4	19
44	5	3	3	3	2	3	19	5	4	5	3	4	21	3	3	3	3	3	2	17
45	5	3	4	3	3	3	21	5	5	5	5	5	25	2	2	2	2	2	2	12
46	3	4	4	4	4	3	22	4	3	3	4	4	18	4	4	4	4	4	4	24
47	4	3	3	3	3	2	18	5	5	5	5	3	23	3	3	3	3	3	2	17
48	4	3	3	3	3	2	18	3	3	3	4	4	17	3	4	3	4	3	2	19

49	3	3	4	4	3	2	19	4	5	5	5	4	23	2	2	2	2	2	2	12
50	2	3	3	3	2	2	15	4	5	5	4	2	20	2	4	2	4	3	4	19
51	4	3	3	4	4	3	21	4	4	4	4	4	20	4	2	4	4	4	4	22
52	4	4	3	4	4	3	22	5	4	3	4	4	20	5	2	2	2	3	4	18
53	4	3	4	4	5	4	24	2	3	2	3	3	13	3	5	5	5	5	5	28
54	3	4	4	4	5	4	24	3	5	4	4	3	19	3	3	3	3	3	4	19
55	5	5	4	5	4	5	28	3	4	4	3	3	17	4	3	4	4	4	4	23
56	4	2	3	5	4	4	22	3	3	2	3	3	14	4	4	5	5	4	5	27
57	3	5	4	5	5	5	27	3	3	4	3	3	16	4	4	3	3	4	4	22
58	2	2	2	2	3	3	14	4	4	3	3	3	17	2	2	3	3	4	3	17
59	5	5	5	4	4	4	27	2	3	3	2	2	12	5	5	4	4	5	5	28
60	2	2	2	4	3	4	17	3	4	4	4	3	18	3	3	3	4	4	4	21
61	2	2	2	3	3	5	17	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	3	2	20
62	5	5	4	3	4	3	24	4	3	3	4	3	17	4	4	3	4	5	2	22
63	5	5	4	5	4	5	28	3	3	2	3	4	15	5	5	5	4	4	4	27
64	5	5	4	5	4	5	28	3	5	4	5	3	20	3	3	3	4	5	4	22
65	5	5	5	4	4	4	27	4	3	3	3	4	17	5	5	5	4	3	4	26
66	5	5	4	5	2	2	23	3	4	3	3	5	18	5	4	5	4	3	5	26
67	5	5	4	2	4	2	22	2	4	3	3	3	15	5	5	5	5	3	4	27
68	5	5	4	4	5	2	25	3	4	4	3	4	18	5	5	3	4	3	2	22
69	4	2	4	3	4	4	21	3	3	4	3	3	16	4	4	4	4	4	4	24
70	5	4	5	5	3	5	27	2	3	4	3	2	14	5	5	4	5	3	4	26
71	4	5	4	3	3	4	23	3	4	3	3	4	17	5	5	5	3	3	3	24
72	2	2	2	4	4	4	18	4	3	5	4	4	20	2	3	3	3	4	4	19
73	5	5	4	4	4	2	24	2	2	3	2	2	11	5	5	5	5	5	4	29
74	4	3	4	4	5	4	24	5	3	3	3	4	18	2	5	2	4	4	5	22

75	2	3	2	4	4	5	20	5	3	3	4	5	20	2	2	2	2	3	3	14
76	4	5	4	5	3	4	25	5	2	2	2	4	15	2	2	4	3	4	4	19
77	5	5	3	4	4	4	25	5	2	5	2	4	18	5	2	4	4	3	4	22
78	5	5	4	3	4	2	23	2	3	3	2	2	12	5	4	5	4	5	5	28
79	3	3	4	2	2	2	16	2	2	3	2	3	12	5	4	5	4	4	3	25
80	2	4	4	5	4	5	24	2	4	5	4	4	19	4	2	4	4	4	4	22
81	4	5	4	2	4	4	23	2	4	2	2	2	12	4	2	2	4	4	3	19
82	2	3	2	2	2	2	13	2	2	2	3	4	13	2	3	3	2	3	2	15
83	2	3	2	2	2	2	13	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	12
84	2	4	4	2	3	2	17	2	3	2	3	3	13	4	4	5	5	4	2	24
85	5	5	5	5	5	5	30	3	2	3	4	5	17	5	5	5	3	5	5	28
86	2	2	3	2	3	2	14	5	3	4	3	5	20	2	2	3	2	3	5	17
87	5	5	5	5	5	5	30	3	4	3	3	5	18	5	5	5	2	5	5	27
88	5	5	5	5	5	5	30	2	4	3	4	4	17	5	5	5	5	5	5	30

Lampiran 4 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Variabel Tujuan Pendekatan Keahlian (X_1)

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	88	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	88	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.800	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
x1.1	3.7273	1.17177	88
x1.2	3.6023	1.01188	88
x1.3	3.6818	.87816	88
x1.4	3.7386	.91594	88
x1.5	3.5000	.88409	88
x1.6	3.2386	1.07205	88

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.1	17.7614	11.816	.572	.767
x1.2	17.8864	12.562	.587	.761
x1.3	17.8068	13.215	.596	.761
x1.4	17.7500	13.040	.592	.761
x1.5	17.9886	13.230	.588	.763
x1.6	18.2500	13.247	.435	.798

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
21.4886	17.793	4.21817	6

b. Variabel Motivasi Intrinsik (X₂)

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	88	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	88	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.796	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
x2.1	3.7727	.97941	88
x2.2	3.8409	.90828	88
x2.3	3.8636	.89932	88
x2.4	3.6023	.86489	88
x2.5	3.8295	.81961	88

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x2.1	15.1364	7.429	.498	.785
x2.2	15.0682	6.892	.699	.717
x2.3	15.0455	6.848	.721	.710
x2.4	15.3068	7.939	.485	.785
x2.5	15.0795	8.051	.500	.780

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
18.9091	11.049	3.32402	5

c. VariabelKeinginanUntukKeluar(Y)

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	88	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	88	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.786	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
y1	3.7386	.99993	88
y2	3.6477	.97131	88
y3	3.7159	.93402	88
y4	3.7045	.85982	88
y5	3.8068	.86911	88
y6	3.7614	.98254	88

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	18.6364	10.326	.618	.732
y2	18.7273	10.637	.586	.741
y3	18.6591	10.687	.612	.735
y4	18.6705	11.603	.504	.761
y5	18.5682	11.719	.474	.768
y6	18.6136	11.481	.428	.781

Scale Statistics

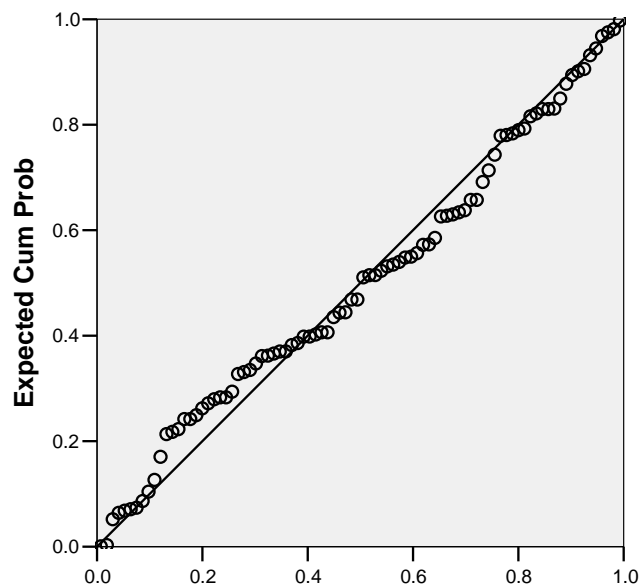
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
22.3750	15.295	3.91082	6

Lampiran 5 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Keinginan Untuk Keluar



NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Tujuan Pendekatan Keahlian	Motivasi Intrinsik	Keinginan Untuk Keluar
N		88	88	88
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	21.4886	18.9091	22.3750
	Std. Deviation	4.21817	3.32402	3.91082
Most Extreme Differences	Absolute	.080	.085	.101
	Positive	.080	.085	.072
	Negative	-.067	-.084	-.101
Kolmogorov-Smirnov Z		.752	.798	.949
Asymp. Sig. (2-tailed)		.623	.548	.328

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

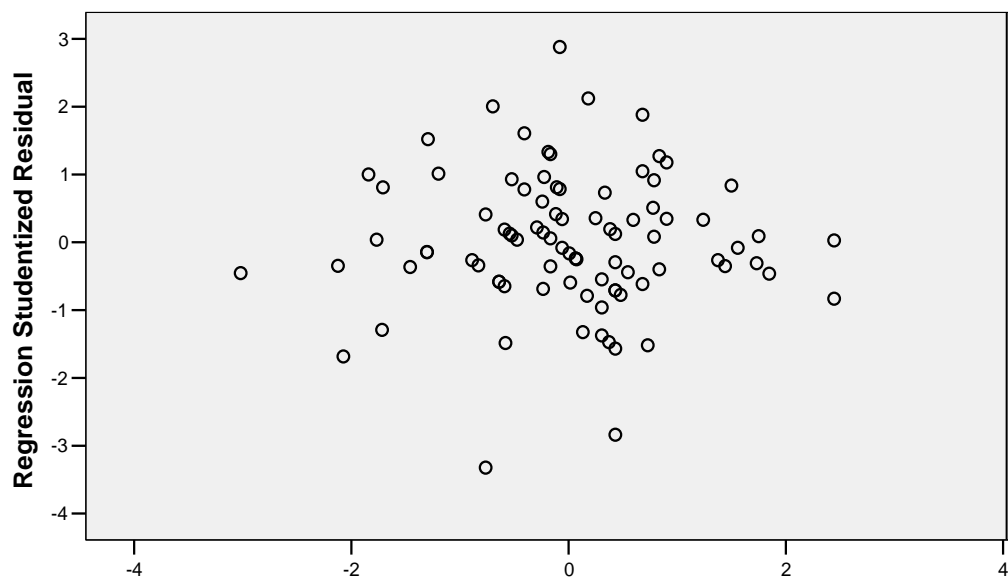
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Tujuan Pendekatan Keahlian	.969	1.032
	Motivasi Intrinsik	.969	1.032

a. Dependent Variable: Keinginan Untuk Keluar

3. Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot

Dependent Variable: Keinginan Untuk Keluar



4. Uji Glejser

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.287	.564		2.282	.025
	Tujuan Pendekatan Keahlian	-.022	.019	-.128	-1.171	.245
	Motivasi Intrinsik	-.012	.024	-.052	-.477	.634

a. Dependent Variable: absresid

Regresi Uji Residual

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.115 ^a	.013	.002	2.91777

a. Predictors: (Constant), mag

b. Dependent Variable: motivasi_intrinsik

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.850	1	9.850	1.157	.285 ^a
	Residual	732.150	86	8.513		
	Total	742.000	87			

a. Predictors: (Constant), mag

b. Dependent Variable: motivasi_intrinsik

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.722	1.631		11.482	.000
	mag	-.080	.074	-.115	-1.076	.285

a. Dependent Variable: motivasi_intrinsik

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	16.3193	17.6807	17.0000	.33647	88
Residual	-7.68066	7.95996	.00000	2.90095	88
Std. Predicted Value	-2.023	2.023	.000	1.000	88
Std. Residual	-2.632	2.728	.000	.994	88

a. Dependent Variable: motivasi_intrinsik

Lampiran 6 Uji Residual

UjiHipotesis

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.659 ^a	.434	.421	2.97660

a. Predictors: (Constant), motivasi_intrinsik, mag

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	577.515	2	288.757	32.591	.000 ^a
	Residual	753.110	85	8.860		
	Total	1330.625	87			

a. Predictors: (Constant), motivasi_intrinsik, mag

b. Dependent Variable: Turnover_intent

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.872	2.647		9.773	.000
	mag	.358	.076	.385	4.687	.000
	motivasi_intrinsik	-.659	.110	-.492	-5.990	.000

a. Dependent Variable: Turnover_intent

UjiModerasi (Residual)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
-------	---	----------	-------------------	----------------------------

1	.237 ^a	.056	.045	3.82121
---	-------------------	------	------	---------

a. Predictors: (Constant), absresidual

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	74.884	1	74.884	5.128	.026 ^a
	Residual	1255.741	86	14.602		
	Total	1330.625	87			

a. Predictors: (Constant), absresidual

b. Dependent Variable: Turnover_intent

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.553	.661		35.650	.000
	absresidual	-.519	.229	-.237	-2.265	.026

a. Dependent Variable: Turnover_intent

Lampiran 7 Analisis Statistik Deskriptif

No	Indikator	STS	TS	N	S	SS	Nilai Indeks	Kriteria
1	Mencari informasi materi sesuai bidang pekerjaan untuk meningkatkan kemampuan	3	14	15	28	28		
		3%	16%	17%	32%	32%	75%	Tinggi
2	Memilih pekerjaan menantang untuk mendapatkan banyak pengalaman	0	12	33	21	22		
		0%	14%	38%	24%	25%	72%	Tinggi
3	Mengembangkan kemampuan dan pengetahuan	0	9	25	39	15		
		0%	10%	28%	44%	17%	74%	Tinggi
4	Menikmati tugas yang menantang dan sulit	0	9	24	36	19		
		0%	10%	27%	41%	22%	75%	Tinggi
5	Mengambil risiko untuk pengembangan kerja	1	8	37	30	12		
		1%	9%	42%	34%	14%	70%	Sedang
6	Suka bekerja dalam situasi	1	24	31	17	15		

	yang tidak menentu							
		1%	27%	35%	19%	17%	65%	Sedang
	TOTAL MAG	1%	14%	31%	32%	21%	72%	Tinggi

No	Indikator	STS	TS	N	S	SS	Nilai Indeks	Kriteria
1	Pekerjaan menarik dan memotivasi	1	11	21	33	23		
		1%	13%	24%	38%	26%	26%	Tinggi
2	Pekerjaan yang membanggakan	0	8	23	35	23		
		0%	9%	26%	40%	26%	77%	Tinggi
3	Pekerjaan yang menyenangkan	0	6	25	34	24		
		0%	7%	28%	39%	27%	78%	Tinggi
4	Pekerjaan yang berarti	0	8	33	34	14		
		0%	9%	38%	39%	16%	73%	Tinggi

5	Pekerjaan sesuai kemampuan	0	6	20	45	18		
		0%	7%	23%	51%	20%	78%	Tinggi
	TOTAL MI	0%	9%	28%	41%	23%	76%	Tinggi

No	Indikator	STS	TS	N	S	SS	Nilai Indeks	Kriteria
1	Keinginan mencari pekerjaan di tahun depan	0	12	22	31	23		
		0%	14%	25%	35%	26%	75%	Tinggi
2	Keinginan untuk keluar setelah 12 bulan	0	12	26	31	19		
		0%	14%	30%	35%	22%	73%	Tinggi
3	Berusaha mencari pekerjaan 3 tahun kedepan	0	9	27	32	20		
		0%	10%	31%	36%	23%	74%	Tinggi
4	Keinginan untuk keluar pekerjaan saat ini	0	8	25	40	15		

		0%	9%	28%	45%	17%	74%	Tinggi
5	Pekerjaan yang tidak mempunyai prospek	0	5	28	34	21		
		0%	6%	32%	39%	24%	76%	Tinggi
6	Keinginan untuk mencari pekerjaan lain	0	14	13	41	20		
		0%	16%	15%	47%	23%	75%	Tinggi
	TOTAL TI	0%	11%	27%	40%	22%	75%	Tinggi