

DAFTAR PUSTAKA

- Akwan, N. M., Suprpti, N. W., & Sintaasih, D. K. (2016). *Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Konflik Peran Dan Stres Kerja Terhadap Intensi Keluar (Studi Pada Anantara Seminyak Resort & Spa, Bali)*. 476-500.
- Cahyono, D. (2008). *Persepsi Ketidakpastian Lingkungan, Ambiguitas Peran Dan Konflik Peran Sebagai Mediasi Antara Program Mentoring Dengan Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja Dan Niat Ingin Pindah Studi Empiris Di Lingkungan Kantor Akuntan Publik (Kap) Besar*.
- Celik, K. (2013). *The Effect Of Role Ambiguity and Role Conflict Performance Of Vice Principals, The Mediating Role Of Burnout. Eurasian Journal of Educational Research, Issue 51*, 195-214.
- Dewi, K., Minarsih, M. M., & Wahyono, E. H. (2018). *Pengaruh Work-Family Conflict, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover intention Karyawan Wanita Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Journal Of Management 4.4*.
- Dharmapatni, I. G., & Mujiati, N. W. (2019). *Pengaruh Work-Family Conflict Dan Role Ambiguity Terhadap Stres Kerja Anggota Kepolisian Sektor Kediri Di Tabanan (Studi Pada Anggota Kepolisian Sektor Kediri Di Tabanan). E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 8.11*, 1275-1298.
- Duwinaeni, I. (2018). *Pengaruh Ambiguitas Peran, Tingkat Pendidikan Dan Overload Role Terhadap Keinginan Berpindah Pada Auditor Kantor Akuntan Publik Di Jakarta Dan Semarang. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis. Volume 21 . Nomor 01. Maret 2018.*, 28-31.
- Febriyani, D. (2017). *Studi Konflik Peran Dan Pengaruhnya Terhadap Turnover intention Pegawai Rsud Waras Wiris Boyolali*.
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFEE.
- Irien Violinda Anggriani, N. H. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Kepercayaan Terhadap Organisasi (Trust) Dan Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) Terhadap Intensi Keluar (Turnover intention) Pada Pt. Asia Petrocom Services (Aps) Duri. Jurnal Al-Iqtishad, Edisi 12 Volume I*, 20-38.
- Irvianti, L. S., & Verina, R. E. (2015). *Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover intention Karyawan Pada Pt XI Axiata Tbk Jakarta. Binus Business Review Vol. 6 No. 1*, 117-126.
- Irzani, D., & Witjaksono, A. D. (2014). *Pengaruh Konflik Peran Dan Ambiguitas Peran Terhadap Keinginan Keluar Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt. Asuransi Raksa Pratikara Di*

Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen* | Volume 2 Nomor 1 Januari 2014, 266-281.

- Kusumanegara, I. S., Asmony, T., & Numayanti, S. (2018). *Work-Family Conflict On Turnover intention Regarding Work Stress As Intervening Variable. International Journal of Social Sciences and Humanities Vol. 2 No. 2, 141-154.*
- Lathifah, I. (2008). *Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Turnover intentions Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Auditor Kantor Akuntan Publik Di Indonesia).*
- Luthans, F. (2011). *Perilaku Organisasi.* Jakarta: Andi.
- Munda, A. O., & Yuniawan, A. (2018). *Pengaruh Work family conflict Dan Ambiguitas Peran Terhadap Intention To Quit Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Hotel Grand Edge Semarang). Diponegoro Journal Of Management Volume 6, Nomor 2, Tahun 2018., 1-12.*
- Nardiana, S. (2014). *Analisis Pengaruh Work family conflict Dan Ambiguitas Peran Terhadap Intention To Quit: Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening.*
- Nasution, M. I. (2017). *Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover intention Medical Representative. Jurnal Ilmiah Manajemen, Volume VII, No. 3, 407–428.*
- Nasution, W. A. (2009). *Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Intensi Turnover Pada Call Center Telkomsel Di Medan . Jurnal Mandiri , 1-11.*
- Netemeyer, R. G., Johnston, M. W., & Burton, S. (1990). Analysis of role conflict and role ambiguity in a structural equations framework. *Journal of Applied Psychology, 75(2), 148–157*
- Nurmayanti, S., Sakti, D. P., & A.P., I. N. (2018). *The Effect of Job Satisfaction Mediation on The Influence of Work-Family Conflict Toward Turnover intention (A Study on Four-Star Hotels Employees in Mataram City). The 2nd International Conference On Economics And Business, 60-66.*
- Permatasari, D. (2013). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keinginan Berpindah Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Jawa Tengah Dan Daerah Istimewa Yogyakarta). Jurnal Dinamika Akuntansi, 121-134.*
- Putri Natalia, S. (2015). *Analisis Pengaruh Work family conflict Dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Wanita Bagian Produksi Pt. Nyonya Meneer Semarang). Diponegoro Journal Of Management Volume 4, Nomor 2, 1-13.*
- Robbins, S. P. (2003). *Organizational Behavior.* Prentice Hall, New Jersey.

- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Yogyakarta: Percetakan Aditya Media.
- Sari, N. R., Soe'oed, M., & Susilo. (2015). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover intention*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* vol. 27, No. 1.
- Sekaran, U., & R, B. (2016). *Research Methods for Business 7th Edition*. . Chichester: John Wiley & Sons, Ltd.
- Sholikhah, F. (2020). *Pengaruh Work family conflict Dan Beban Kerja Terhadap Turnover intention Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening*.
- Sobel, M. E. (1982). *Asymptotic Confidence Intervals for Indirect Effects in Structural Equations Models*. *Sociological Methodology*.
- Susanto. (2010). *Analisis Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga Terhadap Kepuasan Kerja Pengusaha Wanita di Kota Semarang*. *Aset*, Vol.12 No 1 hal. 75-85. ISBN 1693-928X., 75-85.
- Sutanto, V., & Mogi, J. A. (2016). *Analisa Pengaruh Work family conflict Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Restoran The Duck King Imperial Chef Galaxy Mall Surabaya*. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 4(1), 377-391.
- Toly, A. A. (2001). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover intentions Pada Staf Kantor Akuntan Publik*. *Jurnal Akuntansi & Keuangan Vol. 3, No. 2*, 102-125.
- Udriyah, Riyadi, & Utaminingtyas, R. R. (2018). *Pengaruh Beban Kerja, Work-Family Conflict Dan Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Turnover intention Di Pt Binabusana Internusa Semarang*. *Admisi & Bisnis Volume 18 No 3*, 165-182.
- Waspodo, A. A., Handayani, N. C., & Paramita, W. (2013). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover intention Pada Karyawan Pt. Unitex Di Bogor*. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (Jrmsi)* | Vol. 4, No. 1, 2013, 97-115.
- Yani, N. W., Sudibya, I. G., & Rahyuda, A. G. (2016). *Pengaruh Work-Family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover intention Karyawan Wanita*. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana* 5.3 (2016), 629-658.
- Yasa, I. W. (2017). *Pengaruh Konflik Peran Dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Mediasi Stres Kerja Pada Dinas Kesehatan Kota Denpasar Bali*. *Ita: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, Vol. 4, No 1. Maret 2017,, 38-57.
- Yulianto, R. (2017). *Pengaruh Konflik Peran Dan Ambiguitas Peran Terhadap Turnover intention Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening*

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1**BIODATA****Identitas Diri**

Nama : Unggul Okta Primantara Sutanto
Tempat, Tanggal Lahir : Magelang, 25 Oktober 1997
Jenis Kelamin : Laki-laki
Agama : Islam
Alamat : Jl. Perintis Kemerdekaan IV Lorong 9
No. Telepon : 0895 8025 6489 0
E-mail : ungguloktaps71@gmail.com

Riwayat Pendidikan

: SDN 2 SULURSARI
: SMPN 2 WATAMPONE
: SMAN 1 WATAMPONE

Pengalaman Organisasi

1. Pengurus Senat Mahasiswa FEB UH periode 2016-2017 dan periode 2017-2018
2. Pengurus Lingkar Mahasiswa Islam (LISAN) Komisariat FIS Kompleks periode 2017-2018

Demikian biodata ini dibuat dengan sebenarnya.

Makassar, 12 Juni 2022

Lampiran 2 Kuesioner Penelitian**KUESIONER****PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* DAN *AMBIGUITAS PERAN*
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* MELALUI STRES KERJA
(Studi Kasus Pada Kantor Pusat PT. Hadji Kalla)**

Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi Kuesioner guna Memenuhi Data Skripsi saya di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar. Saya berharap Bapak/Ibu menjawab dengan leluasa, sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu rasakan, lakukan dan alami, bukan apa yang seharusnya / yang ideal. Bapak/Ibu di harapkan menjawab dengan jujur dan terbuka, sebab tidak ada jawaban yang benar atau salah. Sesuai dengan kode etik penelitian, saya menjamin kerahasiaan semua data. Kesediaan Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini adalah bantuan tak ternilai bagi saya. Akhirnya, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas Kesediaan Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini, dan peneliti mohon maaf apabila ada pernyataan yang tidak berkenan dihati Bapak/Ibu.

Hormat Saya,

Peneliti,

Unggul Okta Primantara Sutanto

Identitas Responden

Nama :

Jenis Kelamin :

Umur : Tahun

Pendidikan :

Masa Kerja :

Cara Pengisian Kuesioner

1. Mohon diberi tanda centang (√) pada jawaban yang Bapak/Ibu anggap paling sesuai.
2. Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
3. Setelah mengisi diharapkan untuk menyerahkan kembali ke penyebar kuesioner

Adapun alternatif jawaban sebagai berikut:

Sangat Setuju : Bobot 5

Setuju : Bobot 4

Kurang Setuju : Bobot 3

Tidak Setuju : Bobot 2

Sangat Tidak Setuju : Bobot 1

A. WORK FAMILY CONFLICT

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dijalankan pada pekerjaan yang diemban, saya harus mengubah rencana saya dalam melakukan aktivitas dengan keluarga					
2	Karena banyaknya waktu yang tersita dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pada pekerjaan yang diemban membuat saya sulit untuk memenuhi tanggung jawab keluarga					
3	Kebutuhan di dunia pekerjaan membuat saya mengabaikan kehidupan rumah tangga saya					

Raharjo S., 2009

B. AMBIGUITAS PERAN

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya merasa kurang mengetahui dengan jelas tanggung jawab yang ditetapkan dalam perusahaan? (misalnya menjaga rahasia klien, deadline tugas, membina hubungan baik dengan klien, penugasan dll).					
2	Saya merasa kurang mengetahui dengan jelas apa yang diharapkan organisasi dari saya.					
3	Saya merasa kurang yakin tentang wewenang yang saya miliki saat ini? (misalnya untuk memutuskan hal-hal yang berkaitan dalam penugasan).					
4	Saya merasa kurang jelas mengenai pekerjaan / apa yang seharusnya saya lakukan dalam Perusahaan?					
5	Saya merasa rencana dan tujuan pekerjaan saya kurang jelas? (misalnya untuk mencari indikasi adanya					

	kecurangan, dll).					
6	Saya kurang dapat membagi waktu dengan baik antara harus menyelesaikan penugasan di lapangan dengan menyelesaikan laporan yang diminta atasan maupun klien.					

Rizzo et.al 1970 dalam Yulianto 2017

C. STRES KERJA

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya tidak punya cukup waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaan saya					
2	Beban tugas pekerjaan saya terlalu berat bagi saya					
3	Saya harus bekerja super cepat dalam menyelesaikan pekerjaan saya					
4	Pekerjaan saya jarang membahayakan fisik saya					
5	Pekerjaan saya sering menempatkan saya dalam kondisi tidak sehat (misalnya banyak polusi, wabah penyakit)					
6	Saya memiliki beban kerja yang berlebihan					
7	Saya mengalami kesulitan berkomunikasi dengan rekan kerja saya di perusahaan ini					
8	Saya tidak memiliki ruangan kantor yang cukup luas untuk menjalankan pekerjaan saya					
9	Saya memperoleh peralatan kantor yang memadai untuk bekerja					
10	Saya mendapat dukungan layanan yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan saya					
11	aya mengalami kesulitan memperoleh bahan-bahan habis pakai (seperti kertas, klip, balpoin) yang saya butuhkan dalam pekerjaan saya					
12	Saya mengalami konflik dalam menjalankan berbagai tugas yang					

	diberikan atasan-atasan saya yang berlainan					
13	Saya merasakan konflik dari tugas pekerjaan yang dibebankan atasan langsung saya.					
14	Target perusahaan dan tuntutan tugas terlalu tinggi sehingga memberatkan tugas-tugas saya					

Yulianto, 2017

D. Turnover Intention

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya berfikir untuk keluar.					
2	Saya mungkin akan mencari secara aktif pekerjaan lain.					
3	Saya mungkin akan meninggalkan perusahaan ini dalam waktu dekat.					
4	Saya mungkin akan keluar dari perusahaan ini apabila ada kesempatan yang lebih baik.					
5	Saya akan keluar dari perusahaan ini apabila ada tawaran dari perusahaan lain yang member gaji yang lebih besar.					

Yulianto, 2017

Lampiran 3 Tabulasi Data

Work Family Conflict

WFC1	WFC2	WFC3	TOTAL
2	2	2	6
4	4	4	12
2	3	5	10
4	4	4	12
4	4	4	12
2	2	4	8
2	2	3	7
4	4	4	12
3	3	4	10
3	3	4	10
3	4	4	11
2	1	3	6
2	2	3	7
2	2	4	8
3	3	3	9
3	3	4	10
2	2	2	6
3	3	4	10
3	3	5	11
3	3	3	9
2	2	3	7
2	3	3	8
3	3	4	10
4	4	4	12
2	3	5	10
2	2	4	8
2	2	3	7
2	2	4	8
3	3	3	9
3	3	4	10
3	3	4	10
3	3	5	11
3	3	5	11
3	3	3	9

Ambiguitas Peran

AP1	AP2	AP3	AP4	AP5	AP6	TOTAL
4	3	3	3	3	3	19
4	4	3	3	3	4	21
4	4	3	3	3	4	21
4	4	3	3	3	4	21
2	4	3	3	3	4	19
3	2	2	2	2	2	13
4	3	3	3	3	3	19
3	2	2	2	2	4	15
2	4	3	3	3	3	18
2	2	3	3	2	2	14
3	2	2	2	2	2	13
3	1	2	2	2	1	11
2	3	4	2	2	4	17
3	2	2	2	2	2	13
3	4	3	3	3	3	19
2	3	3	3	3	3	17
3	2	2	2	2	2	13
3	4	3	3	3	3	19
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18
3	4	3	3	3	3	19
3	3	3	3	3	3	18
4	3	3	3	3	3	19
2	3	4	2	2	4	17
3	2	2	3	2	3	15
1	2	3	2	2	2	12
4	2	3	3	2	2	16
2	2	2	2	2	2	12
3	3	3	3	3	3	18
4	3	2	1	2	1	13
3	4	3	3	3	3	19
3	3	3	3	3	3	18
3	4	3	3	3	3	19
3	3	3	3	3	3	18

Turnover Intention

TOI1	TOI2	TOI3	TOI4	TOI5	TOTAL
2	4	4	4	4	18
3	3	3	4	4	17
3	3	3	4	4	17
3	3	3	4	4	17
3	3	3	4	4	17
1	2	1	1	5	10
2	3	2	3	3	13
4	4	4	4	4	20
2	2	1	3	3	11
4	4	4	5	4	21
2	2	2	4	4	14
1	1	1	3	3	9
3	3	2	4	5	17
2	2	2	2	2	10
2	2	2	3	3	12
3	2	3	4	3	15
2	3	2	4	3	14
3	3	3	3	3	15
1	1	1	4	3	10
3	3	3	3	3	15
1	2	2	2	2	9
2	2	2	3	3	12
2	2	2	2	2	10
3	4	3	5	5	20
4	4	4	5	5	22
1	2	5	1	1	10
3	3	2	4	5	17
2	2	2	2	2	10
2	2	2	3	3	12
3	2	3	4	3	15
2	3	2	4	3	14
3	3	3	3	3	15
1	1	1	4	3	10
3	3	3	3	3	15

Lampiran 4 Statistik Deskriptif

Variabel Work Family Conflict

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
WFC1	34	2	4	2.74	.710
WFC2	34	1	4	2.82	.758
WFC3	34	2	5	3.74	.790
Valid N (listwise)	34				

Variabel Ambiguitas Peran

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
AP1	34	1	4	2.97	.758
AP2	34	1	4	2.94	.851
AP3	34	2	4	2.79	.538
AP4	34	1	3	2.65	.544
AP5	34	2	3	2.59	.500
AP6	34	1	4	2.85	.821
Valid N (listwise)	34				

Variabel Stres Kerja

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
SK1	34	2	4	2.74	.710
SK2	34	1	4	2.82	.758
SK3	34	2	5	3.74	.790
SK4	34	2	5	3.59	.892
SK5	34	1	4	2.35	.849
SK6	34	2	5	3.06	.886
SK7	34	1	5	2.38	1.074
SK8	34	1	4	2.18	1.029
SK9	34	2	5	3.35	.950
SK10	34	3	5	4.12	.729
SK11	34	1	3	2.00	.651
SK12	34	1	4	2.44	.960
SK13	34	1	4	2.38	.954

SK14	34	1	4	2.53	.788
Valid N (listwise)	34				

Variabel *Turnover Intention*

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
TOI1	34	1	4	2.38	.888
TOI2	34	1	4	2.59	.857
TOI3	34	1	5	2.50	.992
TOI4	34	1	5	3.38	1.015
TOI5	34	1	5	3.35	.981
Valid N (listwise)	34				

Lampiran 5 Uji Validitas

Uji validitas X1

Correlations

		P1	P2	P3	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.869**	.303	.861**
	Sig. (2-tailed)		.000	.081	.000
	N	34	34	34	34
P2	Pearson Correlation	.869**	1	.426*	.916**
	Sig. (2-tailed)	.000		.012	.000
	N	34	34	34	34
P3	Pearson Correlation	.303	.426*	1	.711**
	Sig. (2-tailed)	.081	.012		.000
	N	34	34	34	34
TOTAL	Pearson Correlation	.861**	.916**	.711**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	34	34	34	34

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji validitas X2

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.185	-.164	.194	.287	.042	.386*
	Sig. (2-tailed)		.294	.355	.270	.100	.816	.024
	N	34	34	34	34	34	34	34
P2	Pearson Correlation	.185	1	.568**	.543**	.797**	.638**	.873**
	Sig. (2-tailed)	.294		.000	.001	.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
P3	Pearson Correlation	-.164	.568**	1	.469**	.464**	.615**	.656**
	Sig. (2-tailed)	.355	.000		.005	.006	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji validitas Y

		Correlations					
		P1	P2	P3	P4	P5	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.771**	.602**	.606**	.501**	.887**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.003	.000
	N	34	34	34	34	34	34
P2	Pearson Correlation	.771**	1	.677**	.500**	.539**	.886**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.003	.001	.000
	N	34	34	34	34	34	34
P3	Pearson Correlation	.602**	.677**	1	.226	.062	.654**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.200	.727	.000
	N	34	34	34	34	34	34
P4	Pearson Correlation	.606**	.500**	.226	1	.621**	.768**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.200		.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34
P5	Pearson Correlation	.501**	.539**	.062	.621**	1	.704**
	Sig. (2-tailed)	.003	.001	.727	.000		.000
	N	34	34	34	34	34	34
TOTAL	Pearson Correlation	.887**	.886**	.654**	.768**	.704**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	34	34	34	34	34	34

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

Lampiran 6 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas X1

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.768	3

Uji Reliabilitas X2

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.793	6

Uji Reliabilitas Z

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.870	14

Uji Reliabilitas Y

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.831	5

Lampiran 7 Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Persamaan 1

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.07551848
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.054
	Negative	-.090
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Persamaan 2

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.90750454
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.086
	Negative	-.069
Test Statistic		.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Uji Heteroskedastisitas

Persamaan 1

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.072	2.224		1.381	.177		
	X1	-.051	.191	-.051	-.266	.792	.874	1.145
	X2	-.011	.124	-.017	-.089	.930	.874	1.145

a. Dependent Variable: ABS1

Persamaan 2

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.891	2.151		2.274	.030		
	X1	-.032	.389	-.032	-.081	.936	.196	5.108
	X2	-.209	.129	-.327	-1.618	.116	.745	1.342
	M	.029	.105	.115	.273	.787	.173	5.790

a. Dependent Variable: ABS2

Uji Multikolinieritas

Persamaan 1

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.222	3.691		.331	.743		
	X1	3.279	.316	.827	10.360	.000	.874	1.145
	X2	.475	.205	.185	2.315	.027	.874	1.145

a. Dependent Variable: M

Persamaan 2

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.165	3.553		1.735	.093		
	X1	-1.226	.643	-.624	-1.908	.066	.196	5.108
	X2	-.215	.214	-.169	-1.007	.322	.745	1.342
	M	.581	.173	1.173	3.366	.002	.173	5.790

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 8 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Persamaan 1

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.910 ^a	.827	.816	3.173	1.344

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: M

Persamaan 2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.609 ^a	.371	.308	3.049	2.486

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

b. Dependent Variable: Y

Lampiran 9 Uji Parsial (Uji t)

Persamaan 1

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	1.222	3.691		.331	.743		
	X1	3.279	.316	.827	10.360	.000	.874	1.145
	X2	.475	.205	.185	2.315	.027	.874	1.145

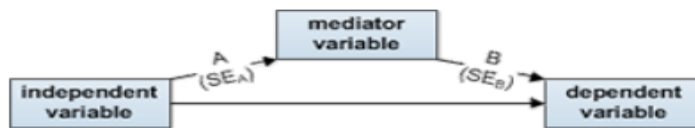
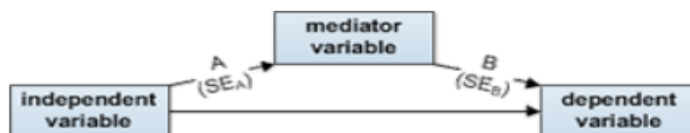
a. Dependent Variable: M

Persamaan 2

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	6.165	3.553		1.735	.093		
	X1	-1.226	.643	-.624	-1.908	.066	.196	5.108
	X2	-.215	.214	-.169	-1.007	.322	.745	1.342
	M	.581	.173	1.173	3.366	.002	.173	5.790

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 10 Uji Sobel

A: ?B: ?SE_A: ?SE_B: ?**Calculate!****Sobel test statistic:** 3.19520075**One-tailed probability:** 0.00069867**Two-tailed probability:** 0.00139734A: ?B: ?SE_A: ?SE_B: ?**Calculate!****Sobel test statistic:** 1.90719262**One-tailed probability:** 0.02824782**Two-tailed probability:** 0.05649565