

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP *TURNOVER*
PADA RSIA ERIA BUNDA PEKANBARU**

SKRIPSI

Oleh :

JANNATUL FIRDAUS
NIM: 11771101778



PROGRAM S1
JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2022 M/1443 H

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP *TURNOVER*
PADA RSIA ERIA BUNDA PEKANBARU**

SKRIPSI

Dajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
(SE) Pada Program Studi SI Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Oleh :

JANNATUL FIRDAUS

NIM: 11771101778



UIN SUSKA RIAU

**KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2022M/1443 H**



LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : JANNATUL FIRDAUS
 NIM : 11771101778
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SDM
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : IX (SEMBILAN)
 JUDUL : PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* DAN
 DISIPLIN KERJA TERHADAP *TURNOVER* PADA
 RSIA ERIA BUNDA PEKANBARU

**DISETUJUI OLEH
DOSEN PEMBIMBING**

Sehani, SE, MM
NIP. 19741211 200710 2 004

MENGETAHUI

DEKAN

**KETUA PROGRAM STUDI
S1 MANAJEMEN**

Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM
NIP. 19700826 199903 2 001

ASTUTI MEFLINDA, SE, MM
NIP.19720513 200701 2 018

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau





© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sunan Syarif Kasim Riau

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : JANNATUL FIRDAUS
 NIM : 11771101778
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 PROGRAM STUDI : SI MANAJEMEN
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 JUDUL : PENGARU *WORK FAMILY CONFLICT* DAN DISIPLIN
 KERJA TERHADAP *TURNOVER* PADA RSIA ERIA
 BUNDA PEKANBARU
 TANGGAL UJIAN : 20 DESEMBER 2021

DISETUJUI OLEH

KETUA PENGUJI

Henni Indrayani, SE, MM
 NIP. 19700802 199803 2 003

MENGETAHUI :

PENGUJI I

Trian Zulhadi, SE, MME
 NIP. 19760211 200710 1 002

PENGUJI II

Ermansyah, SE, MM
 NIP. 130 712 070

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Lampiran Surat :

Nomor : Nomor 25/2021
 Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : JANMUTUL FIRDAUS
 NIM : 11771101778
 Tempat/ Tgl. Lahir : PULAU PANJANG HILIR, 13 NOVEMBER 1997
 Fakultas/Pascasarjana : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 Program : MANAJEMEN

Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:

Pengaruh Work Family Conflict Dan Disiplin Kerja Terhadap Turnover Pada RSA ERA BUNOA Pekanbaru

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

Penulisan Disertai/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.

Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.

Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.

Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya)* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikian Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 17 Desember 2021
 Yang membuat pernyataan



[Signature]

Jannateul Firdaus

NIM : 11771101778

pilih salah salah satu sesuai jenis karya tulis

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumbernya.
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak cipta dilindungi Undang-Undang
 © Hak cipta milik UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP *TURNOVER* PADA RSIA ERIA BUNDA PEKANBARU

JANNATUL FIRDAUS

NIM: 11771101778

Sehubungan dengan mencapai tujuan organisasi, maka setiap atasan dituntut untuk selalu berhati-hati dalam mengambil keputusan dan memperhatikan para karyawan, terutama dalam menghadapi *work family conflict* dan disiplin kerja para perawat sehingga tercipta kinerja yang baik dan penurunan angka *turnover*. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *work family conflict* dan disiplin kerja secara parsial dan simultan terhadap *turnover* perawat. Penelitian ini dilakukan pada RSIA Eria Bunda yang beralamat di Jl. KH. Ahmad Dahlan Nomor 163, Kampung Tengah, Kecamatan Sukajadi, Kota Pekanbaru, Riau. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 76 orang perawat, dan yang dijadikan sampel berjumlah 76 orang dengan menggunakan metode sensus atau sampel jenuh. Hasil penelitian menjelaskan bahwa secara parsial maupun simultan variabel *work family conflict* dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel *turnover* pada perawat RSIA Eria Bunda Pekanbaru, dengan nilai R Square sebesar 0,734 menjelaskan bahwa *work family conflict* dan disiplin kerja dapat mempengaruhi *turnover* pada perawat RSIA Eria Bunda Pekanbaru sebesar 73,4% sementara 26,6% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : *Work Family Conflict*, Disiplin Kerja Dan *Turnover*



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah rabbil'alamin, puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “**Pengaruh Work Family Conflict Dan Disiplin Kerja Terhadap Turnover Pada RSIA ERIA BUNDA PEKANBARU**” sebagai salah satu syarat penyelesaian pendidikan Strata 1 (S1) Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Shalawat dan salam kepada Rasulullah Shalallahu 'alaihi Wassalam yang membawa umatnya keluar dari zaman jahiliyah menuju peradaban islami, pembawa syafaat bagi umatnya di hari akhir nanti.

Skripsi ini penulis persembahkan untuk kedua orang tua peneliti tercinta khususnya Bapak Suhardius dan Ibu Ernawati, yang tidak pernah berhenti mendo'akan, mendukung dan memenuhi segala kebutuhan serta nasehat- nasehat yang memotivasi penulis. Penulis menyadari bahwa selama penulisan skripsi ini banyak mengalami rintangan, namun dengan adanya do'a, bimbingan dan semangat serta bantuan dari berbagai pihak maka penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Untuk itu secara khusus penulis mengucapkan terimakasih yang setulus-tulusnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Khairunnas, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- © Hak cipta milik UIN Suska Riau
2. Ibu Dr. Mahyarni, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
 3. Bapak Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
 4. Bapak Dr. Mahmuzar, M.Hum selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
 5. Ibu Dr. Julina, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
 6. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku ketua Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
 7. Ibu Sehani, SE, MM selaku dosen pembimbing Proposal dan Skripsi yang telah banyak membantu, membimbing dan mengarahkan serta memberi saran kepada penulis dalam proses penyusunan skripsi.
 8. Seluruh Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan selama proses perkuliahan.
 9. Seluruh staff dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
 10. Teman-teman seperjuangan jurusan khususnya jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang juga ikut serta membantu dalam penelitian ini.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

11 Kepada seluruh pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu per satu yang secara langsung maupun tidak langsung telah membantu, memotivasi dan memberikan saran serta kritik kepada peneliti.

Peneliti berharap semoga Allah Subhanahu wata'ala memberikan balasan untuk semua pihak yang terkait dalam membantu peneliti menyelesaikan penelitian ini dan semoga keberkahan selalu dilimpahkan kepada kita semua.

Akhirnya semoga skripsi ini dapat berguna serta dapat digunakan sebagai tambahan informasi dan pengetahuan. Aamiin ya Robbal'aalamiin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Pekanbaru, 2021
Peneliti

Jannatul Firdaus
NIM.11771201708

UIN SUSKA RIAU



DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	
ABSTRAK	
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Kegunaan Penelitian.....	9
1.5 Sistematika Penulisan.....	10
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1 Pengertian MSDM.....	12
2.2 Work Family Conflict	13
2.3 Disiplin Kerja	19
2.4 Turnover	23
2.5 Pandangan Islam Variabel Penelitian.....	29
2.6 Kerangka Pemikiran.....	32
2.7 Penelitian Terdahulu	34
2.8 Hipotesis.....	41
2.9 Konsep Operasional Variabel.....	44
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	46
3.2 Jenis Dan Sumber Data	46
3.3 Populasi Dan Sampel	47
3.4 Teknik Pengumpulan Data	48

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.5 Metode Analisis.....	49
3.6 Uji Asumsi Klasik	51
3.7 Analisis Linier Regresi Berganda	52
3.8 Uji Hipotesis.....	54
3.9 Uji Koefisien Determinan	55

BAB IV GAMBARAN UMUM TEMPAT PENELITIAN

4.1 Sejarah	56
4.2 Pendiri	57
4.3 Struktur.....	58
4.4 Visi dan Misi	60
4.5 Aktivitas	61
4.6 Fasilitas yang dimiliki	62
4.7 SOP	63

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Responden	75
5.2 Deskripsi Variabel.....	78
5.3 Uji Kualitas Instrumen Penelitian.....	82
5.4 Uji Normalitas Data	84
5.5 Uji Asumsi Klasik	85
5.6 Analisis Data Penelitian	88
5.7 Pembahasan.....	92

BAB VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan.....	97
6.2 Saran.....	98

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



Hak Cipta Ditindungi Undang-Undang

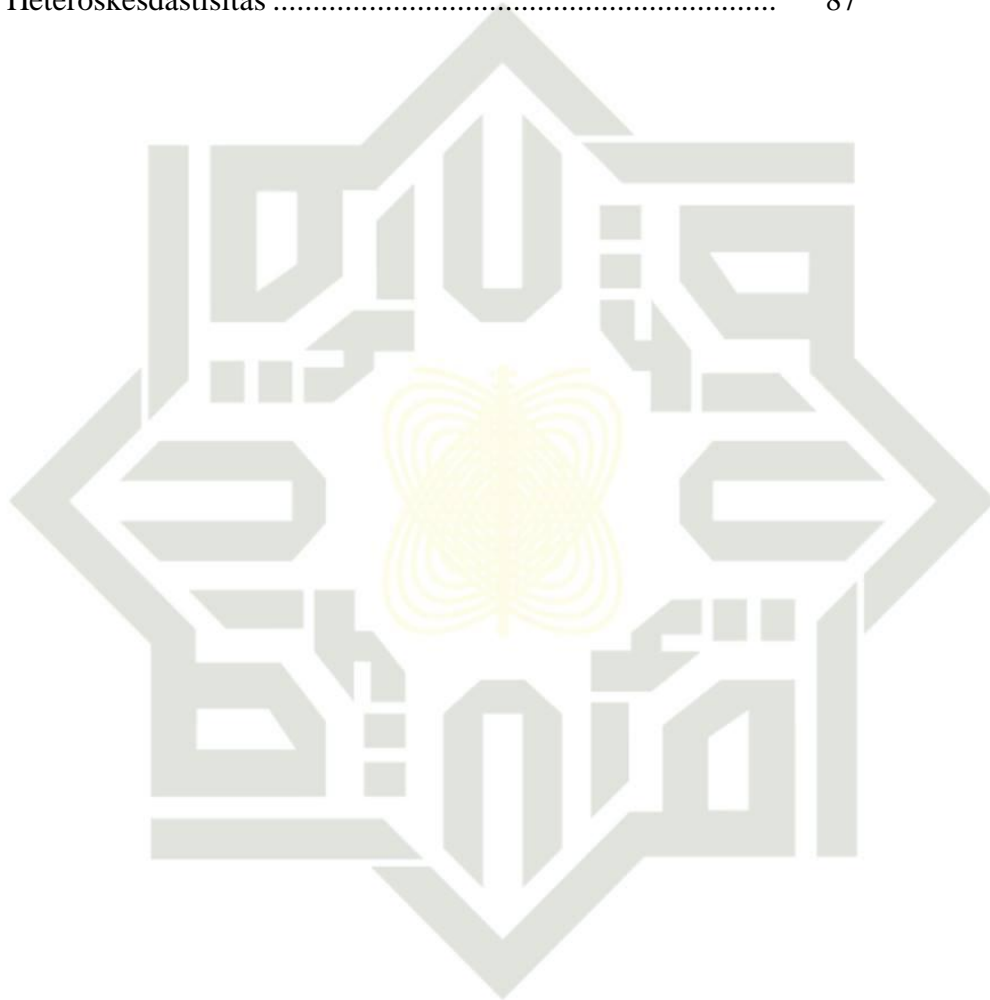
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Rekapitulasi Absen	5
Tabel 1.2	Rekapitulasi Turnover.....	7
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	34
Tabel 2.2	Konsep Operasional Variabel	44
Tabel 5.1	Jumlah Responden Berdasarkan Usia.....	75
Tabel 5.2	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	76
Tabel 5.3	Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	76
Tabel 5.4	Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	77
Tabel 5.5	Jumlah Responden Berdasarkan Status Perkawinan.....	77
Tabel 5.6	Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai WFC	78
Tabel 5.7	Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja....	79
Tabel 5.8	Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Turnover	81
Tabel 5.9	Uji Validitas Angket	82
Tabel 5.10	Uji Reabilitas	83
Tabel 5.11	Uji Multikolinieritas	86
Tabel 5.12	Uji Autokorelasi.....	88
Tabel 5.13	Analisis Regresi Berganda.....	89
Tabel 5.14	Uji Hipotesis Parsial	90
Tabel 5.15	Uji Hitung	91
Tabel 5.16	Koefisien Determinasi	92

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	33
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	58
Gambar 5.1 Uji Normalitas Histogram.....	84
Gambar 5.2 Uji Normalitas Garis Plot.....	85
Gambar 5.3 Uji Heteroskedastisitas.....	87



UIN SUSKA RIAU

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia menjadi sebuah kebutuhan utama dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia bukan hanya sebagai alat dalam produksi tetapi memiliki peran penting dalam kegiatan produksi suatu organisasi. Kedudukan SDM saat ini bukan hanya sebagai alat produksi tetapi juga sebagai penggerak dan penentu berlangsungnya proses produksi dan segala aktivitas organisasi. SDM memiliki andil besar dalam menentukan maju atau berkembangnya suatu organisasi. Oleh karena itu, kemajuan suatu organisasi ditentukan pula bagaimana kualitas dan kapabilitas SDM di dalamnya.

Organisasi yang dimaksud tidak terkecuali rumah sakit milik pemerintah. Rumah sakit memerlukan SDM yang berkualitas dan memiliki kapabilitas dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan publik, diperlukan SDM yang mampu memahami bagaimana menciptakan metode pelayanan yang maksimal sehingga dicapai pelayanan yang prima bagi masyarakat.

Tidak bisa dipungkiri, bahwa era sekarang tidak memandang perbedaan suatu gender. Meningkatnya kebutuhan hidup dari tahun ke tahun menyebabkan tingginya jumlah wanita untuk bekerja dan memberikan tambahan pendapatan dalam keluarga. Wanita yang seharusnya melakukan peran pengasuhan secara



pekerjaan pada anak dan keluarganya, harus membagi waktu sedemikian rupa antara keluarga dan pekerjaan. Salah satu sumber daya manusia yang memiliki peran vital dalam memberikan pelayanan di rumah sakit adalah perawat yang merupakan jumlah terbesar dari seluruh petugas kesehatan. Perawat menjadi tolak ukur yang menentukan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit. Perawat selalu dituntut profesionalismenya dalam menjalankan tugas keperawatan (Lailani dalam Adnyaswari, 2017 : 2475).

Work family conflict dapat didefinisikan sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Setiap karyawan menghadapi situasi kritis dalam kehidupan kerja (*Work-Life*), pribadi, maupun keluarga (*Family-Life*) yang sering menghasilkan konflik antarperan tersebut. Konflik ini menurut **Grant, dkk, (Ekawarna, 2018: 43)**, dikenal sebagai konflik keluarga dengan pekerjaan (*work-family conflict*). Konflik keluarga-pekerjaan terjadi bagi karyawan yang merasakan tekanan pada pekerjaan dan keluarga. Hal ini biasanya terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya, atau sebaliknya, dimana pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya.

Tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu, seperti; pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru dan deadline. Sedangkan tuntutan keluarga berhubungan dengan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga dan menjaga anak. Peran keluarga-kerja sering bersaing merebutkan komoditas berharga, yaitu “waktu”, yang dikenal sebagai konflik keluarga berbasis waktu. Konflik keluarga-kerja adalah konflik yang umum terjadi. Hal itu terjadi ketika waktu yang dihabiskan untuk melakukan aktivitas pada satu peran, yang dapat menghambat pemenuhan tanggung jawab peran lainnya, **Greenhaus, dkk, (Ekawarna, 2018: 43).**

Peran perawat pada rumah sakit akan sangat berpengaruh dan memiliki kontribusi yang cukup besar terhadap kinerja organisasi yang menyebabkan keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan keluarga menjadi sesuatu tuntutan. Untuk memecahkan masalah tuntutan yang dihadapi oleh para karyawan. Ketika karyawan tersebut menghadapi situasi kerja yang kurang menyenangkan, maka dengan mudah akan timbul stres yang kemudian berpengaruh pada kepuasan mereka dalam bekerja.

Disiplin dijelaskan sebagai alat yang dapat digunakan oleh para manager guna mengubah perilaku serta menjadi usaha yang ditunjukkan dalam meningkatkan kesadaran dan meningkatkan kesediaan agar seseorang dapat menaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan dan juga mengikuti semua norma sosial yang diterapkan (**Afandi, 2016:1**). Indikator disiplin kerja mencakup disiplin waktu, inisiatif dan kreatif, tanggung jawab, sikap dan perilaku teladan kepemimpinan, dan taat pada peraturan perusahaan.

(**Wisantyo, 2015: 58**) Kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku merupakan bentuk

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



penerimaan akan perusahaannya. Dalam menjalankan kegiatan kerja, pegawai yang datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku mencerminkan kenyamanan pegawai yang dapat mencegah keinginan meninggalkan perusahaan. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh **Lavenant (dalam Wisantyo, 2015:58)** yang menyatakan bahwa mendidik supervisor tentang aturan-aturan akan memberi mereka keseimbangan yang tepat antara otoritas dan penerimaan. Hasilnya *turnover* rendah dan produktivitas yang tinggi bagi organisasi.

Turnover menurut para peneliti dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain: *job attitude* (sikap kerja), *personality* (kepribadian), *biodemographic* (demografis), *economic factors* (faktor ekonomi), *personal factors* (faktor personal), *job characteristic* (karakteristik pekerjaan), *reward system* (sistem penghargaan), *supervisory* dan *group relation* (supervisor dan hubungan antar kelompok). *Turnover* cenderung rendah pada saat alternatif pekerjaan sedikit dan tingkat pengangguran yang tinggi, begitu pula sebaliknya, *turnover* tinggi pada saat alternatif pekerjaan banyak dan tingkat pengangguran rendah.

Pada saat seorang karyawan mengalami ketidakpuasan kerja karena kegagalan perusahaan dalam usaha mengadaptasi kebijakan yang dapat memecahkan masalah *work-family conflict*, salah satu perilaku penarikan dirinya adalah ketidakhadiran ketempat kerjanya (absen). Ketika kegagalan adaptasi tersebut terjadi secara terus menerus, maka berhenti dari pekerjaan (*turnover*) merupakan salah satu pilihan dari karyawan tersebut.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Eria Bunda Pekanbaru merupakan rumah sakit yang memberikan pelayanan jasa medis kepada masyarakat khususnya ibu dan anak. Aktivitas rutin yang dilakukan oleh rumah sakit adalah memberikan pelayanan medis dan non medis kepada konsumen dalam hal ini pasien yang sedang berobat maupun yang dirawat dan sistem pelayanan yang dilakukan 24 jam.

Berikut data absensi dan keterlambatan karyawan yang ada pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru :

**Tabel 1.1 Rekapitulasi Absensi Karyawan Tahun 2016-2020
RSIA Eria Bunda Pekanbaru**

No	Tahun	Jumlah Perawat	Jumlah Kerja /Tahun	Jumlah Absensi Perawat/orang / Tahun	Keterlambatan/ Orang /Tahun
1	2016	103	316	14	51
2	2017	98	316	19	53
3	2018	81	316	23	59
4	2019	79	316	27	61
5	2020	76	316	29	63
		Total		112	287

Sumber : RSIA Eria Bunda Pekanbaru (2021)

Dari tabel 1.1 diatas, dapat diketahui tingkat absensi karyawan RSIA Eria Bunda Pekanbaru 5 tahun terakhir mengalami kenaikan setiap tahunnya. Pada tahun 2016-2020 jumlah absensi perawat terus meningkat dengan total tercatat 112 kali absen perorang. Sedangkan untuk data keterlambatan perawat juga

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mengalami peningkatan setiap tahunnya tercatat dari tahun 2016-2020 total 287 kali.

Fenomena yang terjadi pada perawat RSIA Eria Bunda masalah disiplin masih tinggi, terlihat dari jumlah absensi dan keterlambatan perawat yang mengalami peningkatan setiap tahunnya. Dan berdasarkan wawancara dengan Ibu Eka Marlina selaku *Management Staff* RSIA Eria Bunda Pekanbaru mengatakan bahwa ketidakdisiplinan perawat (tingkat absensi dan keterlambatan yang tinggi) disebabkan oleh berbagai alasan, seperti: mengantarkan anak sekolah, kesiangan, kelelahan, rasa tanggungjawab terhadap pekerjaan dan juga lupa jadwal. Dari banyaknya pelanggaran kedisiplinan tersebut maka pihak rumah sakit akan memberikan sanksi ataupun teguran kepada perawat berupa pemotongan gaji bagi yang melanggar lebih dari 3 kali, dan ini menyebabkan perawat tidak nyaman dan muncul keinginan untuk mencari pekerjaan dengan gaji yang sesuai dengan keinginannya (*turnover*).

Berikut data jumlah karyawan dan turnover yang ada pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru :

Tabel 1.2 Rekap Data Turnover RSIA Eria Bunda tahun 2016-2020

No	Tahun	Jumlah Perawat	Keluar	Masuk	Persentase keluar	Persentase masuk
1	2016	103	9	15	8,73%	14,56%
2	2017	98	12	0	12,24%	0%
3	2018	81	6	2	7,4%	2,46%
4	2019	79	7	0	8,86%	0%
5	2020	76	9	2	11,84%	2,63%

Sumber: Rsia Eria Bunda Pekanbaru (2021)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic

arif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pada Tabel 1.2 diatas, dapat dilihat bahwa jumlah perawat dan *turnover* pada RSIA Eria Bunda selama 5 tahun terakhir mengalami fluktuasi, yang mana pada tahun 2016 persentase keluar sebesar 8,73%, sedangkan untuk persentase masuk karyawan sebesar 14,56%. Selanjutnya pada tahun 2017 persentase keluar mengalami kenaikan sebesar 12,24% dan persentase masuk sebesar 0%. Pada tahun 2018 persentase keluar sebesar 7,4%, sedangkan persentase masuk sebesar 2,46%. Selanjutnya pada tahun 2019 persentase keluar sebesar 8,86%, sedangkan persentase masuk sebesar 0%. Dan pada tahun 2020 persentase keluar sebesar 11,84 %, dan untuk persentase masuk sebesar 2,63%.

Dapat dilihat dari data diatas terjadi fluktuasi turnover. **Abbott, dkk, (Triaryati, 2013: 87)** menyatakan *turnover* diakibatkan karena meningkatnya absen, *job satisfaction* (kepuasan kerja), dan motivasi. Pengaruh dari *work family conflict* telah digolongkan sebagai faktor penyebab dari *absenteeism*, rendahnya *job satisfaction*, dan motivasi. Dan ketiga hal tersebut telah dihubungkan dengan *permanent withdrawal behavior* (perilaku penarikan diri) dari *turnover* karyawan. Yang berarti bahwa *work family conflict* dapat mengakibatkan rendahnya *job satisfaction* (kepuasan kerja), meningkatkan *absenteeism*, menurunkan motivasi karyawan sehingga membuat pekerjaan terbengkalai yang mana hal tersebut merupakan tidak disiplinnya seseorang dan dalam jangka waktu tertentu dapat mengakibatkan *turnover*.

Pada perawat RSIA Eria Bunda masalah *turnover* masih tinggi. Dimana persentase keluarnya perawat sangat tinggi. Berdasarkan wawancara dengan Ibu Eka Marlina selaku *Management Staff* RSIA Eria Bunda Pekanbaru, beberapa



penyebab karyawan menginginkan keluar dari pekerjaan (*turnover*) disebabkan oleh berbagai macam hal seperti mendapat pekerjaan yang lebih baik dengan salary yang lebih baik pula, dikarenakan tidak ada yang mengasuh anaknya, dan waktu bekerja yang kurang fleksibel sehingga menyebabkan mereka berkeinginan untuk *turnover*.

RSIA Eria Bunda Pekanbaru, harus menyadari betul hal ini dan harus mengambil langkah yang diperlukan untuk mencegah kemungkinan penurunan kinerja dan juga *turnover* di tahun yang akan datang, sehingga dapat mengurangi penurunan *turnover* tersebut.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti ingin mengetahui

“Pengaruh *Work Family Conflict* dan Disiplin Kerja terhadap *Turnover* pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru”.

1.2 Rumusan Masalah

- 1.2.1 Bagaimana Pengaruh *Work Family conflict* secara parsial terhadap *Turnover* pada perawat RSIA Eria Bunda Pekanbaru?
- 1.2.2 Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap *Turnover* pada perawat RSIA Eria Bunda Pekanbaru?
- 1.2.3 Bagaimana pengaruh *Work Family Conflict* dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap *Turnover* pada perawat RSIA Eria Bunda Pekanbaru?

1.3 Tujuan Penelitian

- 1.3.1 Untuk mengetahui apakah ada pengaruh *work family conflict* secara parsial terhadap *turnover* pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.2 Untuk mengetahui apakah ada pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap *turnover* pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru.

3.3 Untuk mengetahui apakah ada pengaruh *work family conflict* dan disiplin kerja secara simultan terhadap *turnover* pada RSIA Era Bunda Pekanbaru.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi :

1.4.1 Bagi Penulis

Manfaat yang diperoleh dari penelitian dapat sebagai penambahan dan pengembangan pengetahuan manajemen khususnya pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

1.4.2 Manfaat Teoritis

Sebagai sarana untuk menerapkan ilmu pengetahuan khususnya sumber daya manusia yang telah diperoleh di bangku kuliah dengan kenyataan yang ada dilapangan tentang fenomena pengaruh *Work Family Conflict* dan disiplin kerja terhadap *turnover* pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru.

1.4.3 Bagi Organisasi

Dapat dijadikan referensi organisasi untuk memperhatikan para perawat tentang pengaruh *Work Family Conflict* dan disiplin kerja terhadap *turnover* pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru.

1.4.4 Bagi Pihak Lain

Penelitian ini di harapkan bisa digunakan sebagai literatur dalam perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia yang berhubungan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

dengan pengaruh *Work Family Conflict* dan disiplin kerja terhadap *turnover* pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru dan bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini disajikan untuk memberikan gambaran keseluruhan isi penelitian. Adapun sistematika pembahasan yang terdapat dalam penelitian ini terdiri dari enam bab yang dapat diuraikan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisikan pendahuluan yang menguraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan tentang landasan teori, definisi dan penjelasan yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan serta uraian teoritis yang mendukung pembahasan masalah diantaranya adalah pengaruh *Work Family Conflict* dan disiplin kerja terhadap *turnover* pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang metode penelitian yang menguraikan lokasi dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, dan beberapa metode analisa data.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang gambaran umum objek penelitian yang berisi sejarah pembentukan RSIA Eria Bunda Pekanbaru, struktur organisasi RSIA Eria Bunda Pekanbaru dan perkembangan RSIA Eria Bunda Pekanbaru.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang deskripsi objek penelitian, hasil analisis data, serta pembahasan dari analisis data.

BAB VI : PENUTUP

Bab ini berisi tentang simpulan dari laporan penelitian yang telah dilakukan berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, serta saran bagi pihak-pihak yang berkepentingan terhadap hasil penelitian maupun bagi penelitian selanjutnya.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

LANDASAN TEORI

Penulis akan memaparkan teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang dihadapi, sesuai dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini, yaitu *work family conflict* dan disiplin kerja yang mempengaruhi *turnover* perawat. Kajian pustaka ini akan dikemukakan mengenai teori yang relevan dengan variabel yang digunakan terhadap penelitian ini. Teori-teori dalam penelitian ini memuat kajian ilmiah dari para ahli, buku, jurnal dari pengertian serta terfokus pada teori permasalahan yang penulis akan teliti.

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam rangka persaingan ini perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas karena sumber daya manusia merupakan asset yang sangat penting demi keberlangsungan organisasi atau perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan dengan manajemen yang profesional. Artinya harus dilakukan sesuai dengan fungsi-fungsi manajemen yang ada. Dengan pengelolaan SDM dengan benar maka perusahaan akan berjalan sebagaimana mestinya sehingga mampu mencapai perusahaan secara optimal.

Dalam hal ini ada baiknya kita menelusuri pengertian yang terkait dengan manajemen dan sumber daya manusia. Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengurus, mengatur, melaksanakan, dan mengelola. Sedangkan sumber daya manusia adalah sumber daya yang terdapat dalam organisasi/perusahaan atau orang yang melakukan aktifitas dalam organisasi atau



perusahaan tersebut.

Menurut (**Afandi, 2018: 1**) Manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*). Manajemen adalah suatu proses khas, yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, dan pengendalian, yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya.

Sedangkan menurut (**Rivai, Dkk, 2016: 4**) manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian.

Menurut **Fahmi (2017 : 100)** Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan dan mempertahankan tenaga kerja efektif.

2.2 Work Family Conflict

2.2.1 Pengertian *work family conflict*

Work family conflict dapat didefinisikan sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Hal ini biasanya terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya, atau sebaliknya, dimana pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya **Frone, dkk, (Nurlinawaty, 2014: 43.)**

Work family conflict adalah bentuk konflik antar peran dimana tekanan peran dari bidang pekerjaan dan keluarga saling bertentangan. Hal ini berarti bahwa keterlibatan dalam peran keluarga atau pekerjaan mempersulit pelaksanaan tanggung jawab dalam peran lainnya **Greenhaus, dkk, (Ekawarna, 2018: 43).**

(Kurniawati, dkk, 2018: 97) menyatakan bahwa *work family conflict* adalah konflik yang terjadi karena terdapat ketidakseimbangan peran antara tanggung jawab di tempat tinggal dengan di tempat kerja. Sedangkan menurut **Frone et al. (Agustina, dkk 2018: 278)** mendefinisikan *work family conflict* sebagai konflik peran yang terjadi pada karyawan, dimana di satu sisi ia harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus keluarga secara utuh, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan.

2.2.2 Jenis-jenis *work family conflict*

Greenhaus, dkk, (Ekawarna, 2018: 46) mengidentifikasi tiga jenis *work-family conflict*, yaitu:

1. Konflik karena waktu (*time based conflict*)

Waktu yang dihabiskan untuk beraktivitas dalam salah satu peran tidak bisa dicurahkan untuk peran yang lain.

2. Konflik karena ketegangan (*Strain-Based Conflict*)

Ketegangan muncul karena *work family conflict* yang dialami wanita.



Terdapat bukti yang nyata bahwa stress dari pekerjaan dapat menimbulkan *symptoms* (gejala) ketegangan, seperti kecemasan, kelelahan, depresi, kelesuan, dan kecenderungan untuk lekas marah. Adanya ketegangan pada salah satu peran menyebabkan seseorang kesulitan untuk memenuhi tuntutan dari peran lain. Pekerjaan sebagai sumber dari konflik (*Work Related Sources of Conflict*) ambiguitas dan konflik dalam peran di pekerjaan dapat menyebabkan *work family conflict*. Hal-hal yang memicu stress dalam pekerjaan misalnya coping pada pekerjaan baru, kurang adanya keterikatan antara orang dan pekerjaan, kekecewaan karena adanya harapan yang tidak terpenuhi. Pada intinya pemicu stress dari faktor pekerjaan dapat menyebabkan terjadinya *work family conflict*. Dan keikutsertaan yang tinggi pada peran tertentu juga dapat menimbulkan *symptoms* ketegangan. Keluarga sebagai sumber konflik (*Family-Related Sources of Conflict*), konflik dalam keluarga berhubungan dengan tingginya *work family conflict*. Dukungan dari pasangan dapat memberikan adanya perlindungan satu sama lain dari kemungkinan mengalami *work family conflict*. Jadi, ketegangan, konflik dan tidak adanya dukungan dari keluarga akan berkontribusi pada terjadinya *work family conflict*. Namun karakteristik peran keluarga tertentu yang membutuhkan komitmen waktu yang tinggi secara langsung dan tidak langsung akan menimbulkan ketegangan.

3. Konflik karena Perilaku (*Behavior-Based Conflict*)

Perbedaan bentuk tingkah laku yang dilekatkan pada peranan tertentu

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Saifudin Kasim Riau

menimbulkan adanya pertentangan pada diri orang tersebut. Ketika di dalam dunia pekerjaan seseorang bisa dituntut menjadi seorang yang logis, berkuasa dan agresif, namun ketika dirumah atau ketika menjadi anggota keluarga, seseorang dituntut menjadi seorang yang hangat, penuh emosi, dan menjadi pengasuh yang baik.

Menurut **Abbott, dkk, (Triaryati, 2003 : 87)** meskipun *work-family conflict* merupakan masalah bagi pria maupun wanita, masalah tersebut tetap saja memberikan tanggung jawab tambahan bagi wanita yang memiliki keluarga dan bekerja. *Work family conflict* berakibat pada stres kerja karena adanya konflik antar peran yaitu konflik antara tuntutan peran pekerjaan dan keluarga saling tumpang tindih, contohnya waktu yang dihabiskan bersama keluarga dengan waktu yang dihabiskan dalam pekerjaan dengan kompensasi yang tidak kompetitif. Stres kerja pada karyawan perempuan adalah tanggapan seorang perempuan terhadap suatu kondisi atau kejadian yang muncul karena interaksi antara perempuan tersebut dengan individu yang lain dengan pekerjaannya sebagai karyawan di suatu perusahaan yang dapat mengganggu kondisi fisik dan psikologisnya. Penelitian terdahulu menunjukkan *work-family conflict* memiliki hubungan negatif dengan hasil kerja seperti kepuasan kerja dan komitmen organisasional (**Carlson et al., 2010**).

Work family conflict bisa mempengaruhi kepuasan kerja sebelum karyawan tersebut akhirnya harus keluar dari pekerjaan. Akan tetapi, hubungan langsung menunjukkan bahwa karyawan akan terus menikmati pekerjaannya meski mengalami *work family conflict*, tapi karena tekanan keluarga cukup kuat maka

tersebut bisa memaksanya untuk keluar dari pekerjaan (**Agustina, 2008: 104**).
Work family conflict timbul saat seseorang yang melakukan perannya dalam suatu pekerjaan mengalami kesulitan melakukan perannya dalam keluarga, maupun sebaliknya.

Tinggi atau rendahnya tekanan *work family conflict* ini, dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah kepuasan kerja. Bentuk kepuasan kerja ini salah satunya berupa kompensasi, kepuasan dan ketidakpuasan atas kompensasi yang diterima adalah fungsi dari ketidakcocokan antara apa yang dirasakan seseorang dengan berapa banyak yang diterima seseorang. Kepuasan akan kompensasi dapat memprediksi tingkat absensi dan *turnover* karyawan.

2.2.3 Indikator-indikator *work family conflict*

Menurut **Frone, dkk, (Nailil, 2016: 626)** indikator-indikator konflik keluarga-pekerjaan adalah:

1. Tekanan sebagai orang tua
2. Tekanan perkawinan
3. Kurangnya keterlibatan sebagai istri
4. Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua
5. Campur tangan pekerjaan.

2.2.4 Bentuk-Bentuk *Work Family Conflict*

Menurut **Gibson, dkk, (Wirakristama, 2011: 32)** *work family conflict* yang dialami individu ada tiga yaitu:

- a. Konflik peran itu sendiri (*person role conflict*).

Konflik ini terjadi apabila persyaratan peran melanggar nilai dasar, sikap



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dan kebutuhan individu tersebut

- b. Konflik intra peran (*intra role conflict*).

Konflik ini sering terjadi karena beberapa orang yang berbeda-beda menentukan sebuah peran menurut rangkaian harapan yang berbeda-beda, sehingga tidak mungkin bagi orang yang menduduki peran tersebut untuk memenuhinya. Hal ini dapat terjadi apabila peran tertentu memiliki peran yang rumit.

- c. Konflik Antar peran (*inter role conflict*).

Konflik ini muncul karena orang menghadapi peran ganda . hal ini terjadi karena seseorang memainkan banyak peran sekaligus, dan beberapa peran itu mempunyai harapan yang bertentangan serta tanggung jawab yang berbeda-beda.

2.2.5 Faktor-faktor yang mempengaruhi *work family conflict*

Konflik peran antara tuntutan pekerjaan dan tuntutan rumah tangga sering dihadapi oleh wanita bekerja. Menurut **Gendut, dkk, (2005: 3)** Adanya *work family conflict* yang dihadapi oleh wanita bekerja mempunyai beberapa faktor, seperti:

1. Depresi
2. Kecemasan
3. Menurunkan Produktifitas
4. Profitabilitas perusahaan
5. Kinerja karyawan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.3 Disiplin Kerja

2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut **Afandi (2016:1)** disiplin kerja dapat dijelaskan sebagai alat yang dapat digunakan oleh para manager guna mengubah perilaku serta menjadi usaha yang ditunjukan dalam meningkatkan kesadaran dan meningkatkan kesediaan agar seseorang dapat mentaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan dan juga mengikuti semua norma sosial yang diterapkan. Sedangkan menurut **Sugodimedjo (Priyono dkk, 2016: 214)** disiplin kerja adalah suatu sikap kesiapan dan juga kesediaan seseorang agar mau mematuhi keseluruhan norma atau peraturan yang berlaku di lingkungan sekitarnya. Sementara menurut **Mangkunegara (Suci, dkk, 2015: 9)** mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah tindakan manajemen dalam menegakkan standard organisasi. Dengan pemaparan tersebut dapat disimpulkan jika disiplin kerja merupakan aturan sikap yang mengatur para karyawan untuk berperilaku selaras dengan peraturan-peraturan yang sudah ditetapkan di tempat pegawai itu bekerja.

2.3.2 Indikator-indikator Disiplin Kerja

Berdasarkan teori dari **Afandi (2016:10)** dimensi dan indikator kedisiplinan kerja dapat dijalankan oleh semua karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi adalah:

Dimensi ketaatan waktu dengan beberapa indikator sebagai berikut :

1. Masuk bekerja dengan tepat waktu
2. Menggunakan waktu secara efektif
3. Tidak pernah bolos / mangkir untuk tidak bekerja



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dimensi tanggung jawab kerja, dengan beberapa indicator sebagai berikut:

1. Selalu mematuhi peraturan
2. Berorientasi terhadap target pekerjaan
3. Rutin membuat laporan hasil kerja

Pada dasarnya ada banyak indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. **Singodimejo dalam Sutrisno (2016: 94)** disiplin kerja dibagi dalam empat dimensi di antaranya adalah :

1. Taat terhadap aturan waktu
dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan
Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.
Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Taat terhadap peraturan lainnya
Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2.3.3 Faktor- Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut **Singodimedjo dalam Sutrisno (2016: 89)** mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan.

- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.

- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

- 5) Ada tidaknya pengawasan pemimpin.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

- 6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

- 1) Saling menghormati, bila bertemu dilingkungan pekerjaan.
- 2) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- 3) Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- 4) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

2.3.4 Bentuk Disiplin Kerja

Tindakan pendisiplinan kepada karyawan haruslah sama pemberlakuannya. Disini tindakan disiplin berlaku bagi semua, tidak memilih, memilah dan memihak kepada siapapun yang melanggar akan dikenakan sanksi



pendisiplinan yang sama termasuk bagi manager atau pimpinan, karena pimpinan harus memberi contoh terhadap para bawahannya.

Menurut **Mangkunegara (2011: 129)** mengemukakan bahwa bentuk disiplin kerja yaitu:

1. Disiplin preventif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan karyawan untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

2. Disiplin korektif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan karyawan dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

3. Disiplin progresif

Merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

2.4 Turnover

2.4.1 Pengertian Turnover

Menurut **Mathis, dkk, (2011: 125)**. Perputaran adalah proses dimana karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan. Tingkat keluar masuk karyawan merupakan proses dimana karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan. Banyak organisasi menemukan bahwa *turnover* merupakan masalah yang merugikan. **Rivai (2013: 238)** menyatakan bahwa *turnover* merupakan keinginan karyawan untuk berhenti kerja dari perusahaan secara sukarela atau



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pindah dari satu tempat ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri.

Menurut **Robbins, dkk (2009: 38)**, *turnover* adalah tindakan pengunduran diri secara permanen yang dilakukan oleh karyawan baik secara sukarela ataupun tidak secara sukarela. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi. Masuk-keluar (*turnover*) tenaga kerja berhubungan dengan ketidakpuasan kerja. Masuk-keluar terjadi pada saat tenaga kerja meninggalkan organisasi dan harus digantikan. *Turnover* yang tinggi menimbulkan biaya yang tinggi, salah satunya adalah pengaruh atas produktivitas. Akan tetapi, biaya bukanlah satu-satunya alasan masuk-keluar yang begitu penting. Waktu pelatihan yang panjang, jadwal yang terganggu, tambahan waktu lembur, kesalahan-kesalahan, dan tidak memiliki tenaga kerja yang berwawasan adalah contoh-contoh frustrasi yang berhubungan dengan masuk-keluar yang tinggi. Salah satu model konseptual yang ditawarkan oleh **Mobley, (2011: 150)**, Menyatakan bahwa *Intention Leave* mungkin menunjukkan langkah logis berikutnya setelah seseorang mengalami ketidakpuasan lalu terjadilah keputusan penarikan diri (*withdrawal*).

Nilesh (Kartono, 2017: 45) *Turnover Intention* merupakan keinginan karyawan untuk meninggalkan sebuah organisasi secara sukarela saat ini serta mengganggu pekerjaan baru.

2.4.2 Jenis-Jenis *Turnover*

Jenis *turnover* menurut **Mathis, dkk, (2011, : 125)** adalah:

1. *Turnover* secara tidak sukarela

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pemecatan karena kinerja yang buruk dan pelanggaran peraturan kerja. *Turnover* secara tidak sukarela dipicu oleh kebijakan organisasional, peraturan kerja dan standar kinerja yang tidak dipenuhi oleh karyawan.

2. *Turnover* secara sukarela

Karyawan meninggalkan perusahaan karena keinginan sendiri. *Turnover* secara sukarela dapat disebabkan oleh banyak faktor, termasuk peluang karier, gaji, pengawasan, geografi dan alasan pribadi/keluarga.

Berdasarkan bentuk pengendalian, *turnover* dibagi menjadi dua jenis, yaitu *turnover* yang dapat dikendalikan dan *turnover* yang tidak dapat dikendalikan:

1. *Turnover* yang dapat dikendalikan.

Muncul karena faktor yang dapat dipengaruhi oleh pemberi kerja. Dalam *turnover* yang dapat dikendalikan, organisasi lebih mampu memelihara karyawan apabila mereka menangani persoalan karyawan yang dapat menimbulkan *turnover*.

2. *Turnover* yang tidak dapat dikendalikan

Muncul karena alasan di luar pengaruh pemberi kerja. Banyak alasan karyawan yang berhenti tidak dapat dikendalikan oleh organisasi contohnya: adanya perpindahan karyawan dari daerah geografis, karyawan memutuskan untuk tinggal di daerah karena alasan keluarga, suami atau istri yang dipisahkan dan karyawan adalah mahasiswa yang baru lulus dari perguruan tinggi.

2.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Turnover*

Gendut (2005: 3) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *turnover*, antara lain;

1. *Job Attitude*

Ketangkasan kerja seseorang sangat mempengaruhi terutama dalam mengevaluasi pekerjaan yang sekarang ia bekerja. Kemampuan untuk menjamin diri sendiri untuk mendapat pekerjaan di luar perusahaan tempat bekerja saat ini.

2. *Personality*

Kepribadian seseorang juga berpengaruh pada kinerja serta produktivitas. Semakin tinggi produktivitas seseorang semakin bagus kepribadiannya. Semakin kecil pula pemikiran untuk berhenti bekerja sehingga kecil pula kemungkinan terjadi *turnover*, begitu juga sebaliknya.

3. *Economic factors*

Faktor ekonomi dalam perusahaan mempengaruhi juga pemikiran seorang karyawan tetap bekerja pada perusahaan sekarang atau berhenti bekerja. Karena karyawan memilih hengkang dari perusahaan tersebut jika ada perusahaan lain melebihi pendapatannya di tempat ia bekerja sekarang.

4. *Reward System*

Insentif perusahaan yang tidak seimbang dengan kebijakan untuk jam kerja tambahan dapat menyebabkan *turnover*. Satu pendekatan yang dapat

digunakan untuk meningkatkan penerimaan pekerja terhadap rencana reward adalah mengizinkan para pekerja ikut serta dalam perancangan rencana.

5. *Job Characteristic*

Karakteristik pekerjaan seseorang tempat ia bekerja jika tidak sesuai dengan apa yang diinginkan juga akan timbul seseorang berpikir untuk keluar dari pekerjaannya yang sekarang, terjadilah *turnover*.

6. Faktor lingkungan

Lokasi yang menyenangkan akan menarik bagi karyawan, demikian juga dengan lingkungan fisik yang dapat berpengaruh pada *turnover* karyawan.

2.4.4 Indikasi terjadinya *Turnover*

Menurut **Harmoto (2002: 2)** *Turnover* ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan. Indikasi-indikasi tersebut bisa digunakan sebagai acuan untuk memprediksi *turnover* karyawan dalam sebuah perusahaan:

1. Absensi yang meningkat. Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, biasanya ditandai dengan absensi yang semakin meningkat.
2. Mulai malas bekerja. Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, akan lebih malas bekerja karena orientasi karyawan ini adalah bekerja ke tempat lainnya yang dipandang lebih mampu memenuhi semua keinginan karyawan bersangkutan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

3. Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja. Berbagai pelanggaran terhadap tata tertib dalam lingkungan pekerjaan sering dilakukan karyawan yang akan melakukan *turnover*.
4. Peningkatan protes terhadap atasan. Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, lebih sering melakukan protes terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan kepada atasan. Materi protes yang ditekankan biasanya berhubungan dengan balas jasa atau aturan lain yang tidak sependapat dengan keinginan karyawan.
5. Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya. Biasanya hal ini berlaku untuk karyawan yang berkarakteristik positif. Karyawan ini mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang dibebankan, dan jika perilaku positif karyawan ini meningkat jauh dan berbeda dari biasanya justru menunjukkan karyawan ini akan melakukan *turnover*.

2.4.5 Indikator *turnover*

Menurut **Mobley (2011: 150)** indikator dari *turnover* adalah sebagai berikut:

1. Memikirkan untuk keluar
2. Pencarian alternatif pekerjaan
3. Niat untuk keluar
4. Absensi yang meningkat
5. Mulai malas untuk bekerja



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

2.5 Pandangan Islam Terhadap Masalah Penelitian

2.5.1 Konsep islam tentang *work family conflict*

Dalam islam tidak ada perbedaan antara perempuan dan laki-laki, islam mengajarkan bahwa pria dan wanita mempunyai hak dan kewajiban yang sama. Al-Qur'an menegaskan bahwa antara laki-laki dengan perempuan terdapat kesetaraan. Tidak ada perbedaan antara keduanya dalam perbuatan. Siapa saja melakukan amal (perbuatan) akan mendapat ganjaran yang setimpal dengan apa yang mereka perbuat. Inilah yang ditegaskan oleh Allah SWT dalam al-Qur'an surat Al-Ahzab ayat 35:

وَالصَّادِقِينَ وَالْقُنُوتِ وَالْقَنَاتِ وَالْمُؤْمِنَاتِ وَالْمُؤْمِنِينَ وَالْمُسْلِمَاتِ الْمُسْلِمِينَ إِنَّ
 وَوَالْمُتَصَدِّقِينَ وَالْخَشِيعَةَ وَالْخَشِيعِينَ وَالصَّابِرَاتِ وَالصَّابِرِينَ وَالصَّادِقَاتِ
 وَالْحَفِظَاتِ فُرُوجَهُمْ وَالْحَفِظِينَ وَالصَّامِتَاتِ وَالصَّامِتِينَ الْمُتَصَدِّقَاتِ
 عَظِيمًا وَأَجْرًا مَغْفِرَةً لَهُمُ اللَّهُ أَعَدَّ الذُّكْرَاتِ وَكَثِيرًا اللَّهُ وَالذُّكْرِينَ

Artinya : Sesungguhnya laki-laki dan perempuan yang muslim, laki-laki dan perempuan yang mukmin, laki-laki dan perempuan yang tetap dalam ketaatannya, laki-laki dan perempuan yang benar, laki-laki dan perempuan yang sabar, laki-laki dan perempuan yang khusyuk, laki-laki dan perempuan yang bersedekah, laki-laki dan perempuan yang berpuasa, laki-laki dan perempuan yang memelihara kehormatannya, laki-laki dan perempuan yang banyak menyebut (nama) Allah, Allah telah menyediakan untuk mereka ampunan dan pahala yang besar. Jelas

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

State Islamic University of Sultan Saif Kasim Riau



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sekali dalam kandungan ayat diatas dijelaskan bahwa tidak adanya perbedaan antara laik-laki dan perempuan kecuali dilihat dari ketaqwaannya dan Allah menjanjikan pahala yang besar bagi yang berbuat baik.

Jelas sekali dalam kandungan ayat diatas dijelaskan bahwa tidak adanya perbedaan antara laki-laki dan perempuan kecuali dilihat dari ketaqwaannya dan Allah menjanjikan pahala yang besar bagi yang berbuat baik. Bahkan di dalam Al-Qur'an ditegaskan bahwa keduanya harus terjalin kerja sama dan saling membantu.

2.5.2 Konsep islam tentang Disiplin Kerja

Dalam ajaran Islam perintah disiplin dalam arti taat dalam bekerja adalah suatu kewajiban yang harus dipenuhi dan tidak melanggar peraturan yang telah ditetapkan. Sebagaimana diterangkan dalam firman Allah SWT dalam surat An-Nisa' ayat 59.

Artinya : “Wahai orang-orang yang beriman! Taatilah Allah dan taatilah Rasul (Muhammad), dan Ulil Amri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Kemudian jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu, lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya”(an-Nisa' : 59).

وَأَطِيعُوا اللَّهَ طَائِعُوا آمَنُوا الَّذِينَ الْأَمْرُ بِأَيْهَا وَأُولَى الرَّسُولِ
تَنَازَعْتُمْ فَإِنْ مِنْكُمْ إِلْ فَرُدُّوهُ شَيْءٍ فِي وَالرَّسُولِ اللَّهِ كُنْتُمْ إِنْ

الْآخِرِ وَالْيَوْمِ بِاللَّهِ تُؤْمِنُونَ تَأْوِيلًا وَأَحْسَنُ خَيْرٌ ذَلِكَ



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dalam Al-Qur'an terdapat beberapa konsep yang berkaitan dengan kerja antara lain "kasaba", "shana" dan "amala" dan lain-lain. Hal ini semua mengidentifikasi bahwa islam adalah agama yang mengutamakan kerja. Bahwa kesempurnaan iman seseorang antara lain adalah karena kerja, dengan kata lain bahwa setiap Muslim wajib bekerja atau beramal. Seperti halnya Al-Qur'an surat surat an-Nisa' ayat 32

Surat an-Nisa' ayat 32.

بِهِ اللَّهُ فَضَّلَ مَا تَتَمَنَّوْنَ وَلَا ۖ بَعْضٌ عَلَىٰ بَعْضِكُمْ لِلرِّجَالِ
 اِكْتَسَبُوا مِمَّا نَصِيبُ اللَّهِ ۖ وَسْأَلُوا ۖ فَضْلِهِ مِنْ كَانَ اللَّهُ اِنَّ
 عَلِيْمًا شَيْءٍ بِكُلِّ

Artinya: "Dan janganlah kamu iri hati terhadap apa yang dikaruniakan Allah kepada sebahagian kamu lebih banyak dari sebahagian yang lain. (Karena) bagi orang laki-laki ada bahagian dari pada apa yang mereka usahakan, dan bagi para wanita (pun) ada bahagian dari apa yang mereka usahakan, dan mohonlah kepada Allah sebagian dari karuniaNya. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui segala sesuatu"(an-Nisa" : 32)

Dengan demikian dipahami bahwa dalam ajaran islam bekerja dengan benar dan baik atau disiplin dalam bekerja tergolong perbuatan ibadah atau dengan kata lain bahwa bekerja adalah mengandung nilai nilai „ubudiyah. Bekerja yang hanya mementingkan kepentingan dunia saja, dalam arti mengabaikan perintah ibadah

adalah suatu perilaku merugi sekalipun ia mendapat keuntungan dunia. Kerja menentukan status manusia

2.5.3 Konsep Islam tentang Turnover

Al- Isra' : 15

تَزِرُ أَخْرَابًا وَلَا أَوْزَرَ ۗ رَسُولٌ نَبَّعَتْ حَتَّىٰ مُعَذِّبِينَ كُنَّا وَمَا
وَازِرَةٌ

Artinya : Dan seorang yang berdosa tidak dapat memikul dosa orang lain, dan Kami tidak akan mengazab sebelum Kami mengutus seorang rasul.

Al- Baqarah : 286

وَسَعَهَا إِلَّا نَفْسًا اللَّهُ يُكَلِّفُ ۗ لَا كَسَبَتْ مَا اِكْتَسَبَتْهَا مَا وَعَلَيْهَا

Artinya : Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Dia mendapat (pahala) dari (kebajikan) yang dikerjakannya dan dia mendapat (siksa) dari (kejahatan) yang diperbuatnya.

2.6 Kerangka Berpikir

Kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini didasarkan pada hasil telaah teoritis seperti yang diuraikan sebelumnya. Berdasarkan tinjauan dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun sebuah kerangka pemikiran teoritis untuk lebih memudahkan pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

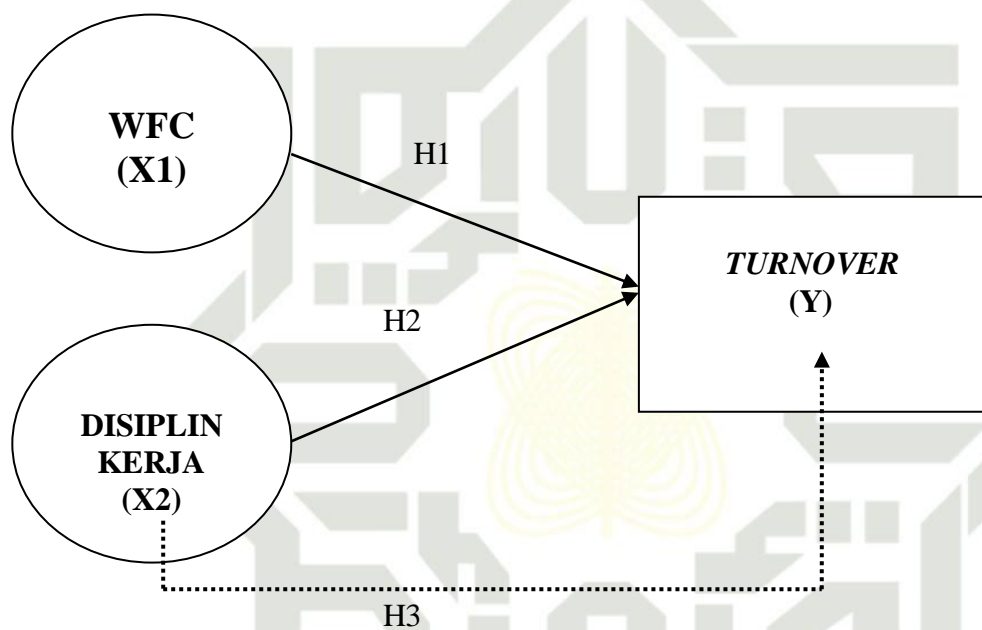
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dalam kerangka pemikiran terdapat beberapa variabel diantaranya: *Work family conflict*, disiplin kerja, *turnover*.

Untuk lebih memudahkan pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini, maka dapat dilihat dalam gambar berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Sumber : Abbott, J., cieri, H.D., & Iverson, R.D., 1998 (Triyarti, 2013)

Keterangan:

- > Hubungan secara parsial
- - - - -> Hubungan secara simultan

- X1 = WFC (*Work Family Conflict*)
- X2 = Disiplin kerja
- Y = *Turnover*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini tidak terlepas dari hasil penelitian-penelitian terdahulu sebagai bahan perbandingan. Penelitian terdahulu menjadi acuan penulis dalam melakukan penelitian, sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi bahan kajian penelitian penulis.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama peneliti	Judul	Variabel	Kesimpulan
1	Yulius Irwanto Putera Suwandi Hutomo, Lenny Christina Nawang Sari2	Pengaruh motivasi, Kepuasan kerja dan Kedisiplinan Terhadap Turnover Karyawan	X1 : Motivasi X2 : Kepuasan Kerja X3: Kedisiplinan Kerja Y : Turnover Karyawan	Mengacu kepada kajian teori dan studi empiris, maka artikel ini dapat disimpulkan dan dikemukakan secara lebih detail sebagai berikut: (1) Motivasi dan Kepuasan Kerja bisa saling pengaruh mempengaruhi; (2) Motivasi mempunyai pengaruh terhadap Kedisiplinan; (3) Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kedisiplinan; (4) Motivasi dan Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kedisiplinan; (5) Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kedisiplinan mempunyai pengaruh terhadap turnover Karyawan
Perbedaan :				

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

<p>1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:</p> <p>a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.</p> <p>b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.</p> <p>2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.</p>	<p>Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabel, pada penelitian terdahulu variabel yang digunakan ada 3 yakni Motivasi (XI), Kepuasan kerja (X2), dan Kedisiplinan kerja (X3) dan Turnover (Y). Sedangkan pada penelitian kali ini peneliti menggunakan 3 variabel yakni work- family conflict sebagai (X1), Disiplin kerja (X2) dan Turnover sebagai Y</p>	<p>Pengaruh adaptasi Kebijakan mengenai <i>Work-family conflict</i> Terhadap absen dan <i>Turnover</i></p>	<p>Y1: absen dan Y2: turnover X: konflik peran ganda atau <i>work family conflict</i></p>	<p>Diambil kesimpulan bahwa work-Family conflict akan menimbulkan stres kerja, dan akan terbawa ke tempat kerja dan karyawan yang rentan mengalami work-family Conflict Adalah wanita, karena wanita akan dihadapkan pada pola tradisional yang berbeda dengan laki-laki, meskipun memiliki jenjang karir yang sama, Yakni mengurus anak dan keluarga. Sehingga wanita menjadi lebih rentan mengalami stres di tempat kerja, dan akan mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan.</p>
<p>Perbedaan : Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabel, pada penelitian terdahulu absen sebagai (Y1), turnover sebagai (Y2), sedangkan pada penelitian kali ini peneliti menggunakan turnover sebagai (Y) dan Disiplin Kerja (X2)</p>				
<p>3</p>	<p>Murmalitasari Ladiah Wisantyo Dan Harries Radiistriyatno</p>	<p>Pengaruh Stres Kerja, Disiplin kerja dan Kepuasan kerja Terhadap Intensi Turnover</p>	<p>Y: <i>Turnover</i> X1: Stress Kerja X2: Disiplin Kerja X3: Kepuasan Kerja</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan stres kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap intensi turnover. Hal</p>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

				<p>ini berarti bahwa variasi intensi turnover (Y) dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen stres kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3). Hasil dari uji t, didapatkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi turnover, sedangkan stres kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap intensi turnover. Variabel Kepuasan kerja merupakan variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap intensi turnover.</p>
<p>Perbedaan : Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabel dimana penelitian terdahulu menggunakan 4 Variabel sedangkan peneliti pada penelitian kali ini menggunakan 3 Variabel</p>				
4	Atty Erdiana Eryana	Pengaruh work - Family conflict Terhadap <i>absenteeism</i> dan Turnover Intention (studi Pada karyawati Perusahaan Perbankan di Malang)	X1: <i>WFC</i> X2: <i>FWC</i> Y1: <i>Absenteeism</i> Y2: <i>Turnover intention</i>	Simpulannya adalah jika <i>work-family conflict</i> yang terjadi tidak segera diselesaikan, maka akan dapat mengakibatkan stres dan ketidakpuasan, komitmen terhadap perusahaan semakin luntur yang kemudian berpengaruh pada keputusan ketidakhadiran karyawan, dan dalam waktu tertentu dapat

© Hak cipta milik

UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU

				meningkatkan turnover intention karyawan atau melatarbelakangi keputusan berhenti bekerja/berpindah kerja bagi karyawan
<p>Perbedaan : Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabel yang digunakan, penelitian terdahulu menggunakan 4 variabel <i>WFC</i> (X1), <i>FWC</i> (X2), Absen (Y1) dan <i>Turnover intension</i> (Y2), , sedangkan penelitian kali ini menggunakan 3 Variabel, <i>Wfc</i> (X1), Disiplin Kerja sebagai (X2) dan <i>Turnover</i> (Y)</p>				
5	Yulius Irwanto Putera Suwandi Hutomo, Lenny Christina Nawangari2	Analisis pengaruh konflik peran ganda (<i>work family conflict</i>) terhadap kinerja karyawan wanita pada pt. nyonya meneer semarang dengan stres kerja sebagai variabel intervening	Y1: stres kerja Y2: kinerja karyawan X: konflik peran ganda atau <i>work-family conflict</i>	1. Ada pengaruh positif dan signifikan antara konflik peran ganda terhadap stres kerja yang dialami karyawan wanita. 2. Ada pengaruh negatif antara konflik peran ganda (<i>Work-Family Conflict</i>) yang dialami karyawan wanita dengan kinerja karyawan wanita. Ada pengaruh negatif antara stres kerja yang dialami karyawan perempuan terhadap kinerja
<p>Perbedaan : Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabel, pada penelitian terdahulu variabel yang digunakan ada 3 yakni <i>work-family conflict</i> (X), stres kerja (Y1), dan kinerja karyawan (Y2) . Sedangkan pada penelitian kali ini peneliti menggunakan 3 variabel yakni <i>work-family conflict</i> sebagai (X1), Disiplin kerja (X2) dan Turnover sebagai Y</p>				
6	Meilaty Fanthariasari	Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> terhadap <i>turnover intention</i> melalui	Y1: <i>Turnover Intention</i> X1: <i>Work Family Conflict</i>	Pada penelitian ini telah mengkonfirmasi bahwa:

- Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

<p>© Hak cipta milik UIN Suska Riau</p> <p>State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau</p>	<p>komitmen organisasi</p>		<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>WFC</i> merupakan faktor yang berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. 2. <i>WFC</i> berdampak negatif pada komitmen organisasi 3. Sementara hasil adanya pengaruh penelitian berkaitan dengan peran mediasi komitmen organisasi ini, mengindikasikan adanya pengaruh positif antara <i>work family conflict</i> dengan <i>turnover intention</i> ini. <p>Hal ini mengartikan bahwa adanya mediasi komitmen organisasi ini belum mampu menurunkan turnover intention karyawan wanita perusahaan bank swasta syariah di saat wabah pandemi covid-19</p>
<p>Perbedaan : Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabel yang digunakan, penelitian terdahulu hanya menggunakan 2 variabel <i>WFC</i> (X1) dan <i>Turnover intension</i> (Y1), sedangkan penelitian kali ini menggunakan 3 Variabel, <i>Wfc</i> (X1), Absen sebagai (X2) dan <i>Turnover</i> (Y)</p>			
<p>7</p>	<p>Sulis Riptiono</p>	<p>Adanya Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> dan <i>Family work conflict</i> terhadap <i>turnover intention</i> dengan</p>	<p>X1: <i>Work Family Conflict</i> X2: <i>Family Work Conflict</i> Y1: <i>Job Stress</i> Y2: <i>Turnover</i></p> <p>Berdasarkan penelitian tentang <i>work family conflict</i> dan <i>Family Work Conflict</i> terhadap <i>turnover intention</i></p>

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau				
State Islamic Universitas Sultan Hassanudin Kasim Riau				
		<i>job stress</i> sebagai mediasi	<i>Intention</i>	dengan <i>job stress</i> sebagai variabel interverning dengan responden sebanyak 32, maka diperoleh hasil bahwa masing – masing variabel independen yaitu <i>work family conflict</i> , <i>family work conflict</i> dan <i>job stress</i> memiliki pengaruh terhadap <i>turnover intention</i>
Perbedaan : Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabel yang digunakan, penelitian terdahulu menggunakan 4 variabel <i>WFC</i> (X1), <i>FWC</i> (X2), <i>Job Stress</i> (Y1) dan <i>Turnover intension</i> (Y2), , sedangkan penelitian kali ini menggunakan 3 Variabel, <i>Wfc</i> (X1), Absen sebagai (X2) dan <i>Turnover</i> (Y)				
8	Dewa Gede Andika Satria Utama dan Desak Ketut Sintasih	Pengaruh <i>work family conflict</i> dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dan <i>turnover intention</i>	Y1: komitmen organisasional Y2: <i>turnover intention</i> X1: <i>work family conflict</i> X2: kepuasan kerja	Berdasarkan hasil analisis penelitian ini maka dapat ditarik kesimpulan yaitu: Variabel <i>work family conflict</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan. Semakin tinggi tingkat <i>work family conflict</i> dapat mengurangi komitmen organisasional pada diri karyawan.
Perbedaan : Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabel yang digunakan, penelitian terdahulu menggunakan 4 variabel <i>WFC</i> (X1), Kepuasan Kerja (X2), Komitmen Organisasional (Y1) dan <i>Turnover intention</i> (Y2), sedangkan penelitian kali ini menggunakan 3 Variabel, <i>Wfc</i> (X1), Absen sebagai (X2) dan <i>Turnover</i> (Y)				
9	Reni Agustina	Pengaruh <i>work family conflict</i>	Y1: stres kerja Y2: kinerja	Berdasarkan hasil penelitian dan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang				
© Hak cipta milik UIN Suska Riau				
		terhadap stres kerja dan kinerja wanita perawat di rumah sakit umum daerah praya lombok	X1: <i>work family conflict</i>	pembahasan pada bab sebelumnya, maka didapat kesimpulan yaitu: <i>Work family conflict</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi <i>work family conflict</i> perawat, maka semakin tinggi stres yang dialami.
Perbedaan : Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabel yang digunakan, penelitian terdahulu menggunakan 3 variabel <i>WFC</i> (X1), Stress Kerja (Y1) dan Kinerja (Y2), , sedangkan penelitian kali ini menggunakan 3 Variabel, <i>Wfc</i> (X1), Absen sebagai (X2) dan <i>Turnover</i> (Y)				
10	Ida ayu diah wulandari dan I gusti ayu dewi adnyani	Pengaruh <i>work family conflict</i> terhadap <i>turnover intention</i> melalui mediasi kepuasan kerja pada hotel grand inna kuta	Y1: <i>turnover intention</i> Y2: kepuasan kerja X1: <i>work family conflict</i>	Berdasarkan hasil analisis dai penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa <i>work family conflict</i> berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pada karyawan hotel grand inna kuta. Hal ini menunjukkan semakin tinggi <i>work family conflict</i> yang dirasakan maka kepuasan kerja karyawan akan semakin rendah.
Perbedaan : Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabel yang digunakan, penelitian terdahulu menggunakan 3 variabel <i>WFC</i> (X1), <i>Turnover intention</i> (Y1) dan Kepuasan Kerja (Y2), , sedangkan penelitian kali ini menggunakan 3 Variabel, <i>Wfc</i> (X1), Absen sebagai (X2) dan <i>Turnover</i> (Y)				

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



2.8 Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2014: 63) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan dilatar belakang masalah serta berpegang pada telaah pustaka yang masih bersifat teoritis, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

2.8.1 Pengaruh *Work Family Conflict* (X1) terhadap *Turnover* (Y) karyawan

Lathifa, dkk, (dalam Ganesha, dkk, 2016: 635) berpendapat bahwa *work family conflict* berpengaruh positif terhadap *turnover*. Seseorang yang memiliki jam kerja yang lama maka akan merasa kesulitan dalam menyeimbangkan tuntutan atas pekerjaan dan keluarga sehingga timbul tekanan atau stres dalam dirinya dan berdampak pada menurunnya kepuasan kerja dan keinginan untuk keluar atau pindah dari organisasi tersebut Amalia, (Paramita, 2017: 37)

Begitu pula dengan Sondang, dkk (Triyarti, 2003: 89) yang menyatakan bahwa salah satu sumber stres yang diderita karyawan adalah faktor individu dan masalah keluarga yang berkaitan dengan usaha membina keharmonisan rumah tangga mereka.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa salah satu bagian dari job situation yaitu *role stress* yang bisa disebabkan oleh *work-family conflict* dan dipengaruhi oleh jenis kelamin (*sex*), yang kemudian mempengaruhi *job satisfaction* (kepuasan kerja) dan motivasi untuk hadir ke tempat kerja (absen)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



yang berlangsung dalam jangka panjang dapat mengakibatkan *turnover* pada organisasi tersebut. Oleh karena itu, Hipotesis penelitian ini adalah:

H₁ : Diduga *work-family conflict* berpengaruh secara parsial terhadap *turnover* karyawan pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru.

2.8.2 Pengaruh Disiplin Kerja (X₂) terhadap *Turnover* (Y) karyawan

Menurut **Afandi (2016:1)** disiplin kerja dapat dijelaskan sebagai alat yang dapat digunakan oleh para manager guna mengubah perilaku serta menjadi usaha yang ditunjukkan dalam meningkatkan kesadaran dan meningkatkan kesediaan agar seseorang dapat mentaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan dan juga mengikuti semua norma sosial yang diterapkan.

Kesadaran dan kesediaan karyawan mentaati semua peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku haruslah sebagai bentuk penerimaan karyawan tersebut atas organisasi perusahaan tempatnya bekerja. Didalam menjalankan aktifitas bekerja, pegawai yang datang ke kantor dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, dapat mematuhi semua peraturan perusahaan dan juga norma-norma sosial yang berlaku dapat mencerminkan kenyamanan pegawai yang juga mencegah keinginan para karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Hal ini didukung juga oleh hasil penelitian lainnya yang dilakukan oleh **Lavenant (dalam Wisantyo, 2015:58)**, menyatakan bahwa mendidik penyelia mengenai aturan-aturan dapat memberi mereka keseimbangan yang tepat diantara otoritas dan penerimaan. Hasilnya dapat ditunjukkan dengan tingkat turnover yang rendah tetapi mempunyai hasil produktivitas yang tinggi bagi organisasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



H2 : Diduga Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap *turnover* karyawan pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru.

2.9.3 Pengaruh *Work Family Conflict* (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap *Turnover* (Y) karyawan

Menurut **Afandi (2016:1)** disiplin kerja dapat dijelaskan sebagai alat yang dapat digunakan oleh para manager guna mengubah perilaku serta menjadi usaha yang ditunjukan dalam meningkatkan kesadaran dan meningkatkan kesediaan agar seseorang dapat mentaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan dan juga mengikuti semua norma sosial yang diterapkan.

Abbott, dkk, (Triaryati, 2013: 87) menyatakan *turnover* diakibatkan karena meningkatnya absen, *job satisfaction* (kepuasan kerja), dan motivasi. Pengaruh dari *work family conflict* telah digolongkan sebagai faktor penyebab dari *absenteeism*, rendahnya *job satisfaction*, dan motivasi. Dan ketiga hal tersebut telah dihubungkan dengan perilaku penarikan diri dari *turnover* karyawan, dimana hal tersebut termasuk beberapa indikator disiplin kerja, yang berarti bahwa *work family conflict* dapat mengakibatkan rendahnya *job satisfaction*, meningkatkan pelanggaran disiplin kerja, menurunkan motivasi karyawan dan dalam jangka waktu tertentu dapat mengakibatkan *turnover*.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa *work family conflict* dapat menyebabkan berkurangnya kedisiplinan seseorang yang berlangsung dalam jangka panjang atau waktu tertentu dapat mengakibatkan *turnover* pada organisasi tersebut. Hal ini berarti *work family conflict* dan disiplin kerja berpengaruh terhadap *turnover*.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

H1: Diduga *work family conflict* dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap *turnover* karyawan RSIA Eria Bunda Pekanbaru.

2.9 Definisi Konsep Operasional Variabel

Operasional variabel adalah ungkapan dalam konsep tersebut, secara operasional, secara praktik, secara riil, secara nyata dalam lingkungan objek penelitian atau objek yang kan diteliti.

Konsep operasional variabel yang menjelaskan variabel-variabel penilaian yang digunakan, yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.2 Konsep Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	<i>Work Family Conflict</i> (X1)	Suatu bentuk konflik antarperan dengan tekanan peran dari domain pekerjaan dan domain keluarga, yang saling bertentangan dalam beberapa hal dikenal sebagai <i>work family conflict</i> (konflik keluarga-pekerjaan). Greenhau, dkk (Ekawarna, 2018 : 43)	Tekanan sebagai orang tua, Tekanan perkawinan, Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua, campur tangan pekerjaan. Frone, dkk, (Nailil, 2016: 626)	Likert
2	Disiplin Kerja (X2)	Menurut Afandi (2016:1) disiplin kerja dapat dijelaskan sebagai alat yang dapat digunakan oleh para manager guna mengubah perilaku serta menjadi usaha yang ditunjukkan dalam meningkatkan kesadaran dan meningkatkan kesediaan agar seseorang dapat mentaati semua peraturan perusahaan yang	Afandi (2016:10) Masuk bekerja dengan tepat waktu, Menggunakan waktu secara efektif , Tidak pernah bolos / mangkir untuk tidak bekerja, Selalu mematuhi peraturan, Berorientasi terhadap target pekerjaan, Rutin membuat laporan hasil kerja	Likert

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

		telah ditetapkan dan juga mengikuti semua norma sosial yang diterapkan	
3	<i>Turnover</i> (Y)	Menurut Robbins, dkk (2009: 38) , <i>turnover</i> adalah tindakan pengunduran diri secara permanen yang dilakukan oleh karyawan baik secara sukarela ataupun tidak secara sukarela.	Memikiran untuk keluar, pencarian alternatif pekerjaan, niat untuk keluar, absensi yang meningkat, mulai malas untuk bekerja (Mobley, 2011: 150)
			Likert

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 LOKASI DAN WAKTU PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada RSIA Eria Bunda yang beralamat di Jl. KH. Ahmad Dahlan Nomor 163, Kampung Tengah, Kecamatan Sukajadi, Kota Pekanbaru, Riau 28122,

3.2 JENIS DAN SUMBER DATA

3.2.1 Data Primer

Menurut (Sugiyono, 2016: 137) Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung meliputi dokumen-dokumen perusahaan berupa sejarah perkembangan perusahaan, struktur organisasi dan lain-lain yang berhubungan dengan penelitian. memberikan data kepada pengumpul data. Data primer dapat juga disebut sebagai data yang diperoleh secara langsung dari tanggapan responden terhadap item pertanyaan yang diajukan dalam kuisisioner dan wawancara.

3.2.2 Data Sekunder

Menurut (Sugiyono, 2016: 137) Data sekunder adalah data yang diperlukan untuk mendukung hasil penelitian berasal dari literatur, artikel dan berbagai sumber lainnya yang berhubungan dengan penelitian. Data ini biasanya diperoleh dari perpustakaan dari laporan-laporan penelitian terdahulu.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.3 POPULASI DAN SAMPEL

3.3.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2014: 80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam pengambilan data yang menjadi populasi dipenelitian ini adalah perawat RSIA Eria Bunda Pekanbaru adalah sebanyak 76 orang perawat.

Populasi : Perawat RSIA Eria Bunda Pekanbaru

Jumlah Populasi : 76 orang

Sampel : 76 sampel

3.3.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2014: 81) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Adapun teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan pendekatan *nonProbability Sampling* dengan teknik *Sampling jenuh/sensus*.

Menurut **Sugiyono (2010: 122-123)** sampling jenuh adalah tehnik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil kurang dari 30 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

Jadi, sampel dalam penelitian ini adalah perawat RSIA Eria Bunda Pekanbaru sebanyak 76 perawat.

3.4 TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

3.4.1 Observasi

Menurut (**Sugiyono, 2014: 137**) Observasi adalah teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuisisioner. Kalau wawancara dan kuisisioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek alam yang lain.

Observasi pada penelitian ini yaitu mengamati secara langsung fenomena lingkungan kerja yang berkaitan dengan *work family conflict*, disiplin kerja dan *turnover* perawat pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru.

3.4.2 Angket (Kuesioner)

Menurut **Sugiyono (2014: 142)** Kuesioner yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut. Kuisisioner ini



di maksudkan untuk mendapatkan informasi tertulis mengenai *work family conflict*, disiplin kerja dan *turnover* karyawan. Hal ini dilakukan agar mendapatkan data yang objektif.

3.4.3 Interview (Wawancara)

Menurut (Wirawan, 2013) Wawancara yaitu percakapan langsung antara interviewer (pewawancara) dengan interview (orang yang diwawancarai) melalui media komunikasi. Media tersebut dapat berupa : tatap muka langsung, telpon, dan sebagainya. Wawancara dilakukan dengan cara penyampaian sejumlah pertanyaan dari pewawancara kepada narasumber.

3.5 METODE ANALISIS

Untuk menganalisis data dalam penelitian ini, penulis merujuk kepada buku karangan Ghazali yang berjudul SPSS 17.0. yaitu sebagai berikut :

3.5.1 Deskriptif Kuantitatif

Menurut Sanusi (2012: 45) Digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi.

Analisis deskriptif meliputi penyajian data dengan table, grafik, diagram lingkart, pictogram, perhitungan mean, maksimum dan minimum. Analisis ini tidak dilakukan signifikan dan tidak ada taraf kesalahan karena tidak bermaksud membuat generalisasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.5.2 Uji Kualitas Data

Kualitas data penelitian suatu hipotesis sangat bergantung pada kualitas data yang dipakai didalam penelitian tersebut. Kualitas data penelitian ditentukan oleh instrumen yang berkualitas. Adapun uji yang digunakan untuk menguji kualitas data dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas.

3.5.2.1 Uji Validitas Data

Menurut (Noor, 2012: 111) Uji validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur. Validitas ini menyangkut akurasi eksperimen. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban kuesioner dari responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak.

Tujuan dari validitas adalah untuk melihat seberapa jauh butir-butir (variabel) yang diukur menyangkut satu sama lainnya. Suatu instrument dikatakan valid apabila nilai r hitung (*correlated / total indikator*) $> r$ tabel, artinya alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data valid. Sedangkan jika nilai r hitung (*correlated / total indikator*) $< r$ tabel, artinya alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data tidak valid.

3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Menurut Noor (2011: 111) Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsisten tidaknya jawaban seseorang terhadap item-item pertanyaan didalam kuesioner. Adapun kriteria uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai *CronbachAlpha* (α) untuk masing-masing variabel. Dimana suatu

variabel dikatakan realabel jika memberikan nilai $CronbachAlpha > 0.60$.

3.6 Uji Asumsi Klasik

3.6.1 Uji normalitas

Menurut **Noor (2011: 112)** Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi normalitas dapat melihat grafik normal P-P Plot of regression standardized residual. Deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik.

3.6.2 Uji multikolineritas

Menurut (**Firdaus, 2011: 176**) Multikolineritas berarti adanya hubungan linear yang sempurna diantara variabel-variabel bebas dalam model regresi. Uji multikolineritas menggunakan kriteria *Variance Inflation Factor* (VIF), dengan ketentuan bila $VIF > 5$ terdapat masalah multikolineritas yang serius. Sebaliknya bila $VIF < 5$ menunjukkan bahwa semua variabel bebas tidak mempunyai masalah multikolineritas.

3.6.3 Uji heterokedastisitas

Menurut **Suliyanto (2011: 95)** Pengujian heterokedastisitas dalam model regresi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual pengamatan ke pengamatan lain. Maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas, kebanyakan data *cross section* mengandung situasi heterokedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran. Untuk membuktikan ada

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tidak adanya gangguan heterokedastisitas. Jika scatterplot membentuk pola tertentu (menyebar) maka regresi mengalami gangguan heterokedastisitas dan sebaliknya.

3.6.4 Uji Autokorelasi

Menurut **Suliyanto (2011: 126)** Autokolerasi merupakan kolerasi atau hubungan yang terjadi antara anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam *times series* pada waktu yang berbeda. Autokolerasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi linier ada kolerasi antara kesalahan pengganggu pada periode t jika ada berarti autokolerasi. Dalam penelitian keberadaan autokolerasi diuji dengan Durbin Watson dengan rumus sebagai berikut :

- a. Jika angka D-W dibawah -2 berarti terdapat autokorelasi positif.
- b. Jika angka D-W diantara -2 sampai 2 berarti tidak terdapat autokorelasi
- c. Jika angka D-W diatas 2 berarti terdapat autokorelasi negatif

3.7 Analisis Linier Regresi Berganda

Menurut **Suliyanto (2011: 53)** Analisis regresi linier berganda adalah alat analisis yang dipergunakan untuk mengukur pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat.

Formula untuk regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana : Y = *Turnover*

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

X_1	=	<i>Work Family Conflict</i>
X_2	=	Disiplin kerja
e	=	Tingkat Kesalahan (error)

Kategori yang digunakan berdasarkan skala likert yaitu skala yang didasarkan pada sikap responden dalam merespon pernyataan berkaitan dengan indicator-indikator suatu konsep atau variable yang sedang diukur, dimana responden diminta untuk menjawab pertanyaan dengan nilai yang telah ditetapkan sebagai berikut :

SS	: Sangat setuju	= 5
S	: Setuju	= 4
CS	: Cukup setuju	= 3
TS	: Tidak Setuju	= 2
STS	: Sangat Tidak Setuju	= 1

Selanjutnya untuk pengolahan data hasil penyebaran kuisioner, penulis menggunakan program computer adalah *statistic for product and service solution* versi 23.00. karena semua jawaban responden yang diberikan dalam bentuk kualitatif, maka jawaban tersebut diberikan skala sehingga menjadi data-data yang bersifat kuantitatif, kategori yang berdasarkan pada skala likert, dimana responden untuk menjawab pernyataan dengan nilai jawaban seperti ini .

$$\text{Interval} = \frac{\text{nilai tertinggi-nilai terendah}}{5}$$

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} = 0$$

3.8 Uji Hipotesis

3.8.1 Uji simultan (Uji F)

Menurut **Ghozali (2009 : 23)** Uji statistic pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan kedalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel independen atau terikat. Uji F dapat digunakan untuk mengevaluasi pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Uji F statistic dalam regresi linier berganda dapat digunakan untuk menguji signifikansi koefisien determinan R^2 . Rumus untuk menghitung F hitung dalam uji F adalah:

$$\text{Rumus F : } \frac{R^2/k}{(1 - R^2)(n - k - 1)}$$

Keterangan :

F = F hitung

R = Koefisien Determinasi

k = Jumlah Variabel Penelitian n = Jumlah Sampel

Untuk mengetahui hubungan kedua variabel tersebut maka dapat dirumuskan dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. H_a diterima apabila $F(\text{hitung}) > F(\text{tabel})$, berarti ada hubungan signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan $P \text{ value} < 0,05$
- b. H_o diterima apabila $F(\text{hitung}) < F(\text{tabel})$, berarti tidak ada hubungan signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan $P \text{ value} > 0,05$

3.8.2 Uji t (parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat dengan cara membandingkan nilai t dengan t tabel.



Uji t atas variabel bebas (X) adalah sebagai berikut :

$$\text{Rumus } t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = mengikuti fungsi t, dengan $df = n-2$

r = Koefisien Kolerasi

n = jumlah sampel

Untuk melihat hubungan dua variabel tersebut maka :

- a. H_a diterima apabila t (hitung) $>$ t (tabel), artinya ada pengaruh signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan $P \text{ value} < 0,05$
- b. H_o diterima apabila t (hitung) $<$ t (tabel), artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan $P \text{ value} > 0,05$

3.9 Uji Koefisien Determinan R^2

Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y digunakan uji koefisien determinasi berganda (R^2). Nilai R^2 ini mempunyai range 0-1 ($0 < R^2 < 1$). Semakin besar nilai R^2 (mendekati 1) maka semakin baik hasil regresi tersebut, dan semakin besar mendekati 0 maka variabel secara keseluruhan tidak bisa menjelaskan variabel terikat.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1 Sejarah Singkat Rumah Sakit RSIA Eria Bunda Pekanbaru

Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru merupakan salah satu rumah sakit khusus swasta yang dibangun secara bertahap melalui alokasi dana dari owner sejak tahun 1997-2012 di atas sebidang tanah dengan luas + 7266 m² (ha) belum termasuk tanah belakang Rumah sakit yang baru dibeli , dan luas bangunan + 3635,05 m².

Pada Bulan Agustus 1998, didirikan sebuah Rumah Bersalin dibawah naungan Yayasan Eria Bunda. Pada awal berdiri rumah sakit ini, terdiri dari satu gedung dengan kapasitas 17 Kamar Perawatan, 1 Kamar Bersalin, 1 Ruang IGD, 1 Ruang Bayi dan 2 poli (Poli Kebidanan dan Poli Anak).

Pada tahun 2003, Rumah sakit Eria Bunda menambah gedung untuk rawat inap kelas 2 dan kelas 3, dengan kapasitas 10 TT. Pada tahun yang sama rumah sakit Eria Bunda berusaha merubah status menjadi Rumah Sakit dengan membuka fasilitas kamar operasi. Dan pada tahun itu juga Depkes mengeluarkan Izin sementara untuk Rumah Sakit Eria Bunda dengan nama rumah sakit ibu dan anak Eria Bunda.

Pada tahun 2005, rumah sakit ibu dan anak Eria Bunda kembali menambah gedung 4 lantai dengan kapasitas 23 kamar rawatan ,2 kamar bersalin,1 ruang ICU dan 1 ruang bayi. Dan pada tanggal 08 Oktober 2007, DINKES mengeluarkan izin perubahan nama dari rumah sakit Eria Bunda menjadi rumah sakit ibu dan anak



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Eria Bunda, untuk izin operasional Rumah Sakit berdasarkan Surat Kesehatan Kepala Dinas Kesehatan Provinsi Riau Nomor : 446.1/Akr-1/XI/2010/01.1051 tentang Pemberian izin penyelenggaraan sementara Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda dan pada tanggal 07 Juli 2011 berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan RI Nomor: HK.03.05/I/1715/11 tentang penetapan kelas rumah sakit khusus ibu dan anak eria bunda pekanbaru provinsi Riau ditetapkan sebagai rumah sakit khusus Kelas B yang secara teknis administrasi maupun secara teknis operasional bertanggungjawab kepada PT.Riau Pekanbaru.

Pada bulan Juni 2012, Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru akan akreditasi penuh tingkat dasar dan ditetapkan menjadi Rumah sakit Kelas B oleh Tim Komite Akreditasi Rumah Sakit untuk 5 jenis pelayanan, antara lain: pelayanan administrasi, pelayanan medis, pelayanan gawat darurat, pelayanan keperawatan dan pelayanan rekam medis.

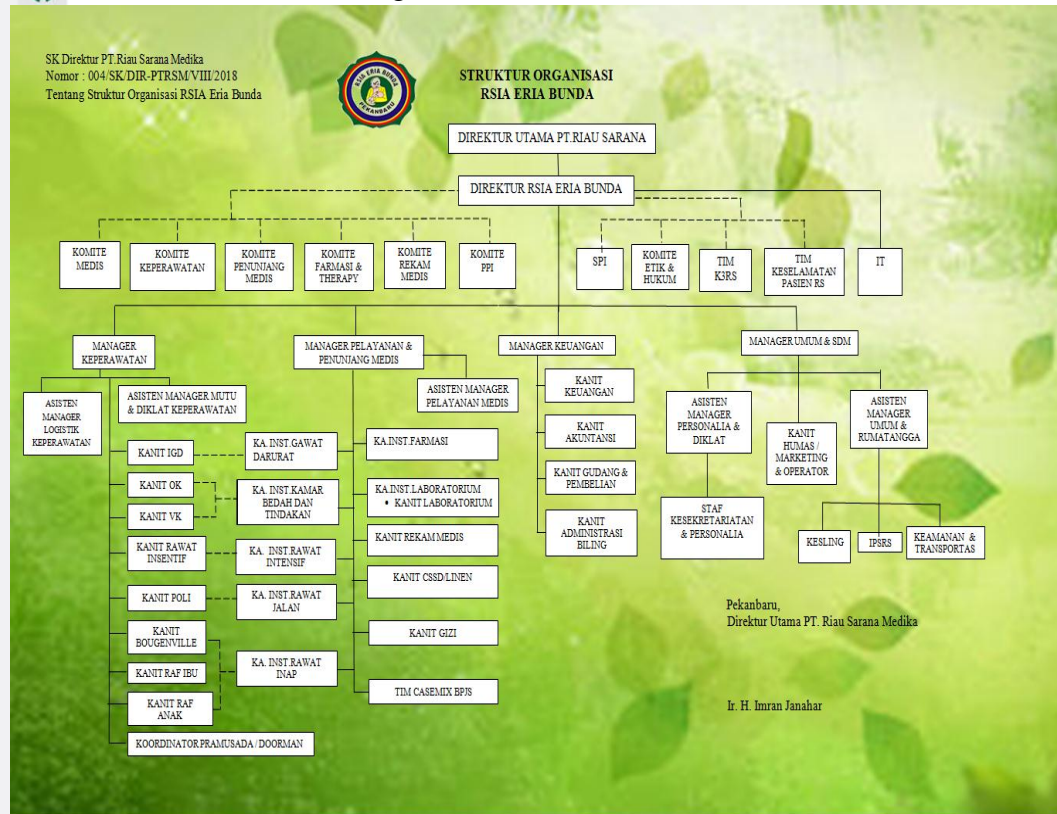
4.2 Pendiri Rumah Sakit Eria Bunda

Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda didirikan oleh orang-orang yang memiliki keinginan, Visi dan Misi yang sama, para pendiri rumah sakit adalah :

1. Dr. H. Emdahril Muchtar, SpOG
2. Dr. H. Riswandi SpA
3. H. Imran Janahar
4. H. Asri Jahanar, SE
5. H. Ardi Janahar
6. Dr. H. Syamsul Bahri, SpOG

4.3 Struktur Organisasi

Gambar 4.1 Struktur organisasi RSIA Eria Bunda Pekanbaru



Sumber: RSIA Eria Bunda Pekanbaru (2021)

1. Direktur

Secara Administras dan fungsional bertanggung jawab kepada Dewan Direksi PT. Sarana Riau Medika atau Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda yang meliputi :

- Menjalankan Visi dan Misi dan tujuan perusahaan.
- Membuat Program Kerja jangka pendek dan jangka panjang.
- Membuat laporan bulanan kepada pihak rumah sakit
- Memperbaiki sistem kerja dan kinerja karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

 - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- e. Menciptakan suasana kondusif di Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru.

2. Wakil Direktur Keuangan /Umum/SDM/Penunjang Medik

Bertanggung jawab untuk mengatasi dan mengendalikan semua kegiatan yang berada dibawahnya yaitu bagian keuangan, penunjang medik, dan umum dan logistik.

3. Wakil Direktur Pelayanan Medik

Bertanggung jawab untuk mengawasi dan mengendalikan semua kegiatan yang berada dibawahnya yang meliputi bagian pelayanan medik dan keperawatan

4. Kabag Keuangan

- a. Mengawasi dan mengendalikan perguliran dana atau keuangan perusahaan berdasarkan program-program akuntansi keuangan yang ada.
- b. Menyimpan dan memelihara dokumen penting perusahaan.
- c. Melaksanakan program akuntansi keuangan rumah sakit
- d. Membuat neraca keuangan rumah sakit.
- e. Mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan keuangan rumah sakit lainnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

5. Kabag Penunjang Medik

Bertanggung jawab untuk mengawasi dan mengendalikan semua kegiatan penunjang kegiatan medik meliputi medical record, apotek atau farmasi, gizi, fisioterapi gizi, laboratorium dan radiologi.

6. Kabag Umum Logistik

Bertanggung jawab untuk mengatasi dan mengendalikan semua kegiatan umum dan logistik meliputi maintenance, transportasi, security, laundry dan operator.

7. Kabag Pelayanan Medik dan Keperawatan

Bertanggung jawab untuk mengatasi dan mengendalikan semua kegiatan medis dan keperawatan.

4.4 Visi dan Misi RSIA Eria Bunda Pekanbaru

4.4.1 Visi

Menjadi Rumah Sakit terdepan di Propinsi Riau pada tahun 2021 dalam memberikan pelayanan kesehatan Ibu dan Anak

4.4.2 Misi

1. Komitmen Pemilik, Pengelola, Karyawan untuk continues learning, continues improvement dan customer oriented.
2. Komitmen Pemilik dan pengelola untuk mensejahterakan karyawan.
3. Memberikan rasa bangga dan loyalitas yang tinggi bagi stake holders

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

4. Pemilik, Pengelola dan karyawan peka dan tanggap terhadap perubahan dan kemajuan di tingkat lokal, nasional dan global.
5. Menjadikan Rumah Sakit dengan fasilitas pelayanan kesehatan Ibu dan anak terlengkap di Provinsi Riau

4.4.3 Motto

1. Melayani dengan senyum, salam, sapa , sopan, dan santun.
2. Keselamatan dan kesembuhan pasien adalah prioritas kami.

4.5 Aktivitas RSIA Eria Bunda Pekanbaru

Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Eria Bunda Pekanbaru merupakan rumah sakit yang memberikan pelayanan jasa medis kepada masyarakat khususnya ibu dan anak. Aktivitas rutin yang dilakukan oleh rumah sakit adalah memberikan pelayanan medis dan non medis kepada konsumen dalam hal ini pasien yang sedang berobat maupun yang dirawat dan sistem pelayanan yang dilakukan selama 24 jam.

1. Layanan pasien rawat jalan

Untuk melayani kebutuhan perawatan masyarakat tidak memerlukan rawat tinggal di rumah sakit, pelayanan dilakukan oleh dokter umum Eria Bunda. Sedangkan untuk perawatan penyakit-penyakit tertentu dilakukan oleh dokter spesialis sebagai konsultan diantaranya poliklinik pelayanan sebagai berikut; Poli spesialis kebidanan dan penyakit kandungan, poli spesialis penyakit anak, poli gigi, poli bedah, poli mata, poli penyakit dalam dan poli umum.

2. Pelayanan pasien rawat tinggal/ inap.

Dalam hal pasien rawat tinggal, pengelolaan sehari-hari dilakukan oleh dokter umum Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Eria Bunda di bawah kontrol dokter ahli. Dokter ahli tersebut diantaranya adalah:

- a. Dokter Spesialis Kebidanan dan Penyakit Kandungan, (SpOG)
- b. Dokter Spesialis Anak, (SPA)
- c. Dokter Spesialis Bedah Anak (Sp.BA)
- d. Dokter Spesialis Bedah (Sp.B)
- e. Dokter Spesialis Penyakit Dalam (Sp.PD)
- f. Dokter Spesialis Mata (Sp.M)

4.6 Fasilitas yang dimiliki RSIA Eria Bunda Pekanbaru

1. Fasilitas

RSIA Eria Bunda memiliki fasilitas yang cukup memadai untuk rumah sakit, fasilitas tersebut diantaranya adalah :

- a. Unit Gawat Darurat (UGD)
- b. Poli klinik
- c. Medical Check Up atau Tes Kesehatan
- d. Kamar perawatan Ibu dan Anak
- e. ICU/HCU/NICU/PICU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Pelayanan Diagnostik

- | | |
|--|------------------------|
| a. Radiologi : Konvensional,
USG, EKG | e. Ruang Bersalin |
| b. Labortarium | f. Fisioterapi |
| c. Farmasi | g. Tumbuh Kembang Anak |
| d. Kamar Operasi | |

3. Fasilitas Umum

- | | |
|---------------------|----------------|
| a. Cafeteria | d. Mushola |
| b. ATM | e. Koperasi |
| c. Tempat Penitipan | f. Parkir Luas |

4.7 Standar Operasional Pelayanan di RSIA Eria Bunda Pekanbaru**1) Manager Umum Dan Sdm****a. Pengertian :**

Seorang Manager yang profesional yang diharuskan melaksanakan tugasnya dibagian Umum dan SDM.

b. Syarat dan Kualifikasi :

SI dan S2 Hukum, Psikologi, Ekonomi, Manajemen SDM, berpengalaman di bidang sumber daya manusia.

c. Hubungan Internal :

Bertanggung jawab langsung kepada Direktur Berhubungan dengan bagian semua Departemen dan unit RSIA Eria Bunda.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

d. Tugas Pokok :

- 1) Bertanggung jawab atas pelaksanaan pengembangan SDM dan Diklat.
- 2) Membina kerjasama karyawan RSIA Eria Bunda.
- 3) Melakukan pengimputan data yang berhubungan dengan Diklat dan pengembangan SDM.
- 4) Membantu proses Rekrutmen karyawan.
- 5) Mengawasi dan evaluasi absensi karyawan.

e. Tanggung Jawab :

Membantu Direktur bertanggung jawab di dalam pengelolaan dan pengembangan SDM yaitu dalam hal perencanaan pelaksanaan dan pengawasan kegiatan SDM termasuk pengembangan kualitasnya dengan berpedoman pada kebijaksanaan dan prosedur yang berlaku di perusahaan.

- 1) Memberikan pelayanan teknis administrasi kepada seluruh unit kerja dan melaksanakan penyusunan perencanaan rumah sakit, fungsinya:
 - a. Penyelesaian urusan umum.
 - b. Penyelenggaraan urusan kepegawaian.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

c. Penyusunan perencanaan rumah sakit khususnya sumber daya manusia.

- 2) Menyusun, merencanakan, mengawasi dan mengevaluasi budgeting atau anggaran biaya kegiatan kepegawaian secara efektif dan efisien serta bertanggung jawab terhadap setiap pengeluaran hasil kegiatan kepegawaian.
- 3) Bertanggung jawab terhadap perencanaan, pengawasan dan melaksanakan evaluasi terhadap jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan.

f. Target Pekerjaan :

Memenuhi target perencanaan, pembinaan, pengelolaan dan penyelesaian, pengawasan SDM dan administrasi kepegawaian atau kesekretariatan, legal sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan.

2) Administrasi**a. Pengertian**

Seorang karyawan yang profesional yang diharuskan melaksanakan tugasnya dibagian Administrasi Personalia Departemen SDM.

b. Syarat dan Kualifikasi

1. S1/D3
2. Laki-laki /Perempuan
3. Berpengalaman dibidang Administrasi perkantoran minimal 2-3 tahun (S1) 5 tahun (D3)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Bersikap jujur, tegas, teliti, sigap dan sehat
5. Memiliki kemampuan melakukan pekerjaan dan mempunyai sertifikat mengenai personalia dan administrasi, akuntansi

c. Hubungan Internal

1. Bertanggung jawab langsung kepada Manager SDM
2. Berhubungan dengan bagian semua unit RSIA Eria Bunda

d. Tugas Pokok

1. Bertanggung jawab melaksanakan dan menyelesaikan kegiatan Administrasi Personalia dan menjalankan peraturan kepegawaian.
2. Membina kerjasama karyawan RSIA Eria Bunda.
3. Melakukan pengimputan data yang berhubungan dengan administrasi personalia.

e. Tanggung Jawab

Secara administrasi bertanggung jawab terhadap atasan.

f. Target Pekerjaan

1. Memenuhi target pengelolaan dan penyelesaian administrasi.
2. Personalia / kepegawaian sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan.

3) Instalasi Farmasi**a. Pengertian**

Seseorang yang mempunyai kemampuan untuk dapat bertanggung jawab pada pemesanan, penerimaan, pendistribusian, pengorbanan dan pengontrolan stock, sediaan farmasi atau alkes digudang farmasi.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Syarat dan Kualifikasi :

1. Berijazah pendidikan formal dibidang tenaga kefarmasian, minimal SMF, Diplomat 3 dan sederajat.
2. Berpengalaman sebagai pelaksanaan selama 2 tahun.
3. Bertanggung jawab

c. Hubungan Kerja Internal

Dokter, Perawat, Kasir atau Keuangan

d. Tugas Pokok

Pemesanan, penerimaan, pendistribusian sediaan farmasi atau alkes.

e. Tanggung Jawab

1. Secara administrasi dan fungsional bertanggung jawab terhadap kepala bagian pelayanan melalui kepala fungsional keperawatan.
2. Secara teknis medis operasional bertanggung jawab kepada Dokter penanggung jawab pasien.

f. Target Pekerjaan

Bisa memenuhi kebutuhan sediaan farmasi/ alkes, semua depo rawat inap dan depo rawat jalan.

g. Uraian Tugas

1. Melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari sesuai dengan perintah atasan.
2. Menetapkan stock minimal dan mengontrol ketersediaan sediaan farmasi atau alkes digudang farmasi.
3. Melakukan pemesanan sediaan farmasi/alkes ke PBF.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Melakukan pemesanan sediaan farmasi/ alkes ke PBF.
5. Menyusun sediaan farmasi atau alkes.
6. Mendistribusikan sediaan farmasi/ alkes ke depo rawat jalan dan rawat inap.
7. melakukan input faktur ke SIMRS.

h. Wewenang :

1. Berwenang melakukan pengecekan jumlah stock sediaan farmasi atau alkes di semua depo rawat inap dan depo rawat jalan.
2. Memberikan arahan/ pembinaan terhadap anggota pelaksanaan.
3. Mensosialisasikan kebijakan-kebijakan dari management RSIA Eria Bunda.
4. Melakukan pemesanan sediaan farmasi/ alkes ke distrobutor Pengawasan

4) Manager SDM**a. Pengertian**

Seseorang karyawan profesional diberi wewenang dan untuk melaksanakan pekerjaannya sebagai wakil Manager SDM

b. Syarat dan Kualifikasi

1. S1/D3
2. Laki-laki /Perempuan
3. Berpengalaman dibidangnya minimal 2-3 tahun (S1) dan 5 tahun (D3)
4. Bersikap jujur, tegas, teliti, sigap dan sehat.



5. Memiliki Sertifikat tentang ketenaga kerjaan, pengarsipan, pengembangan SDM dan Diklat, manajemen SDM.

c. Hubungan Internal

1. Bertanggung jawab langsung kepada Manager SDM.
2. Berhubungan dengan bagian semua unit RSIA Eria Bunda

d. Tugas Pokok

1. Bertanggung jawab atas pelaksanaan pengembangan SDM dan Diklat.
2. Membina kerjasama karyawan RSIA Eria Bunda.
3. Melakukan penginapan data yang berhubungan dengan Diklat dan pengembangan SDM.
4. Mengecek buku ijin terlambat di security per minggu dan melaporkan kepada atasan.
5. Membantu proses Rekrutmen karyawan.
6. Mengawasi dan evaluasi absensi karyawan.

e. Tanggung Jawab

Secara administratif bertanggung jawab terhadap atasan.

f. Target Pekerjaan

Memenuhi target pengelolaan dan penyelesaian administrasi Diklat absensi karyawan dan rekrutmen karyawan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

g. Uraian Tugas

1. Melakukan penyiapan dan pengembangan sumber daya manusia dan analisis penyusunan rencana kebutuhan.
2. Mengoptimalisasi pengembangan sumber daya manusia dalam mencapai kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan.
3. Menyiapkan bahan riset, mempelajari, menganalisa dan menyusun rencana pelaksanaannya/analisa kebutuhan diklat sebagai dasar pengembangan karyawan dilingkungan RSIA Eria Bunda.
4. Menyiapkan bahan, memeriksa dan melakukan koordinasi pengusulan karyawan untuk dicalonkan sebagai upaya peningkatan kualitas SDM menyiapkan bahan, memeriksa memversifikasi dan melakukan koordinasi pengusulan karyawan sebagai upaya peningkatan kualitas SDM .
5. Mengajukan usul, sarana dan pendapat, telaahan, pemecahan masalah pengembang SDM.
6. Memeriksa data kelengkapan persyaratan calon peserta diklat.

5) Ketua Staf Medis Fungsional (SMF) Umum**a. Pengertian**

Seorang Dokter umum yang mengelolah kelompok staf medis atau staf medis fungsional dokter umum RSIA Eria Bunda.

b. Syarat dan Kualifikasi

1. Pendidikan profesi pada program studi kedokteran umum yang sudah melaksanakan intership.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Sudah bekerja di RSIA Eria Bunda minimal 1 tahun.
3. Memiliki kemampuan dalam memimpin suatu unit atau organisasi.
4. Memiliki tanggung jawab yang baik serta aktif dalam tugas-tugas manajemen fungsional.
5. Memiliki etos kerja yang baik, sigap, peka, peduli, teliti, dan memiliki kerja yang baik serta mampu menyelesaikan sesuai target.
6. Bersedia bertugas non shif di pagi hari bila dibutuhkan.

c. Hubungan Internal

Ketua SMF Umum dalam menjalankan tugasnya dapat melaksanakan koordinasi dengan unit-unit kerja struktur maupun fungsional di RSIA Eria Bunda.

d. Tugas Pokok

1. Memimpin dan mengelola Staf Medis Fungsional Dokter Umum.
2. Mengelola pelaksanaan pelayanan medis yang dilakukan oleh Dokter Umum baik di IGD maupun di Ruang dan Unit Intensif.

e. Taggung Jawab

Secara administratif dan fungsional bertanggung jawab kepada Manager Pelayanan Medis.

6) Dokter Jaga Instalasi Gawat Darurat

a. Pengertian

Seorang dokter Umum yang melaksanakan pelayanan medis gawat darurat secara komprehensif sesuai dengan prosedur yang ditetapkan.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Syarat dan Kualifikasi

1. Pendidikan profesi pada program studi kedokteran umum yang sudah melakukan internship.
2. Lebih diutamakan dengan pengalaman kerja minimal 6 bulan.
3. Sudah mengikuti pelatihan ATLS ACGELS

c. Hubungan Internal

Dokter jaga instansi Gawat Darurat dalam menjalankan tugasnya dapat melaksanakan koordinasi dengan unit-unit kerja struktural maupun fungsional di RSIA Eria Bunda

d. Tugas Pokok

1. Melaksanakan Asuhan Medis gawat darurat di Instansi Gawat Darurat.
2. Memimpin kegiatan pelayanan Instalasi Gawat Darurat setiap shiftnya.

e. Tanggung Jawab

Secara administrasi dan fungsional bertanggung jawab kepada Kepala Instansi Gawat darurat.

f. Target Pekerjaan

Terlaksana arahan medis di Instansi Gawat Darurat

7) Koordinator Operator**a. Pengertian**

Seseorang karyawan profesional diberi wewenang dan ditugaskan untuk melaksanakan pekerjaan sebagai koordinasi operator.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Syarat dan Kualifikasi

D1 komunikasi , SLTA sederajat.

c. Hubungan Internal

Bertanggung jawab langsung kepada Marketing.

d. Tugas Pokok

1. Bertanggung jawab atas pelaksanaan tugas operator.
2. Membina kerjasama baik internal maupun eksternal RSIA Eria Bunda.
3. Membantu proses pelayanan di RSIA Eria Bunda

e. Tanggung jawab

Melaksanakan semua tugas sebagai operator dengan menjaga image dalam memberikan pelayanan yang baik dan ramah untuk lingkungan internal dan eksternal.

8) Tata Usaha**a. Pengertian**

Seorang karyawan yang profesional yang diharuskan melaksanakan tugasnya dibagian kesekretariatan / tata usaha/personal di Departemen SDM.

b. Syarat dan Kualifikasi

1. S1 / D3
2. Laki-laki / Perempuan
3. Bersikap jujur, tegas, sigap dan sehat



4. Memiliki sertifikat tentang ketenagakerjaan, pengarsipan Managemen SDM, personal dan administrasi
5. Berpengalaman di bidang administrasi perkantoran minimal 2-3 tahun , 5 tahun (D3)

c. Hubungan Internal

1. Bertanggung jawab langsung kepada Managemer SDM
2. Berhubungan dengan bagian /semua unit RSIA Eria Bunda

d. Tugas Pokok

Melaksanakan dan menyelesaikan kegiatan/ tata usaha /sekretariat /personal Departemen SDM di RSIA Eria Bunda

e. Tanggung jawab

1. Secara administrasi bertanggung jawab terhadap atasan
2. Melaksanakan semua administrasi sekretariat dan peraturan keperawatan

f. Target Pekerjaan

1. Memenuhi target pengelolaan dan penyelesaian administrasi
2. Kepegawaian khususnya Tata Usaha/ sekretariat sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menjelaskan bahwa variabel *work family conflict* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel *turnover* pada perawat RSIA Eria Bunda Pekanbaru.
2. Hasil penelitian menjelaskan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel *turnover* pada perawat RSIA Eria Bunda Pekanbaru.
3. Hasil penelitian menjelaskan bahwa secara simultan variabel *work family conflict* dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel *turnover* pada perawat RSIA Eria Bunda Pekanbaru, dengan nilai nilai R Square sebesar 0,734 menjelaskan bahwa *work family conflict* dan disiplin kerja dapat mempengaruhi *turnover* pada perawat RSIA Eria Bunda Pekanbaru sebesar 73,4% sementara 26,6% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini



6.2 Saran

Adapun saran yang dapat penulis berikan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan adalah sebagai berikut :

1. Disarankan untuk para tenaga perawat RSIA Eria Bunda Pekanbaru untuk selalu bersikap profesional dalam bekerja, dengan tidak membawa masalah pribadi dengan masalah pekerjaan.
2. Disarankan kepada pihak RSIA Eria Bunda Pekanbaru untuk lebih melakukan pengawasan terhadap kedisiplinan perawat sehingga mengurangi tingkat keterlambatan dan absen para perawat.
3. Bagi peneliti selanjutnya, dapat melanjutkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang belum diteliti. Sehingga dapat diketahui hubungan mana yang paling berpengaruh dan menghasilkan penelitian yang lebih baik.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



DAFTAR PUSTAKA

- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Hal 61-93. PT.Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Abbott, J., Cieri, H.D., & Iverson, R.D., 1998. Costing turnover: Implication of work/family conflict at management level. *Asia Pasific Journal of Human Resource*, Vol.36 No1, hal.25-43.
- Afandi, P. 2016. Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research. Yogyakarta: Deepublish.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing
- Amelia, Anisah. 2010. Pengaruh *Work Family Conflict dan Family to Work conflict* terhadap kepuasan dalam bekerja, dan kinerja karyawan. *Jurnal ekonomi dan bisnis*. Vol 4, no 3. 201-219
- Amstad, F.T., Meier, L.L., Fasel, U., Elfering, A., & Semmer, N.K. (2011). A Meta Analysis of Work-Family Conflict and Various Outcomes with a Special Emphasis on Cross-Domain Versus Matching-Domain Relations. *Journal of Occupational Health Psychology*. Vol.16 No.2 hal.151.
- Andini, R. 2013. Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention*. *Dinamika Sains*. Vol. 8, no 16
- Djati, S Pantja., 2000, Dampak Pergeseran Nilai – Nilai Organisasi Terhadap Kebijakan Sumber Daya Manusia dan Implikasinya, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.2 ,No.1, pp.15
- Ekwarna, Manajemen Konflik dan Stress (Jakarta Timur, PT Bumu Aksara, 2018),30-50
- Edy, Sutrisno. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Erdiana, A., & Evinah, E.(2012). Pengaruh *work-family conflict* terhadap absenteeism dan *turnover intention* (studi pada karyawan perusahaan perbankan di Malang). *Equilibrium: Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi*, 10(2), 116-133.
- Frone, M.R., 2000. Work-family conflict and employee psychiatric disorder: The national comorbidity survey. *Journal of Applied Psychology*, Vol.85 No.6, hal.888-895.
- Geudut, S., 2005. Dampak *work family conflict* pekerja wanita terhadap absen dan *turnover*. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi Modernisasi*
- Husein Umar. 2013. Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi Kedua. Jakarta: Rajawali Pers
- Kartono, 2017, *Personality Employee Engagement, Emotional Intelligence, Job*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Bornout Pendekatan Dalam Melihat Turnover Intention*, hal : 45
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Nelinawaty, R. (2019). Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress terhadap Komitemen Organisasi *Jurnal ekonomi perjuangan*
- Suliyono, 2009. “*(Metode Penelitian Pendidikan) Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*”. ISBN: 979-843-71-8. Bandung: Alfabeta
- Sukarno, G., & Djiati, S.P. (2005). Dampak *Work Family Conflict* Pekerja Wanita Terhadap Absen dan *Turnover*. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 1(1); 1-10
- Suliyanto, 2011. “*Ekonometrika Terapan: Toeri Dan Aplikasi Dengan SPSS*”. Edisi 1, Yogyakarta: Andi Yogyakarta
- Tjokro, Cythia Imelda dan Asthenu, Jean Rosa. (2015). Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Dr. M. Haulussy Ambon. *Jurnal Arthavidya*. Vol. 17 No.1.
- Triaryati, N. (2003). Pengaruh adaptasi kebijakan mengenai work family issue terhadap absen dan turnover. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 5(1), 85-96
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yang-Mei, W. 2007. An Empirical analysis on the influence factors of job statisfaction from knowledge workers in service line. *Journal Business School*, Zhejiang Wanli University, Nigho 3151, China



KUISIONER PENELITIAN

**PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP TURNOVER PADA RSIA ERIA BUNDA
PEKANBARU**

Kepada Bapak/Ibu/Saudara responden yang terhormat

Saya Jannatul Firdaus, Mahasiswa Jurusan Manajemen, Konsentrasi Manajemen Sumber Manusia, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang sedang melaksanakan penelitian dalam rangka menyelesaikan Skripsi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang pengaruh work family conflict dan disiplin kerja terhadap turnover pada Rsia Eria Bunda Pekanbaru.

Pada kesempatan ini saya sangat mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara berkenan menjadi responden dalam penelitian ini. Data yang diperoleh dalam penelitian ini hanya untuk kepentingan akademis.

Atas kebaikan hati dan partisipasi yang telah Bapak/Ibu/Saudara berikan, saya sampaikan terimakasih.

Pekanbaru, Juni 2021
Hormat saya,

Jannatul Firdaus
11771101778

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



I. PETUNJUK PENGISIAN

Pada pilihan berganda, beri tanda silang (x) pada jawaban yang paling sesuai
 Pada kolom titik-titik mohon berkenan untuk mengisi dengan jawaban yang paling sesuai

Karakteristik Responden

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Uraian

2. Uraian

3. Uraian

4. Uraian

5. Uraian

6. Uraian

7. Uraian

8. Uraian

1. Nama :

2. Usia :

3. Jenis Kelamin :

a. Pria

b. Wanita

4. Pendidikan Terakhir :

a. SD

c. SLTA

e. Sarjana (S1)

d. SLTP

d. Diploma

f. Pasca Sarjana

5. Lama Bekerja di Rsia Eria Bunda Pekanbaru :

a. < 1 tahun

b. 1-3 tahun

c. > 3 tahun

6. Status Perkawinan :

a. Menikah

b. Lajang

c. Cerai

II. Petunjuk Pengisian Kuisisioner

Mohon Bapak/Ibu/Saudara berkenan memilih salah satu opsi (STS/TS/N/S/SS) yang paling sesuai dengan kondisi/pendapat Bapak/Ibu/Saudara dengan memberi tanda ✓ (ceklist) pada salah satu kotak yang sesuai dengan pilihan anda.

Keterangan

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

N : Netral

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



A. Variabel Work Family Conflict

		STS	TS	N	S	SS
1. Pernyataan						
Telesanan sebagai orang tua						
Saya tidak mempunyai cukup waktu untuk berkumpul bersama anak dan keluarga						
Waktu libur dengan anak atau keluarga saya digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan						
Telesanan Perkawinan						
Kehidupan rumah tangga saya mengganggu kewajiban saya dalam bekerja seperti bekerja tepat waktu, menyelesaikan tugas sehari-hari dan bekerja lembur						
Tuntutan suami/istri mengganggu aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan						
Kurangnya keterlibatan sebagai istri/suami						
Hal yang ingin saya kerjakan dalam pekerjaan saya tidak terselesaikan karena permintaan keluarga, suami/istri saya						
Istri/suami atau keluarga kurang memberi dukungan terhadap pekerjaan saya						
Kurangnya keterlibatan sebagai orangtua						
Saya sebagai orang tua jarang mengantarkan anak kesekolah karena mengejar waktu kerja						
Jumlah waktu yang dibutuhkan pekerjaan saya membuat saya kesulitan untuk memenuhi tanggung jawab saya sebagai orangtua						
Campur tangan pekerjaan						
Saya mendapat teguran dari keluarga yang diakibatkan dari pekerjaan						
Masalah keluarga menyebabkan produktivitas saya terganggu						

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sampel	Work Family Conflict										
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	Total
sampel 1	5	3	5	4	3	5	5	4	4	5	43
sampel 2	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	48
sampel 3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	43
sampel 4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	47
sampel 5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	47
sampel 6	4	4	5	5	3	4	4	4	5	5	43
sampel 7	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	47
sampel 8	4	3	4	4	4	3	3	3	4	5	37
sampel 9	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	46
sampel 10	4	3	5	5	4	4	5	4	5	5	44
sampel 11	3	4	4	5	4	5	3	5	5	5	43
sampel 12	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	44
sampel 13	4	4	5	5	3	4	4	4	5	5	43
sampel 14	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
sampel 15	5	4	5	5	4	4	5	3	5	4	44
sampel 16	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	36
sampel 17	3	4	3	3	4	2	4	3	3	3	32
sampel 18	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	37
sampel 19	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	39
sampel 20	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	43
sampel 21	3	3	3	3	5	4	3	4	3	3	34
sampel 22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
sampel 23	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	38
sampel 24	3	4	5	5	5	5	4	4	5	5	45
sampel 25	4	2	4	4	4	3	4	3	4	4	36
sampel 26	5	4	4	3	5	5	5	4	4	5	44
sampel 27	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	44
sampel 28	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	36
sampel 29	3	3	5	5	4	5	3	4	5	5	42
sampel 30	3	3	5	5	4	5	3	4	5	5	42
sampel 31	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	38
sampel 32	4	3	4	5	5	4	4	4	5	4	42
sampel 33	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	34
sampel 34	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48
sampel 35	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	43
sampel 36	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	44
sampel 37	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	33
sampel 38	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	40
sampel 39	3	4	4	5	3	4	3	4	5	5	40
sampel 40	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	44
sampel 41	4	3	4	5	4	4	4	5	5	5	43
sampel 42	5	3	4	4	4	5	5	4	4	5	43

sampel 43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
sampel 44	3	4	2	3	4	4	4	5	3	4	36
sampel 45	3	3	5	5	3	4	3	4	5	5	40
sampel 46	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42
sampel 47	2	3	3	2	4	3	2	3	3	3	28
sampel 48	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	28
sampel 49	3	3	5	5	3	4	3	3	5	5	39
sampel 50	2	4	2	3	4	3	3	3	3	3	30
sampel 51	3	4	3	4	3	3	4	4	4	5	37
sampel 52	2	3	2	3	3	2	2	4	3	4	28
sampel 53	3	4	3	3	3	2	3	3	2	4	30
sampel 54	3	3	4	5	3	4	3	4	5	3	37
sampel 55	4	3	4	3	4	2	3	2	3	5	33
sampel 56	2	4	2	3	4	3	2	3	4	4	31
sampel 57	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	28
sampel 58	5	4	5	4	3	5	5	5	4	5	45
sampel 59	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	47
sampel 60	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	25
sampel 61	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	33
sampel 62	3	2	5	5	2	5	3	5	5	5	40
sampel 63	3	3	3	4	2	4	3	3	4	2	31
sampel 64	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	35
sampel 65	4	3	4	3	2	2	3	2	3	4	30
sampel 66	4	3	4	3	2	4	3	4	4	4	35
sampel 67	4	3	3	2	3	4	4	4	2	4	33
sampel 68	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29
sampel 69	2	3	3	4	3	3	2	3	4	3	30
sampel 70	3	3	4	4	3	3	3	2	4	2	31
sampel 71	4	3	4	4	4	2	3	3	4	4	35
sampel 72	2	3	5	5	3	3	2	3	4	2	32
sampel 73	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
sampel 74	3	2	3	2	2	3	3	3	2	4	27
sampel 75	4	3	4	3	3	4	4	4	3	5	37
sampel 76	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	32

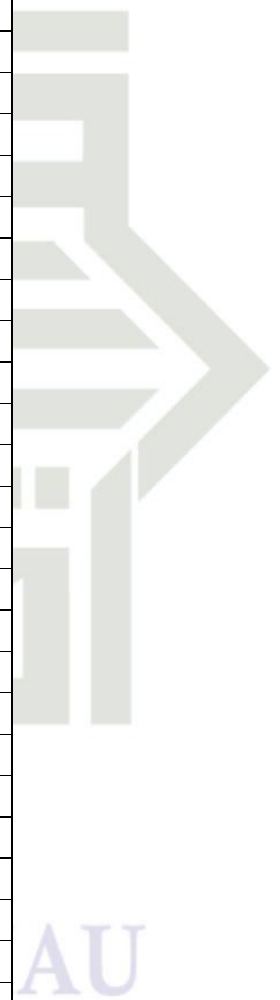
- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sampel	Disiplin Kerja										Total
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	
sampel 1	4	4	4	5	5	3	3	4	4	3	39
sampel 2	5	3	4	4	5	4	4	5	5	5	44
sampel 3	3	2	3	3	4	4	2	3	3	4	31
sampel 4	5	3	5	5	4	3	3	4	5	3	40
sampel 5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	45
sampel 6	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	40
sampel 7	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	47
sampel 8	5	3	3	3	3	4	3	3	4	3	34
sampel 9	5	3	4	4	3	4	3	4	5	5	40
sampel 10	5	3	5	4	4	4	3	4	5	4	41
sampel 11	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	42
sampel 12	5	5	3	3	4	5	3	5	5	5	43
sampel 13	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	40
sampel 14	5	5	3	3	3	5	3	5	5	5	42
sampel 15	5	4	4	3	4	2	4	3	4	5	38
sampel 16	3	3	3	4	4	3	3	4	5	5	37
sampel 17	4	3	2	3	4	2	4	2	4	3	31
sampel 18	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	33
sampel 19	5	3	4	4	3	3	3	4	4	4	37
sampel 20	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
sampel 21	3	3	3	3	3	5	3	5	4	3	35
sampel 22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
sampel 23	4	4	3	2	4	4	4	5	5	4	39
sampel 24	5	4	4	5	4	5	4	3	4	3	41
sampel 25	4	3	4	3	4	4	2	3	5	4	36
sampel 26	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	43
sampel 27	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	46
sampel 28	5	4	3	3	4	4	4	3	3	5	38
sampel 29	5	5	5	5	2	5	3	5	5	5	45
sampel 30	5	3	3	4	3	4	3	4	5	3	37
sampel 31	3	3	3	4	3	2	4	4	3	3	32
sampel 32	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	34
sampel 33	3	3	3	3	5	4	3	4	4	4	36
sampel 34	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	48
sampel 35	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	41
sampel 36	5	4	5	5	3	4	4	5	5	5	45
sampel 37	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	33
sampel 38	3	5	3	4	5	4	5	4	3	5	41
sampel 39	4	4	4	5	3	3	4	4	4	3	38
sampel 40	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	43
sampel 41	4	3	3	4	4	4	3	5	4	4	38
sampel 42	4	3	4	5	5	4	3	5	4	5	42





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sampel 43	5	4	3	3	4	4	4	4	5	4	40
sampel 44	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	32
sampel 45	5	3	3	4	3	3	3	4	5	3	36
sampel 46	5	4	3	3	4	4	4	5	4	5	41
sampel 47	4	3	3	3	2	4	3	3	4	2	31
sampel 48	4	2	3	3	2	2	3	2	3	3	27
sampel 49	5	3	4	3	2	3	3	3	4	3	33
sampel 50	3	4	4	2	2	4	4	2	5	2	32
sampel 51	5	4	4	3	3	3	4	3	5	3	37
sampel 52	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	34
sampel 53	3	4	3	2	3	3	4	2	4	3	31
sampel 54	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	34
sampel 55	5	3	3	2	3	4	3	3	4	4	34
sampel 56	5	4	3	2	2	4	4	2	5	2	33
sampel 57	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
sampel 58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
sampel 59	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	46
sampel 60	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	29
sampel 61	4	5	3	3	4	3	3	3	4	4	36
sampel 62	5	2	3	4	4	4	2	5	5	3	37
sampel 63	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
sampel 64	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	36
sampel 65	3	3	3	2	4	4	3	2	3	4	31
sampel 66	4	3	3	4	4	2	3	4	5	3	35
sampel 67	4	4	3	3	3	4	3	3	4	5	36
sampel 68	3	3	2	3	2	3	3	3	4	2	28
sampel 69	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	28
sampel 70	4	4	2	3	3	2	3	2	3	4	30
sampel 71	3	2	3	2	4	4	2	3	4	3	30
sampel 72	2	3	4	3	4	4	3	3	4	4	34
sampel 73	3	4	3	2	4	4	3	3	4	4	34
sampel 74	4	2	4	3	3	2	2	3	3	3	29
sampel 75	3	3	2	4	3	3	3	4	5	4	34
sampel 76	3	2	3	3	4	3	2	3	5	3	31



Sampel	Turnover										Total
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	
sampel 1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
sampel 2	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	47
sampel 3	5	5	3	5	5	4	5	4	4	5	45
sampel 4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	44
sampel 5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	43
sampel 6	4	3	4	4	5	4	3	4	5	4	40
sampel 7	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	46
sampel 8	4	3	3	3	5	5	3	4	4	5	39
sampel 9	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	43
sampel 10	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	45
sampel 11	5	5	4	3	4	4	5	4	5	5	44
sampel 12	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	35
sampel 13	5	4	3	4	3	4	5	5	4	5	42
sampel 14	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	33
sampel 15	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	41
sampel 16	3	5	3	3	4	4	4	4	4	5	39
sampel 17	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	36
sampel 18	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	39
sampel 19	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	42
sampel 20	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	43
sampel 21	4	2	3	4	3	3	4	3	3	4	33
sampel 22	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	44
sampel 23	4	3	2	3	3	4	3	4	4	4	34
sampel 24	5	5	4	3	4	5	5	5	4	5	45
sampel 25	4	3	4	3	4	4	3	4	4	5	38
sampel 26	3	5	4	5	4	4	5	3	4	5	42
sampel 27	5	4	3	4	5	5	4	4	4	4	42
sampel 28	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	35
sampel 29	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	48
sampel 30	5	5	3	4	4	4	5	4	5	5	44
sampel 31	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	42
sampel 32	5	5	3	4	5	4	5	5	4	5	45
sampel 33	3	3	3	3	4	5	4	3	3	4	35
sampel 34	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	45
sampel 35	4	4	4	3	5	5	4	4	5	4	42
sampel 36	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	45
sampel 37	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
sampel 38	3	4	3	4	5	5	4	3	4	4	39
sampel 39	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	42
sampel 40	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	47
sampel 41	5	5	3	5	4	4	5	5	5	5	46

1. Diartikan sebagai atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumber.

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



sampel 42	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	47
sampel 43	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	43
sampel 44	3	4	3	4	4	5	5	4	4	3	39
sampel 45	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	42
sampel 46	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	37
sampel 47	4	3	2	4	4	4	3	4	4	4	36
sampel 48	4	3	4	2	3	3	4	2	3	4	32
sampel 49	4	3	4	3	4	5	3	5	4	3	38
sampel 50	4	4	2	4	3	4	4	3	4	4	36
sampel 51	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	36
sampel 52	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	34
sampel 53	3	4	3	3	4	3	3	2	4	3	32
sampel 54	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	36
sampel 55	4	3	3	3	5	4	4	3	4	4	37
sampel 56	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	32
sampel 57	3	3	2	2	4	5	4	4	3	4	34
sampel 58	5	5	4	3	4	5	5	4	5	5	45
sampel 59	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	48
sampel 60	3	2	2	2	3	4	3	3	3	3	28
sampel 61	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	31
sampel 62	4	5	3	4	3	3	5	5	5	5	42
sampel 63	3	2	4	3	5	4	3	3	3	3	33
sampel 64	4	4	2	4	3	3	4	3	4	4	35
sampel 65	3	4	3	3	2	4	3	2	3	4	31
sampel 66	4	5	2	4	3	3	5	5	5	4	40
sampel 67	3	3	2	4	4	3	4	3	3	4	33
sampel 68	3	2	2	3	4	4	3	3	3	2	29
sampel 69	4	3	3	4	4	5	4	4	3	4	38
sampel 70	2	4	2	2	4	4	4	5	4	4	35
sampel 71	5	4	4	3	3	4	3	5	4	3	38
sampel 72	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	34
sampel 73	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	29
sampel 74	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	31
sampel 75	4	3	4	4	4	5	4	3	3	4	38
sampel 76	4	3	3	2	4	5	3	3	4	3	34

1. Diarahkan mengungkap sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mericantumkan dan menyebutkan sumber.

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

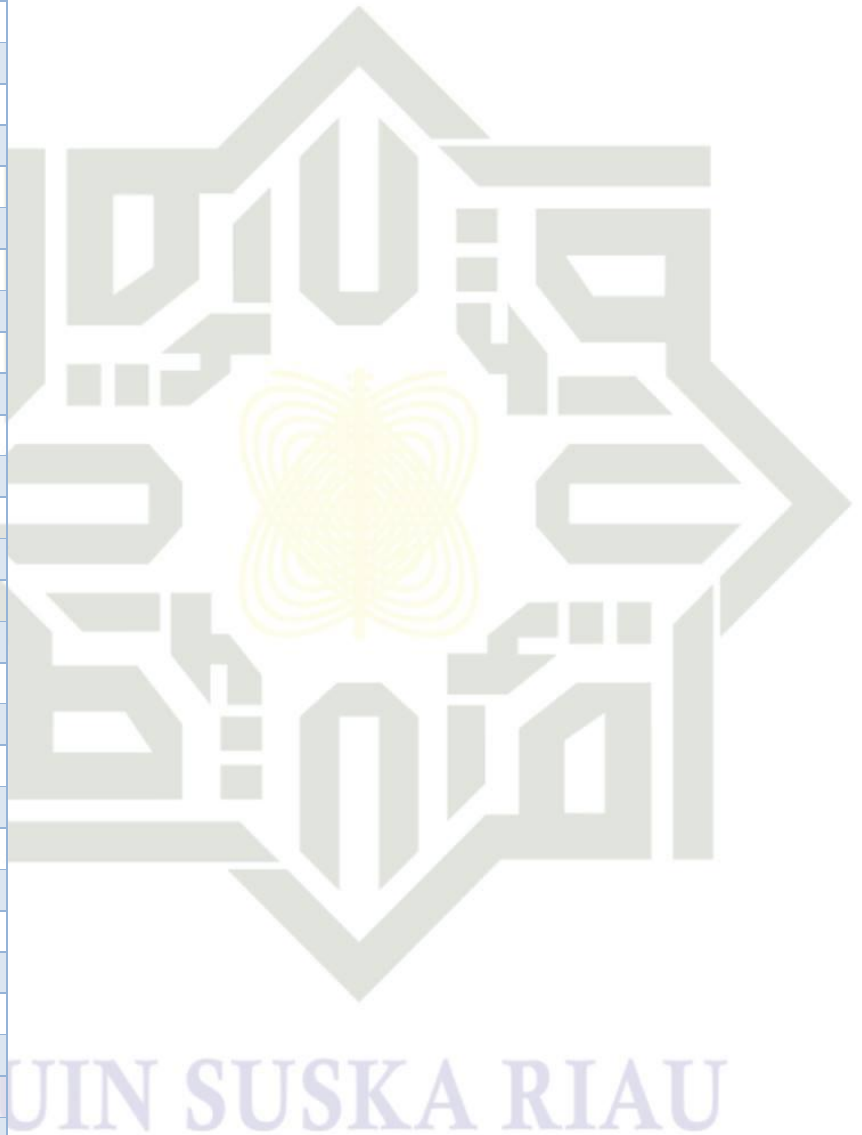


39.00	43.00	50.00
44.00	48.00	47.00
31.00	43.00	45.00
40.00	47.00	44.00
45.00	47.00	43.00
40.00	43.00	40.00
47.00	47.00	46.00
38.00	37.00	39.00
40.00	46.00	43.00
43.00	44.00	45.00
42.00	43.00	44.00
43.00	44.00	35.00
40.00	43.00	42.00
42.00	39.00	33.00
38.00	44.00	41.00
37.00	36.00	39.00
31.00	32.00	36.00
33.00	37.00	39.00
37.00	39.00	42.00
39.00	43.00	43.00
35.00	34.00	33.00
50.00	50.00	44.00
39.00	38.00	34.00
44.00	45.00	45.00
36.00	36.00	38.00
43.00	44.00	42.00
46.00	44.00	42.00
38.00	36.00	35.00
45.00	42.00	48.00
39.00	42.00	44.00
32.00	38.00	42.00
34.00	42.00	45.00
36.00	34.00	35.00
48.00	48.00	45.00
41.00	43.00	42.00
45.00	44.00	45.00
33.00	33.00	39.00
41.00	40.00	39.00
38.00	40.00	42.00
43.00	44.00	47.00
38.00	43.00	46.00
42.00	43.00	47.00
40.00	40.00	43.00

Kasim Riau

- a. Penggunaan karya untuk kepentingan perundangan, penelitian, penerbitan, penerjemahan karya ilmiah, penyusunan laporan, penerbitan kritik atau terjemahan suatu masalah.
- b. Penggunaan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

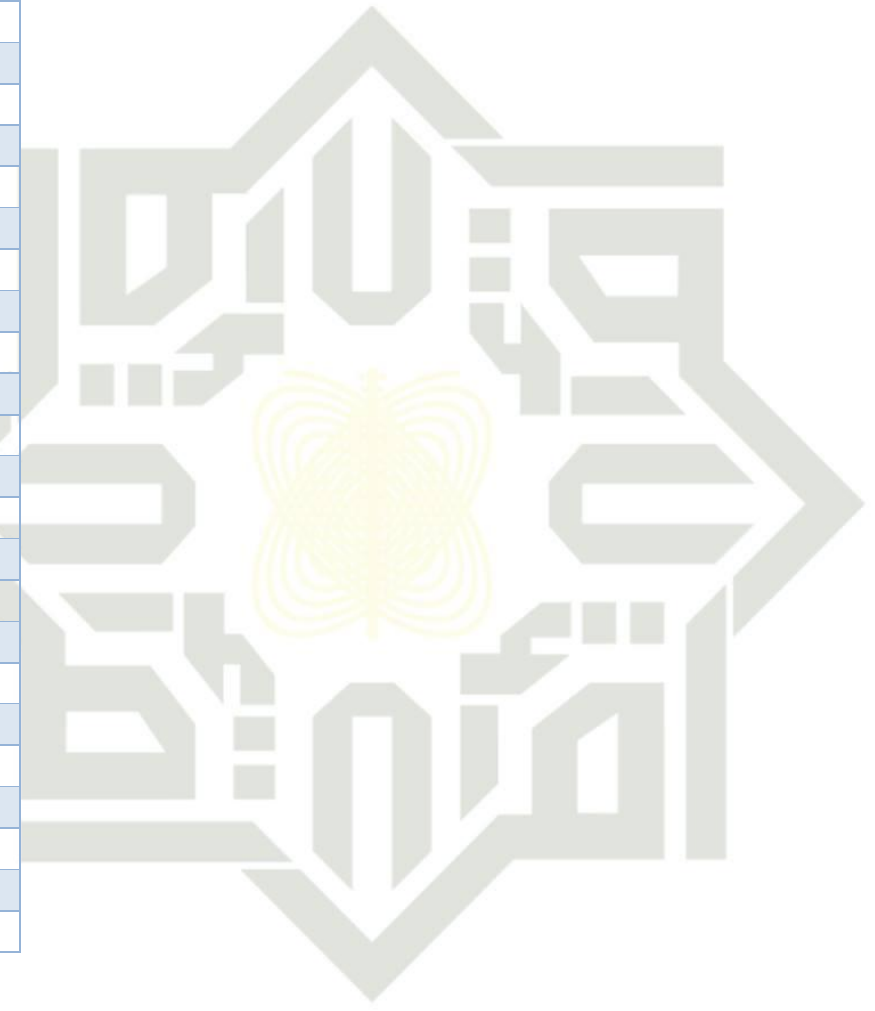


32.00	36.00	39.00
36.00	40.00	42.00
41.00	42.00	37.00
31.00	28.00	36.00
27.00	28.00	32.00
33.00	39.00	38.00
33.00	30.00	36.00
37.00	37.00	36.00
36.00	28.00	34.00
31.00	30.00	32.00
34.00	37.00	36.00
34.00	33.00	37.00
33.00	31.00	32.00
30.00	28.00	34.00
40.00	45.00	45.00
46.00	47.00	48.00
29.00	25.00	28.00
36.00	33.00	31.00
37.00	40.00	42.00
30.00	31.00	33.00
30.00	35.00	35.00
31.00	30.00	31.00
33.00	35.00	40.00
36.00	33.00	33.00
28.00	29.00	29.00
28.00	30.00	38.00
30.00	31.00	35.00
30.00	35.00	38.00
34.00	32.00	34.00
34.00	30.00	29.00
29.00	27.00	31.00
34.00	37.00	38.00
34.00	32.00	34.00

g. Penggunaan karya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penerbitan, penerjemahan, penyusunan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Label r (Koefisien Korelasi Sederhana)

$$df = 1 - 200$$

Diproduksi oleh: Junaidi
<http://junaidichaniago.wordpress.com>

UIN SUSKA RIAU

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
101	0.1630	0.1937	0.2290	0.2528	0.3196
102	0.1622	0.1927	0.2279	0.2515	0.3181
103	0.1614	0.1918	0.2268	0.2504	0.3166
104	0.1606	0.1909	0.2257	0.2492	0.3152
105	0.1599	0.1900	0.2247	0.2480	0.3137
106	0.1591	0.1891	0.2236	0.2469	0.3123
107	0.1584	0.1882	0.2226	0.2458	0.3109
108	0.1576	0.1874	0.2216	0.2446	0.3095
109	0.1569	0.1865	0.2206	0.2436	0.3082
110	0.1562	0.1857	0.2196	0.2425	0.3068
111	0.1555	0.1848	0.2186	0.2414	0.3055
112	0.1548	0.1840	0.2177	0.2403	0.3042
113	0.1541	0.1832	0.2167	0.2393	0.3029
114	0.1535	0.1824	0.2158	0.2383	0.3016
115	0.1528	0.1816	0.2149	0.2373	0.3004
116	0.1522	0.1809	0.2139	0.2363	0.2991
117	0.1515	0.1801	0.2131	0.2353	0.2979
118	0.1509	0.1793	0.2122	0.2343	0.2967
119	0.1502	0.1786	0.2113	0.2333	0.2955
120	0.1496	0.1779	0.2104	0.2324	0.2943
121	0.1490	0.1771	0.2096	0.2315	0.2931
122	0.1484	0.1764	0.2087	0.2305	0.2920
123	0.1478	0.1757	0.2079	0.2296	0.2908
124	0.1472	0.1750	0.2071	0.2287	0.2897
125	0.1466	0.1743	0.2062	0.2278	0.2886
126	0.1460	0.1736	0.2054	0.2269	0.2875
127	0.1455	0.1729	0.2046	0.2260	0.2864
128	0.1449	0.1723	0.2039	0.2252	0.2853
129	0.1443	0.1716	0.2031	0.2243	0.2843
130	0.1438	0.1710	0.2023	0.2235	0.2832
131	0.1432	0.1703	0.2015	0.2226	0.2822
132	0.1427	0.1697	0.2008	0.2218	0.2811
133	0.1422	0.1690	0.2001	0.2210	0.2801
134	0.1416	0.1684	0.1993	0.2202	0.2791
135	0.1411	0.1678	0.1986	0.2194	0.2781
136	0.1406	0.1672	0.1979	0.2186	0.2771
137	0.1401	0.1666	0.1972	0.2178	0.2761
138	0.1396	0.1660	0.1965	0.2170	0.2752
139	0.1391	0.1654	0.1958	0.2163	0.2742
140	0.1386	0.1648	0.1951	0.2155	0.2733
141	0.1381	0.1642	0.1944	0.2148	0.2723
142	0.1376	0.1637	0.1937	0.2140	0.2714
143	0.1371	0.1631	0.1930	0.2133	0.2705
144	0.1367	0.1625	0.1924	0.2126	0.2696
145	0.1362	0.1620	0.1917	0.2118	0.2687
146	0.1357	0.1614	0.1911	0.2111	0.2678
147	0.1353	0.1609	0.1904	0.2104	0.2669
148	0.1348	0.1603	0.1898	0.2097	0.2660
149	0.1344	0.1598	0.1892	0.2090	0.2652
150	0.1339	0.1593	0.1886	0.2083	0.2643

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
151	0.1335	0.1587	0.1879	0.2077	0.2635
152	0.1330	0.1582	0.1873	0.2070	0.2626
153	0.1326	0.1577	0.1867	0.2063	0.2618
154	0.1322	0.1572	0.1861	0.2057	0.2610
155	0.1318	0.1567	0.1855	0.2050	0.2602
156	0.1313	0.1562	0.1849	0.2044	0.2593
157	0.1309	0.1557	0.1844	0.2037	0.2585
158	0.1305	0.1552	0.1838	0.2031	0.2578
159	0.1301	0.1547	0.1832	0.2025	0.2570
160	0.1297	0.1543	0.1826	0.2019	0.2562
161	0.1293	0.1538	0.1821	0.2012	0.2554
162	0.1289	0.1533	0.1815	0.2006	0.2546
163	0.1285	0.1528	0.1810	0.2000	0.2539
164	0.1281	0.1524	0.1804	0.1994	0.2531
165	0.1277	0.1519	0.1799	0.1988	0.2524
166	0.1273	0.1515	0.1794	0.1982	0.2517
167	0.1270	0.1510	0.1788	0.1976	0.2509
168	0.1266	0.1506	0.1783	0.1971	0.2502
169	0.1262	0.1501	0.1778	0.1965	0.2495
170	0.1258	0.1497	0.1773	0.1959	0.2488
171	0.1255	0.1493	0.1768	0.1954	0.2481
172	0.1251	0.1488	0.1762	0.1948	0.2473
173	0.1247	0.1484	0.1757	0.1942	0.2467
174	0.1244	0.1480	0.1752	0.1937	0.2460
175	0.1240	0.1476	0.1747	0.1932	0.2453
176	0.1237	0.1471	0.1743	0.1926	0.2446
177	0.1233	0.1467	0.1738	0.1921	0.2439
178	0.1230	0.1463	0.1733	0.1915	0.2433
179	0.1226	0.1459	0.1728	0.1910	0.2426
180	0.1223	0.1455	0.1723	0.1905	0.2419
181	0.1220	0.1451	0.1719	0.1900	0.2413
182	0.1216	0.1447	0.1714	0.1895	0.2406
183	0.1213	0.1443	0.1709	0.1890	0.2400
184	0.1210	0.1439	0.1705	0.1884	0.2394
185	0.1207	0.1435	0.1700	0.1879	0.2387
186	0.1203	0.1432	0.1696	0.1874	0.2381
187	0.1200	0.1428	0.1691	0.1869	0.2375
188	0.1197	0.1424	0.1687	0.1865	0.2369
189	0.1194	0.1420	0.1682	0.1860	0.2363
190	0.1191	0.1417	0.1678	0.1855	0.2357
191	0.1188	0.1413	0.1674	0.1850	0.2351
192	0.1184	0.1409	0.1669	0.1845	0.2345
193	0.1181	0.1406	0.1665	0.1841	0.2339
194	0.1178	0.1402	0.1661	0.1836	0.2333
195	0.1175	0.1398	0.1657	0.1831	0.2327
196	0.1172	0.1395	0.1652	0.1827	0.2321
197	0.1169	0.1391	0.1648	0.1822	0.2315
198	0.1166	0.1388	0.1644	0.1818	0.2310
199	0.1164	0.1384	0.1640	0.1813	0.2304
200	0.1161	0.1381	0.1636	0.1809	0.2298

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**LAMPIRAN 2 : HASIL OLAHAN DATA PENELITIAN
ANALISIS DESKRIPTIF TANGGAPAN
WORK FAMILY CONFLICT**

WFC1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	8	10.5	10.5	10.5
3.00	22	28.9	28.9	39.5
4.00	30	39.5	39.5	78.9
5.00	16	21.1	21.1	100.0
Total	76	100.0	100.0	

WFC2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	4	5.3	5.3	5.3
3.00	37	48.7	48.7	53.9
4.00	30	39.5	39.5	93.4
5.00	5	6.6	6.6	100.0
Total	76	100.0	100.0	

WFC3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	4	5.3	5.3	5.3
3.00	21	27.6	27.6	32.9
4.00	25	32.9	32.9	65.8
5.00	26	34.2	34.2	100.0
Total	76	100.0	100.0	

WFC4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



©

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Valid	2.00	5	6.6	6.6	6.6
	3.00	22	28.9	28.9	35.5
	4.00	24	31.6	31.6	67.1
	5.00	25	32.9	32.9	100.0
Total		76	100.0	100.0	

WFC5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	9.2	9.2	9.2
	3.00	27	35.5	35.5	44.7
	4.00	34	44.7	44.7	89.5
	5.00	8	10.5	10.5	100.0
Total		76	100.0	100.0	

WFC6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	8	10.5	10.5	10.5
	3.00	19	25.0	25.0	35.5
	4.00	31	40.8	40.8	76.3
	5.00	18	23.7	23.7	100.0
Total		76	100.0	100.0	

WFC7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	6.6	6.6	6.6
	3.00	27	35.5	35.5	42.1
	4.00	25	32.9	32.9	75.0
	5.00	19	25.0	25.0	100.0
Total		76	100.0	100.0	

ik U

mic

arif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

WFC8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	4	5.3	5.3	5.3
3.00	21	27.6	27.6	32.9
4.00	41	53.9	53.9	86.8
5.00	10	13.2	13.2	100.0
Total	76	100.0	100.0	

WFC9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	3	3.9	3.9	3.9
3.00	20	26.3	26.3	30.3
4.00	27	35.5	35.5	65.8
5.00	26	34.2	34.2	100.0
Total	76	100.0	100.0	

WFC10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	4	5.3	5.3	5.3
3.00	11	14.5	14.5	19.7
4.00	31	40.8	40.8	60.5
5.00	30	39.5	39.5	100.0
Total	76	100.0	100.0	

DISIPLIN KERJA

DK1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	1.3	1.3	1.3
3.00	21	27.6	27.6	28.9
4.00	24	31.6	31.6	60.5



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5.00	30	39.5	39.5	100.0
Total	76	100.0	100.0	

DK2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	6	7.9	7.9	7.9
3.00	33	43.4	43.4	51.3
4.00	26	34.2	34.2	85.5
5.00	11	14.5	14.5	100.0
Total	76	100.0	100.0	

DK3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	4	5.3	5.3	5.3
3.00	40	52.6	52.6	57.9
4.00	24	31.6	31.6	89.5
5.00	8	10.5	10.5	100.0
Total	76	100.0	100.0	

DK4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	8	10.5	10.5	10.5
3.00	31	40.8	40.8	51.3
4.00	26	34.2	34.2	85.5
5.00	11	14.5	14.5	100.0
Total	76	100.0	100.0	

DK5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

©

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Valid	2.00	9	11.8	11.8	11.8
	3.00	25	32.9	32.9	44.7
	4.00	35	46.1	46.1	90.8
	5.00	7	9.2	9.2	100.0
Total		76	100.0	100.0	

DK6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	9.2	9.2	9.2
	3.00	23	30.3	30.3	39.5
	4.00	36	47.4	47.4	86.8
	5.00	10	13.2	13.2	100.0
Total		76	100.0	100.0	

DK7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	7.9	7.9	7.9
	3.00	39	51.3	51.3	59.2
	4.00	25	32.9	32.9	92.1
	5.00	6	7.9	7.9	100.0
Total		76	100.0	100.0	

DK8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	9.2	9.2	9.2
	3.00	26	34.2	34.2	43.4
	4.00	25	32.9	32.9	76.3
	5.00	18	23.7	23.7	100.0
Total		76	100.0	100.0	

ik U

mic

arif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DK9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	16	21.1	21.1	21.1
4.00	31	40.8	40.8	61.8
5.00	29	38.2	38.2	100.0
Total	76	100.0	100.0	

DK10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	6	7.9	7.9	7.9
3.00	25	32.9	32.9	40.8
4.00	25	32.9	32.9	73.7
5.00	20	26.3	26.3	100.0
Total	76	100.0	100.0	

TURNOVER

T1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	1.3	1.3	1.3
3.00	21	27.6	27.6	28.9
4.00	31	40.8	40.8	69.7
5.00	23	30.3	30.3	100.0
Total	76	100.0	100.0	

T2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	4	5.3	5.3	5.3
3.00	17	22.4	22.4	27.6
4.00	33	43.4	43.4	71.1
5.00	22	28.9	28.9	100.0

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

T2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	4	5.3	5.3	5.3
3.00	17	22.4	22.4	27.6
4.00	33	43.4	43.4	71.1
5.00	22	28.9	28.9	100.0
Total	76	100.0	100.0	

T3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	10	13.2	13.2	13.2
3.00	31	40.8	40.8	53.9
4.00	24	31.6	31.6	85.5
5.00	11	14.5	14.5	100.0
Total	76	100.0	100.0	

T4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	7	9.2	9.2	9.2
3.00	27	35.5	35.5	44.7
4.00	34	44.7	44.7	89.5
5.00	8	10.5	10.5	100.0
Total	76	100.0	100.0	

T5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	1.3	1.3	1.3
3.00	15	19.7	19.7	21.1
4.00	41	53.9	53.9	75.0



©

5.00	19	25.0	25.0	100.0
Total	76	100.0	100.0	

ipte

T6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	18	23.7	23.7	23.7
4.00	30	39.5	39.5	63.2
5.00	28	36.8	36.8	100.0
Total	76	100.0	100.0	

Ria

T7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	21	27.6	27.6	27.6
4.00	33	43.4	43.4	71.1
5.00	22	28.9	28.9	100.0
Total	76	100.0	100.0	

T8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	4	5.3	5.3	5.3
3.00	23	30.3	30.3	35.5
4.00	30	39.5	39.5	75.0
5.00	19	25.0	25.0	100.0
Total	76	100.0	100.0	

ity o

T9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	17	22.4	22.4	22.4
4.00	43	56.6	56.6	78.9

f Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
WFC1	34.3421	31.295	.659	.887
WFC2	34.5789	34.300	.503	.896
WFC3	34.0921	30.911	.705	.883
WFC4	34.1447	30.899	.683	.885
WFC5	34.4868	34.093	.445	.900
WFC6	34.2763	30.469	.738	.881
WFC7	34.2895	31.195	.682	.885
WFC8	34.3026	32.881	.637	.888
WFC9	34.0526	31.064	.724	.882
WFC10	33.9079	31.818	.657	.887

DISIPLIN KERJA

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
DK1	32.7895	23.982	.478	.830
DK2	33.3289	23.424	.562	.822
DK3	33.4079	23.898	.571	.822
DK4	33.3553	23.325	.547	.824
DK5	33.3553	24.739	.399	.837
DK6	33.2368	24.050	.487	.829
DK7	33.4737	24.519	.485	.830
DK8	33.1711	21.637	.710	.806
DK9	32.7105	24.475	.488	.829
DK10	33.1053	22.495	.602	.818

TURN OVER

Item-Total Statistics

©

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
T1	35.0921	22.751	.678	.848
T2	35.1316	22.782	.618	.853
T3	35.6184	23.252	.518	.863
T4	35.5263	23.719	.535	.860
T5	35.0658	24.969	.435	.867
T6	34.9605	24.572	.444	.867
T7	35.0789	23.007	.686	.848
T8	35.2500	22.350	.668	.849
T9	35.1053	23.722	.682	.850
T10	35.0000	23.627	.617	.854

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

		N	%
Cases	Valid	76	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	76	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.898	10

DISIPLIN KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	76	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	76	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.840	10

TURNOVER

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	76	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	76	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.869	10

**ANALISIS DATA PENELITIAN
UJI NORMALITAS**



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		76
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.75392171
Most Extreme Differences	Absolute	.044
	Positive	.044
	Negative	-.035
Kolmogorov-Smirnov Z		.381
Asymp. Sig. (2-tailed)		.999

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Work Family Conflict	Disiplin Kerja	Turnover
N		76	76	76
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	38.0526	36.8816	39.0921
	Std. Deviation	6.23943	5.35653	5.34460
Most Extreme Differences	Absolute	.131	.099	.128
	Positive	.080	.099	.087
	Negative	-.131	-.062	-.128
Kolmogorov-Smirnov Z		1.144	.867	1.115
Asymp. Sig. (2-tailed)		.146	.440	.167

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

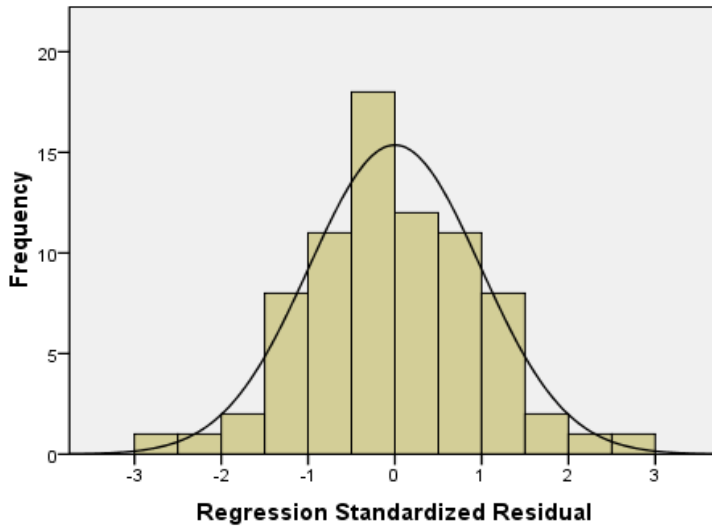


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Histogram

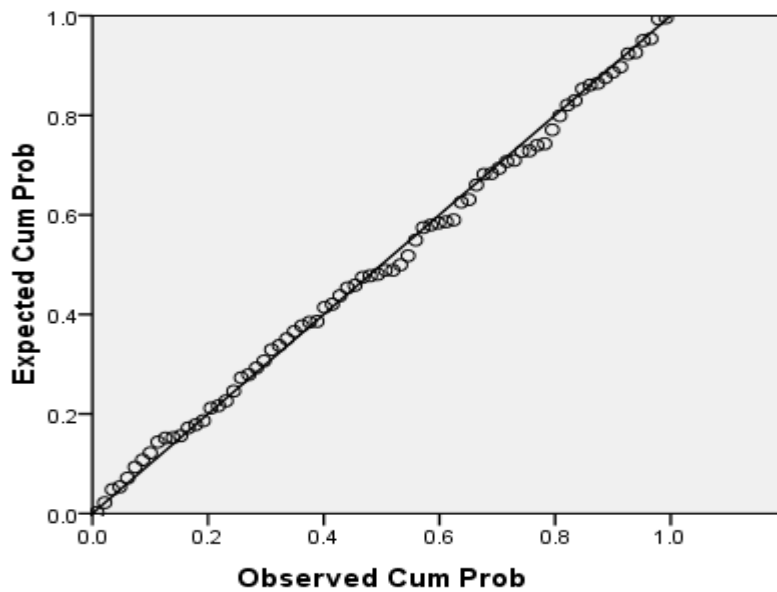
Dependent Variable: Turnover



Mean =1.38E-15
Std. Dev. =0.987
N =76

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Turnover



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UJI MULTIKOLINIERITAS

Coefficients^a

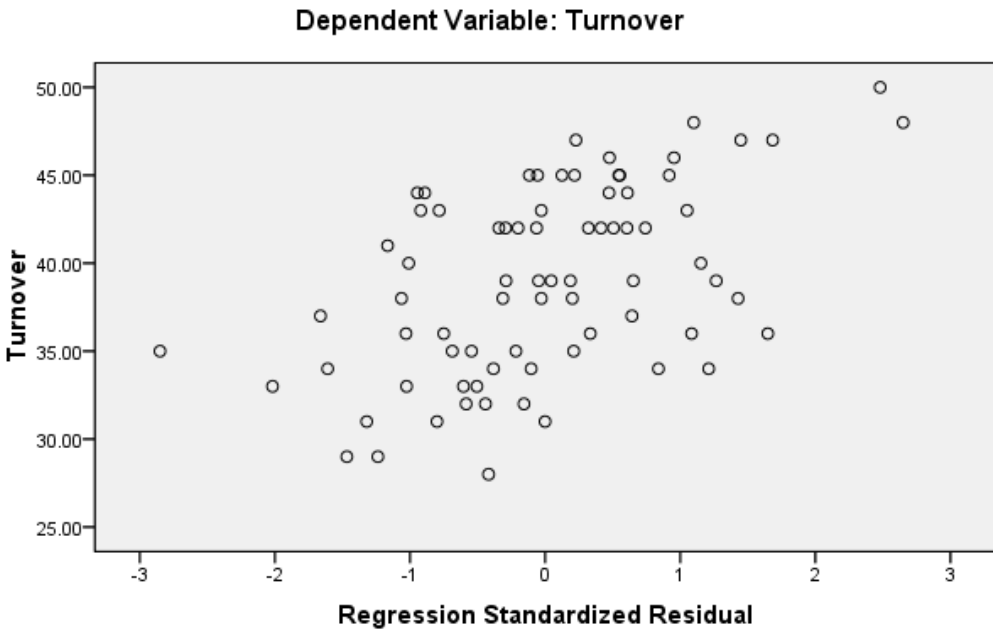
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tol	VIF
1 (Constant)	13.773	2.245		6.135	.000		
Work Family Conflict	.917	.101	1.071	9.049	.000	.260	3.848
Disiplin Kerja	-.260	.118	-.260	-2.200	.031	.260	3.848

a. Dependent Variable: Turnover



UJI HETEROSKEDASTISITAS

Scatterplot



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

UJI AUTOKORELASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.857 ^a	.734	.727	2.79139	1.875

- a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Work Family Conflict
- b. Dependent Variable: Turnover

ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tol	VIF
1 (Constant)	13.773	2.245		6.135	.000		
Work Family Conflict	.917	.101	1.071	9.049	.000	.260	3.848
Disiplin Kerja	-.260	.118	-.260	-2.200	.031	.260	3.848

- a. Dependent Variable: Turnover

UJI HIPOTESIS PARSIAL

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tol	VIF
1 (Constant)	13.773	2.245		6.135	.000		
Work Family Conflict	.917	.101	1.071	9.049	.000	.260	3.848
Disiplin Kerja	-.260	.118	-.260	-2.200	.031	.260	3.848

- a. Dependent Variable: Turnover



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UJI HIPOTESIS SIMULTAN

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1573.549	2	786.774	100.974	.000 ^a
	Residual	568.806	73	7.792		
	Total	2142.355	75			

- a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Work Family Conflict
- b. Dependent Variable: Turnover

KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.857 ^a	.734	.727	2.79139	1.875

- a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Work Family Conflict
- b. Dependent Variable: Turnover

Titik Persentase Distribusi F

Probabilita = 0.05

Diproduksi oleh: Junaidi
<http://junaidichaniago.wordpress.com>

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
- 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74

- 2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- c. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- d. Pengutipan harus mencantumkan sumber.



Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
136	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74
137	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
138	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
139	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
140	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
141	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
142	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
143	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
144	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
145	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
146	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.74
147	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
148	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
149	3.90	3.06	2.67	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
150	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
151	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
152	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
153	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
154	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
155	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
156	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
157	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
158	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
159	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
160	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
161	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
162	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
163	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
164	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
165	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
166	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
167	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
168	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
169	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
170	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
171	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
172	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
173	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
174	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
175	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
176	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
177	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
178	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
179	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
180	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
- 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
181	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
182	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
183	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
184	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
185	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
186	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
187	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
188	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
189	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
190	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
191	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
192	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
193	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
194	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
195	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
196	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
197	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
198	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
199	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
200	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
201	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
202	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
203	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
204	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
205	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
206	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
207	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.71
208	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
209	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
210	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
211	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
212	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
213	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
214	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
215	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
216	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
217	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
218	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
219	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
220	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
221	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
222	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
223	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
224	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
225	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
- 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Titik Persentase Distribusi t

d.f. = 1 - 200

Diproduksi oleh: Junaidi
<http://junaidichaniago.wordpress.com>

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 121 –160)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
121	0.67652	1.28859	1.65754	1.97976	2.35756	2.61707	3.15895
122	0.67651	1.28853	1.65744	1.97960	2.35730	2.61673	3.15838
123	0.67649	1.28847	1.65734	1.97944	2.35705	2.61639	3.15781
124	0.67647	1.28842	1.65723	1.97928	2.35680	2.61606	3.15726
125	0.67646	1.28836	1.65714	1.97912	2.35655	2.61573	3.15671
126	0.67644	1.28831	1.65704	1.97897	2.35631	2.61541	3.15617
127	0.67643	1.28825	1.65694	1.97882	2.35607	2.61510	3.15565
128	0.67641	1.28820	1.65685	1.97867	2.35583	2.61478	3.15512
129	0.67640	1.28815	1.65675	1.97852	2.35560	2.61448	3.15461
130	0.67638	1.28810	1.65666	1.97838	2.35537	2.61418	3.15411
131	0.67637	1.28805	1.65657	1.97824	2.35515	2.61388	3.15361
132	0.67635	1.28800	1.65648	1.97810	2.35493	2.61359	3.15312
133	0.67634	1.28795	1.65639	1.97796	2.35471	2.61330	3.15264
134	0.67633	1.28790	1.65630	1.97783	2.35450	2.61302	3.15217
135	0.67631	1.28785	1.65622	1.97769	2.35429	2.61274	3.15170
136	0.67630	1.28781	1.65613	1.97756	2.35408	2.61246	3.15124
137	0.67628	1.28776	1.65605	1.97743	2.35387	2.61219	3.15079
138	0.67627	1.28772	1.65597	1.97730	2.35367	2.61193	3.15034
139	0.67626	1.28767	1.65589	1.97718	2.35347	2.61166	3.14990
140	0.67625	1.28763	1.65581	1.97705	2.35328	2.61140	3.14947
141	0.67623	1.28758	1.65573	1.97693	2.35309	2.61115	3.14904
142	0.67622	1.28754	1.65566	1.97681	2.35289	2.61090	3.14862
143	0.67621	1.28750	1.65558	1.97669	2.35271	2.61065	3.14820
144	0.67620	1.28746	1.65550	1.97658	2.35252	2.61040	3.14779
145	0.67619	1.28742	1.65543	1.97646	2.35234	2.61016	3.14739
146	0.67617	1.28738	1.65536	1.97635	2.35216	2.60992	3.14699
147	0.67616	1.28734	1.65529	1.97623	2.35198	2.60969	3.14660
148	0.67615	1.28730	1.65521	1.97612	2.35181	2.60946	3.14621
149	0.67614	1.28726	1.65514	1.97601	2.35163	2.60923	3.14583
150	0.67613	1.28722	1.65508	1.97591	2.35146	2.60900	3.14545
151	0.67612	1.28718	1.65501	1.97580	2.35130	2.60878	3.14508
152	0.67611	1.28715	1.65494	1.97569	2.35113	2.60856	3.14471
153	0.67610	1.28711	1.65487	1.97559	2.35097	2.60834	3.14435
154	0.67609	1.28707	1.65481	1.97549	2.35081	2.60813	3.14400
155	0.67608	1.28704	1.65474	1.97539	2.35065	2.60792	3.14364
156	0.67607	1.28700	1.65468	1.97529	2.35049	2.60771	3.14330
157	0.67606	1.28697	1.65462	1.97519	2.35033	2.60751	3.14295
158	0.67605	1.28693	1.65455	1.97509	2.35018	2.60730	3.14261
159	0.67604	1.28690	1.65449	1.97500	2.35003	2.60710	3.14228
160	0.67603	1.28687	1.65443	1.97490	2.34988	2.60691	3.14195

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 161 –200)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
161	0.67602	1.28683	1.65437	1.97481	2.34973	2.60671	3.14162
162	0.67601	1.28680	1.65431	1.97472	2.34959	2.60652	3.14130
163	0.67600	1.28677	1.65426	1.97462	2.34944	2.60633	3.14098
164	0.67599	1.28673	1.65420	1.97453	2.34930	2.60614	3.14067
165	0.67598	1.28670	1.65414	1.97445	2.34916	2.60595	3.14036
166	0.67597	1.28667	1.65408	1.97436	2.34902	2.60577	3.14005
167	0.67596	1.28664	1.65403	1.97427	2.34888	2.60559	3.13975
168	0.67595	1.28661	1.65397	1.97419	2.34875	2.60541	3.13945
169	0.67594	1.28658	1.65392	1.97410	2.34862	2.60523	3.13915
170	0.67594	1.28655	1.65387	1.97402	2.34848	2.60506	3.13886
171	0.67593	1.28652	1.65381	1.97393	2.34835	2.60489	3.13857
172	0.67592	1.28649	1.65376	1.97385	2.34822	2.60471	3.13829
173	0.67591	1.28646	1.65371	1.97377	2.34810	2.60455	3.13801
174	0.67590	1.28644	1.65366	1.97369	2.34797	2.60438	3.13773
175	0.67589	1.28641	1.65361	1.97361	2.34784	2.60421	3.13745
176	0.67589	1.28638	1.65356	1.97353	2.34772	2.60405	3.13718
177	0.67588	1.28635	1.65351	1.97346	2.34760	2.60389	3.13691
178	0.67587	1.28633	1.65346	1.97338	2.34748	2.60373	3.13665
179	0.67586	1.28630	1.65341	1.97331	2.34736	2.60357	3.13638
180	0.67586	1.28627	1.65336	1.97323	2.34724	2.60342	3.13612
181	0.67585	1.28625	1.65332	1.97316	2.34713	2.60326	3.13587
182	0.67584	1.28622	1.65327	1.97308	2.34701	2.60311	3.13561
183	0.67583	1.28619	1.65322	1.97301	2.34690	2.60296	3.13536
184	0.67583	1.28617	1.65318	1.97294	2.34678	2.60281	3.13511
185	0.67582	1.28614	1.65313	1.97287	2.34667	2.60267	3.13487
186	0.67581	1.28612	1.65309	1.97280	2.34656	2.60252	3.13463
187	0.67580	1.28610	1.65304	1.97273	2.34645	2.60238	3.13438
188	0.67580	1.28607	1.65300	1.97266	2.34635	2.60223	3.13415
189	0.67579	1.28605	1.65296	1.97260	2.34624	2.60209	3.13391
190	0.67578	1.28602	1.65291	1.97253	2.34613	2.60195	3.13368
191	0.67578	1.28600	1.65287	1.97246	2.34603	2.60181	3.13345
192	0.67577	1.28598	1.65283	1.97240	2.34593	2.60168	3.13322
193	0.67576	1.28595	1.65279	1.97233	2.34582	2.60154	3.13299
194	0.67576	1.28593	1.65275	1.97227	2.34572	2.60141	3.13277
195	0.67575	1.28591	1.65271	1.97220	2.34562	2.60128	3.13255
196	0.67574	1.28589	1.65267	1.97214	2.34552	2.60115	3.13233
197	0.67574	1.28586	1.65263	1.97208	2.34543	2.60102	3.13212
198	0.67573	1.28584	1.65259	1.97202	2.34533	2.60089	3.13190
199	0.67572	1.28582	1.65255	1.97196	2.34523	2.60076	3.13169
200	0.67572	1.28580	1.65251	1.97190	2.34514	2.60063	3.13148

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Jannatul Firdaus lahir di Inuman pada Tanggal 13 November 1997 dari pasangan ayahanda Kasmir dan Ibunda Erna Wati. Adapun riwayat pendidikan penulis sebagai berikut :

Jenjang Pendidikan penulis dimulai dari SDN 003 Pulau Panjang Hilir, MTS Plus Ulil Albab Inuman dan

MAN 1 Teluk Kuantan. Pada tahun 2017 melalui jalur seleksi SBMPTN penulis diterima menjadi salah satu mahasiswa jurusan S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, lalu mengambil konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Penulis menyelesaikan penelitian skripsi ini dengan judul “Pengaruh *Work Family Conflict* Dan Disiplin Kerja Terhadap *Turnover* Pada RSIA ERIA BUNDA Pekanbaru.

Berkat rahmat Allah SWT, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dibawah bimbingan Ibu Sehani SE. MM, yang pada tanggal 20 Desember 2021 penulis mengikuti ujian Munaqasah dan dinyatakan LULUS dengan menyandang gelar Sarjana Ekonomi (SE).

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.