

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP TINGKAT *TURNOVER* PEGAWAI

ENCEP SAEFULLAH

Universitas Bina Bangsa Banten
Email: encepsaefullah80@yahoo.com

LISTIAWATI

Universitas Bina Bangsa Banten
Email: listy234@gmail.com

KIKI ZAKIYAH RIMANDANI

Universitas Bina Bangsa Banten
Email: kiki.zakiyah05@gmail.com

Abstract

This study intention to determine the effect of leadership style and work motivation on employee turnover rate in the clinic and pharmacy Buchori Serang. Style of leadership and motivation that support is needed for organizations or companies to reduce the employee turnover rate. This research is descriptive and associative by using a quantitative approach. The subjects were all employees of the pharmacy and clinic Buchori Serang Banten. Collecting data using questionnaires and scales used is a Likert scale. While the analysis of data using linear regression and correlation analysis. Based on the results of hypothesis testing leadership style (H1) proves that the leadership style partial effect on the level of employee turnover. This is evidenced by $t_{hitung} 2.751 > 2.023 t_{tabel}$ while Hypothesis testing results of work motivation (H2) proved that motivation is not partial effect on the level of employee turnover. This is evidenced by $t_{hitung} 1.007 < t_{tabel} 2023$.

The results of statistical calculations show value of $f_{hitung} = 4.761$ with significant value 0.014, significance value less than 0.05. And $f_{hitung} 4.761$ greater than $f_{table} 3.23$. This means that the style of leadership and motivation to work simultaneously affect the turnover rate of employees at the Clinic and Pharmacy Buchori Serang. The amount of the percentage influence leadership style and work motivation on employee turnover rate in the clinic and pharmacy Buchori Attack of 0.196 or 19.6% using coefficients of determination that is determined by the value of R Square rest influenced by other variables that are not described in this study.

Keywords: Leadership Style, Work Motivation, Employee Turnover

Pendahuluan

Dalam mencapai tujuan organisasi, setiap organisasi memerlukan sumber daya untuk mencapainya. Sumber daya merupakan sumber energi, tenaga, kekuatan yang diperlukan untuk menciptakan aktivitas ataupun kegiatan. Sumber daya itu antara lain sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan, dan teknologi, serta sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan komponen

utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaksana dalam setiap aktivitas organisasi. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin yang heterogen yang dibawa ke dalam suatu organisasi sehingga tidak seperti mesin, uang, dan material yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai dan diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi. Sumber daya manusia, baik yang menduduki posisi pimpinan maupun anggota merupakan

faktor terpenting dalam setiap organisasi atau instansi baik pemerintah maupun swasta.

Hal ini karena berhasil tidaknya suatu organisasi atau instansi sebagian besar dipengaruhi oleh faktor manusia selaku pelaksana pekerjaan. Oleh sebab itu, kebijakan pengelolaan sumber daya manusia khususnya pada upaya meminimalisir keinginan pegawai untuk keluar atau penekanan tingkat *turnover intention* haruslah bertitik tolak pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhinya yaitu sistem kepemimpinan dan motivasi kerja, yang selanjutnya akan dijadikan dasar pengambilan kebijakan pengembangan sumber daya manusia.

Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam penanganan sumber daya yang tepat tergantung dari bagaimana seorang pemimpin dalam mengelola perusahaan tersebut. Suatu perusahaan diharuskan untuk memiliki seorang pemimpin yang handal yang mampu mengantisipasi masa depan organisasi dan mengambil peluang dari perubahan yang ada serta menyelesaikan permasalahan yang ada dalam organisasi sehingga dapat mengarahkan organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kemudian elemen yang bernilai penting dalam organisasi selain gaya kepemimpinan adalah motivasi kerja. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi, dan persoalan SDM yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi.

Menurut Mathius dan Jackson (2003) mengemukakan definisi perpindahan kerja sebagai suatu proses dimana karyawan meninggalkan organisasi dan posisi pekerjaan tersebut harus digantikan orang lain. Pindah kerja dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar dari suatu organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi (Rita Andini, 2011). Mobley, dkk., (Ferry, 2007) *turnover* sebagai salah satu bentuk penarikan diri karyawan merupakan hak individu dalam menentukan pilihannya. Mobley dalam (Daromes, 2006) mengemukakan sebelum terjadinya turnover, perilaku yang mendahuluinya adalah adanya niatan atau intensi *turnover* yang merupakan prediktor terbaik dari *turnover*.

Harnoto (2002) menyatakan, *turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* ini dan di antaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Kemudian menurut Steel (2002) dan Mueller (2003), penelitian mengenai proses *turnover* sebaiknya dimulai ketika karyawan baru mulai bekerja atau menjadi anggota perusahaan.

Pernyataan tersebut diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Steel dan Ovalle pada tahun 1984 dalam Smither (1998) yaitu “memiliki intensi untuk meninggalkan pekerjaan memprediksi *turnover* lebih baik daripada pengekespresian perasaan terhadap pekerjaan” pekerjaan memprediksi *turnover* lebih baik daripada pengekespresian perasaan terhadap pekerjaan” *Turnover* dibedakan menjadi perilaku berpindah kerja secara sukarela (*voluntary turnover*) dalam dua kelompok, yang dapat dihindari (*avoidable*) dan yang tidak dapat dihindari (*unavoidable*) perusahaan. Menurut Suwandi dan Indrianto (2003), yaitu:

1. *Voluntary turnover* yang dapat diartikan sebagai karyawan meninggalkan perusahaan karena alasan sukarela. *Voluntary turnover* dapat dibedakan menjadi dua:
 - a. *Voluntary turnover* (yang dapat dihindari)
Hal ini disebabkan oleh upah yang lebih baik di tempat lain, kondisi kerja yang lebih baik di perusahaan lain, masalah dengan kepemimpinan atau administrasi yang ada, serta adanya perusahaan yang lebih baik.
 - b. *Unavoidable turnover* (yang tidak dapat dihindari)
Hal ini disebabkan oleh pindah kerja ke daerah lain karena mengikuti pasangan, perubahan arah karir individu, harus tinggal di rumah untuk menjaga pasangan atau anak, dan kehamilan.
2. *Involuntary turnover* dapat diartikan sebagian karyawan meninggalkan perusahaan karena terpaksa. *Involuntary turnover* diakibatkan oleh tindakan

pendisiplinan yang dilakukan oleh perusahaan.

Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Waridin dan Bambang Guritno, 2005).

Menurut Tjiptono (2006) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Sementara itu, pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh oranglain (Hersey, 2004). Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku oranglain seperti yang ia lihat.

Untuk mencapai keberhasilan tersebut seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan yang baik, karena gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi keberhasilan pemimpin dalam mengelola pegawainya, terdapat banyak gaya pemimpin yang telah diterapkan oleh para pemimpin dalam suatu organisasi. Menurut Malayu Hasibuan macam-macam gaya kepemimpinan tersebut adalah sebagai berikut: 1) kepemimpinan otoriter; 2) kepemimpinan partisipatif; 3) kepemimpinan delegatif; 4) kepemimpinan situasional.

Menurut Malayu (2005), motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Robbins (2008) motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi sendiri ialah reaksi yang timbul dari dalam diri seseorang sebagai

dorongan karena adanya rangasangan dari luar yang mempengaruhi untuk memenuhi tujuan tertentu. (Suranta, 2002).

Kanfer Jones dan George (2007) mengemukakan motivasi merupakan kekuatan psikologis yang akan menentukan arah dari perilaku seseorang (*direction of person's behavior*) yaitu menunjukkan berbagai kemungkinan pilihan perilaku yang bisa dipilih seseorang, tingkat upaya (*level of effort*) yaitu menunjukkan sampai sejauh mana upaya seseorang untuk mencapai suatu hasil, dan tingkat ketegaran (*level of persistence*) yaitu menunjukkan apakah seseorang pada saat menghadapi rintangan atau masalah tetap berusaha untuk mengatasi masalah tersebut ataukah menyerah. Menurut Robbins dan Coulter (2004) ada tiga unsur utama yang dapat membentuk motivasi seseorang yaitu: 1) Unsur upaya (*effort*); 2) Unsur tujuan organisasi / perusahaan (*organizational goals*); 3) Unsur kebutuhan (*needs*).

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode deskriptif dan asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Metode ini ditunjukkan untuk menggambarkan bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap tingkat *turnover* di Klinik dan Apotek Buchori Serang, kemudian data yang tersedia akan diolah menggunakan SPSS versi 22.0 . Untuk dapat menentukan ukuran sampel, penulis mencoba menetapkan populasi dengan menyesuaikan objek penelitiannya. Penulis memutuskan bahwa populasi yang akan dijadikan sampel yaitu semua pegawai yang bekerja di Klinik dan Apotek Buchori Serang yang berjumlah 42 orang.

Analisa regresi berganda yaitu analisa untuk mengetahui arah pengaruh antar independen secara bersama-sama dengan variabel dependen, yaitu antara X_1 terhadap Y dan X_2 terhadap Y dengan model regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Temuan Penelitian dan Pembahasan

Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolinieritas dan terbebas dari heteroskedastisitas. Dari analisis sebelumnya telah terbukti bahwa model persamaan yang diajukan dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan asumsi klasik sehingga model persamaan dalam penelitian ini sudah dianggap baik. Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	10.667	11.694
Gaya Kepemimpinan	.521	.189
Motivasi Kerja	.154	.153

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.443 ^a	.196	.155

dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 0,521X_1 + 0,154X_2$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- Variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap *Turnover* pegawai
- Koefisien gaya kepemimpinan memberikan nilai sebesar 0,521 yang berarti bahwa jika gaya kepemimpinan semakin baik asumsi variabel lain tetap maka *turnover* pegawai akan mengalami

peningkatan, namun sebaliknya jika gaya kepemimpinan mengalami penurunan, maka *turnover* pegawai mengalami pengurangan sebesar 0,521.

Koefisien motivasi kerja memberikan nilai sebesar 0,154 yang berarti bahwa jika motivasi kerja semakin tinggi dengan asumsi variabel lain tetap maka *turnover* pegawai akan mengalami peningkatan, namun sebaliknya jika motivasi kerja mengalami penurunan, maka *turnover* pegawai mengalami pengurangan sebesar 0,154.

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independenya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square*.

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*R Square*) yang diperoleh sebesar 0,196 atau 19,6 %. Hal ini berarti 19,6% *turnover* pegawai dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja sedangkan sisanya sebesar 80,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan atau tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kepuasan kerja, kompensasi, lingkungan kerja, stress kerja, konflik antara pegawai, suasana kerja, dan budaya organisasi. Dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memenuhi tingkat yang signifikan dan layak untuk menjadi penelitian selanjutnya. Uji Koefisien Determinasi (KD) parsial digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Berdasarkan tabel tersebut, dapat ditentukan besar nilai koefisien variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dengan melihat nilai tabel *Correlations Partial* kemudian dihitung dengan menggunakan rumus koefisien determinasi yaitu $KD = r^2 \times 100\%$ sebagai berikut:

Model	Correlations		
	Zero-order	Partial	Part
(Constant)			
Gaya Kepemimpinan	.419	.403	.395
Motivasi Kerja	.201	.159	.145

Model	F	Sig.
1 Regression	4.761	.014 ^b
Residual		
Total		

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap tingkat *turnover* pegawai (r^2) adalah: $(0.403)^2 \times 100\% = 16.24\%$
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap tingkat *turnover* pegawai (r^2) adalah: $(0.159)^2 \times 100\% = 2.52\%$

Model	Unstandardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	10.667	11.694	.912	.367
X1	.521	.189	2.751	.009
X2	.154	.153	1.007	.320

Hipotesis dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikansi (p-value), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan dibawah 0.05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0.05 maka hipotesis ditolak.

Terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis gaya kepemimpinan menunjukan nilai t hitung 2.751 dengan taraf signifikansi 0.009. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05 dan t hitung sebesar 2.751 > t tabel 2.023 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis H1 “Gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap tingkat *turnover* pegawai” diterima.

Terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis motivasi kerja (H2) menunjukan nilai t hitung 1.007 dengan taraf signifikansi 0.320. Taraf signifikansi tersebut lebih besar

dari 0.05 dan t hitung sebesar 1.007 < t tabel 2.023 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_0 dan menolak H_a . Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis H2 “Motivasi kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap tingkat *turnover* pegawai” diterima.

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F.

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung = 4.761 dengan nilai signifikansi 0.014, maka diperoleh nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05. Dan F hitung 4.761 lebih besar dari F tabel 3.23 sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F maka dapat disimpulkan bahwa “Gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap tingkat *turnover* pegawai”.

Dengan menggunakan uji validitas dengan jumlah 42 responden dan jumlah butir pernyataan variabel gaya kepemimpinan sebanyak 15, motivasi kerja 16, dan *turnover* pegawai 15 memiliki $r_{tabel} = 0,3044$ diperoleh dengan tingkat kesalahan 5% atau 0,05 dan n = 42, semua variabel memenuhi nilai t tabel maka seluruh variabel valid. Kemudian diperoleh koefisien reliabilitas gaya kepemimpinan = 0,842, koefisien reliabilitas motivasi kerja = 0,910 dan *turnover* pegawai 0,898 karena seluruh hasil perhitungan variabel ini lebih besar dari 0,7 maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel adalah *reliable*. Penjelasan dari masing-masing analisis dan pengujian terhadap variabel dijelaskan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil pengujian normalitas dengan menggunakan bantuan program SPSS 22 diperoleh hasil uji normalitas data ini diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa data penelitian yang penulis uji berdistribusi normal. Berdasarkan uji multikolinearitas menunjukkan nilai toleransi variabel gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) yakni 0,981 lebih besar dari 0,10. Sementara

itu nilai VIF variabel gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) yakni 1,019 lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas. Berdasarkan uji Heteroskedastisitas Dari grafik tersebut terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas pada model regresi yang dibuat, dengan kata lain model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas dan penelitian dapat dilanjutkan.

Besarnya hubungan antara variabel X1 dan X2 secara bersama-sama terhadap tingkat *turnover* pegawai ditunjukkan oleh nilai *R Square* sebesar 0,196 hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki hubungan sebesar 19,6% terhadap tingkat *turnover* pegawai.

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap tingkat *turnover* pegawai, Hasil pengujian hipotesis (H1) membuktikan adanya pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan *turnover* pegawai. hasil pengujian hipotesis gaya kepemimpinan menunjukkan nilai *t* hitung 2.751 dengan taraf signifikansi 0.009. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05 dan *t* hitung sebesar $2.751 > t$ tabel 2.023 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan tingkat *turnover* pegawai di Klinik dan Apotek Buchori Serang.

Hasil ini, peneliti mendukung penelitian sebelumnya (Fatemeh Aghajanpoor Chahardeh, Mehrdad Goodarzvand Chegini, 2015) yang menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap tingkat *turnover* pegawai dengan hasil analisis yaitu gaya kepemimpinan ada pengaruh secara signifikan terhadap tingkat *turnover* pegawai.

Pengaruh motivasi kerja terhadap tingkat *turnover* pegawai, hasil pengujian hipotesis motivasi kerja (H2) menunjukkan nilai *t* hitung 1.007 dengan taraf signifikansi 0.320. Taraf signifikansi tersebut lebih besar

dari 0.05 dan *t* hitung sebesar $1.007 < t$ tabel 2.023 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_0 dan menolak H_a . Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis H2 Motivasi kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap tingkat *turnover* pegawai di Klinik dan Apotek Buchori Serang. Hasil ini, peneliti tidak mendukung penelitian sebelumnya (Ari Dewi Putrianti, Djahmur Hamid, M. Djudi Mukzam, 2014) yang menguji pengaruh motivasi kerja terhadap tingkat *turnover* pegawai dengan hasil analisis yaitu adanya pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja terhadap tingkat *turnover* pegawai.

Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap tingkat *turnover* pegawai, Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai *F* hitung = 4.761 dengan nilai signifikansi 0.014, maka diperoleh nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05. Dan *F* hitung 4.761 lebih besar dari *F* tabel 3.23 sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji *F* maka dapat disimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap tingkat *turnover* pegawai.

Simpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh penulis mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap tingkat *turnover* pegawai di Klinik dan Apotek Buchori Serang, penulis menyimpulkan: 1) Hasil pengujian hipotesis gaya kepemimpinan (H1) membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap tingkat *turnover* pegawai; 2) Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap tingkat *turnover* pegawai sebesar 16.24%; 3) Hasil pengujian hipotesis motivasi kerja (H2) membuktikan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap tingkat *turnover* pegawai; 4) Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap tingkat *turnover* pegawai sebesar 2.52%; 5) Gaya Kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap tingkat *turnover* pegawai.

Referensi

- Hasibuan, M. S. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Mangkunegara, A. P. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Noor, J. 2013. *Tinjauan Filosofis dan Praktis*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Norita. 2015. Pengaruh Kompensasi dan Loyalitas Karyawan Terhadap Intensi Turnover di PT. Eramart Group Samarinda.
- Putrianti, A. D. 2014. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Tingkat Turnover Intention Studi pada Karyawan PT. TIKI Jalur Nurgraha Ekakurir Pusat Malang. *Universitas Brawijaya*, Vol 12 No 2:2.
- Shobirin, M. M. 2016. Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Pindah Kerja Karyawan PT. Bank BTPN Mitra Usaha Rakyat Area Semarang. *Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran*, Vol. 02 No. 02:2.
- Sianipar, A. R. 2014. Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Bidang Produksi. *Universitas Katolik Soegijapranata*.
- Solihin, I. 2010. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Erlangga.