

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
TURNOVER INTENTION KARYAWAN DI HOTEL HARPER
MANGKUBUMI YOGYAKARTA**



Disusun Oleh :

PHILAR MARADITYA ANANTU

11150009

FAKULTAS BISNIS

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2019

**PENGARUH KOMPENSASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
TURNOVER INTENTION KARYAWAN DI HOTEL HARPER
MANGKUBUMI YOGYAKARTA**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen Universitas

Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen



Disusun Oleh:

PHILAR MARADITYA ANANTU

NIM : 11150009

Program Studi : Manajemen

**FAKULTAS BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN UNIVERSITAS
KRISTEN DUTA WACANA YOGYAKARTA**

2019

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi Dengan Judul:

**PENGARUH KOMPENSASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
TURNOVER INTENTION KARYAWAN DI HOTEL HARPER
MANGKUBUMI**

Telah diajukan dan dipertahankan oleh:

PHILAR MARADITYA ANANTU

11150009

Dalam Ujian Skripsi Program Studi S1 Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar

Sarjana Manajemen pada tanggal **09 JAN 2020**

Nama Dosen

Tanda Tangan

- 1 Dr. Heru Kristanto, SE., MT
(Ketua Tim Penguji/Dosen Penguji)
- 2 Dra. Purwani Retno Andalas, MM
(Dosen Penguji)
- 3 Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si
(Dosen Pembimbing/Dosen Penguji)

[Handwritten signatures of the three examiners]

Yogyakarta, **30 JAN 2020**

Disahkan Oleh:

DUTA WACANA

Dekan,

Wakil Dekan I Manajemen,



Dr. Perminas Pangeran, S.E., M.Si

[Handwritten signature of Dr. Sisnuhadi]

Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul :

PENGARUH KOMPENSASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN DI HOTEL HARPER MANGKUBUMI YOGYAKARTA

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat untuk menjadi Sarjana pada Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta, adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya

Jika dikemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya pihak lain, maka saya bersedia dikenai sanksi yakni pencabutan gelar saya.

Yogyakarta, ...13/12.....2019



Philar Maraditya Anantu (11150009)

MOTTO

”If it was easy, everyone would do it”

©UKDW

HALAMAN PERSEMBAHAN

Pada kesempatan ini penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya, kepada :

1. Tuhan Yesus Kristus yang telah memberikan hikmat, akal budi, semangat dan kesehatan sehingga penulis bisa menulis laporan skripsi dan bisa selesai tepat pada waktunya.
2. Papa, mama, dan kakak. Terimakasih untuk sebuah penerimaan tanpa syarat, yang tidak pernah saya dapatkan dari orang lain.
3. Ibu Ambar Kusuma Astuti, S.E., M.Si. Selaku dosen pembimbing skripsi. Terimakasih untuk bimbingan dan diskusi-diskusi yang menarik.
4. HRGANK (teman-teman konsentrasi sumber daya manusia angkatan 2015). terimakasih untuk cerita-cerita yang tak terlupakan. Bahagia, marah, kecewa, sedih, takut, semuanya lebih indah jika ada kalian. Terimakasih sudah menemani saat mengerjakan skripsi dan bermain PUBG.

© UKD MW

KATA PENGANTAR

Rasa kagum yang teramat dalam ditujukan oleh penulis kepada sesuatu yang sangat besar, sumber dari segala sumber kekuatan, yang karena berkat dan karunia-Nyalah, penulis dapat melalui segala tantangan dan kesulitan dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa laporan skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa dukungan, bimbingan, bantuan, serta doa dari berbagai pihak selama proses penyusunan laporan.

Penulis menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan dalam penelitian ini, baik dari segi metode maupun pelaporan penelitian. Oleh karena itu, penulis menerima segala masukan yang membangun demi perbaikan penelitian selanjutnya. Akhir kata, semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi banyak orang, kiranya Tuhan memberkati kita semua.

Yogyakarta, 2019

Penulis,



Philar Maraditya Anantu

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Pengajuan	ii
Halaman Pengesahan	iii
Halaman Keaslian Skripsi	iv
Halaman Motto	v
Halaman Persembahan	vi
Kata Pengantar	vii
Daftar Isi	viii
Daftar Tabel	xii
Daftar Gambar	xiii
Daftar Lampiran	xiv
Abstraksi	xv

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	5

1.4 Batasan Penelitian.....	5
1.5 Manfaat Penelitian	6

BAB II KAJIAN TEORI

2.1 Teori <i>Turnover Intention</i>	8
2.2 Teori Kompensasi	10
2.3 Teori Gaya Kepemimpinan.....	14
2.4 Pengembangan Hipotesis.....	18
2.4.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap <i>Turnover Intention</i>	17
2.4.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap <i>Turnover Intention</i>	18
2.5 Kerangka Penelitian.....	20
2.6 Penelitian Terdahulu	21
2.7 Gambaran Umum Perusahaan	25

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian.....	27
3.2 Data Primer	27
3.3 Data Sekunder.....	28
3.4 Teknik Pengumpulan Data	28
3.4.1 Populasi.....	28

3.4.2 Sample.....	29
3.5 Definisi Operasional Variable	30
3.5.1 Variabel Dependen (variabel terikat)	30
3.5.2 Variabel Independen (variabel Bebas)	30
3.6 Skala Pengukuran	32
3.7 Metode Analisis Data	32
3.7.1 Uji Validitas	33
3.7.2 Uji Reabilitas.....	34
3.8 Analisis Deskriptif.....	35
3.8.1 Analisis Regresi Linier Berganda	36
3.8.2 Uji Parsial (t-test)	37
3.8.3 Uji Simultan (f-test)	38
3.8.4 Koefisien Determinasi (R^2)	40

BAB IV HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Objek Penelitian	41
4.1.1 Objek Penelitian.....	41
4.2 Hasil Pengujian Instrumen Penelitian.....	41
4.2.1 Uji Validitas.....	42

4.2.2 Uji Realibilitas	43
4.3 Analisis Deskriptif	44
4.3.1 Analisis Profil Responden	44
4.3.2 Analisis Regresi Linier Berganda	48
4.3.3 Analisis Uji Parsial (t-test)	52
4.3.4 Analisis Uji Simultan (f-test)	57
4.3.5 Analisis Koefisien Determinasi (R ²)	59
4.4 Analisis Hasil Penelitian	
4.4.1 Pengaruh kompensasi terhadap turnover intention karyawan	60
4.4.2 Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap turnover intention karyawan	60

BAB V Kesimpulan dan Saran

5.1 Kesimpulan	62
5.2 Saran	63
5.3 Keterbatasan Penelitian	64

DAFTAR PUSTAKA	65
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN.....	68
----------------------	-----------

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	21
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	31
Tabel 3.2 Skala Likert.....	32
Tabel 4.1 Uji Validitas	42
Tabel 4.2 Uji Reabilitas	44
Tabel 4.3 Jenis Kelamin.....	45
Tabel 4.4 Umur	46
Tabel 4.5 Pendidikan	47
Tabel 4.6 Lama Kerja.....	47
Tabel 4.7 Regresi Linier Berganda Kompensasi	48
Tabel 4.8 Regresi Linier Berganda Gaya Kepemimpinan Instruksi	49
Tabel 4.9 Regresi Linier Berganda Gaya Kepemimpinan Konsultasi	50
Tabel 4.10 Regresi Linier Berganda Gaya Kepemimpinan Partisipasi	51
Tabel 4.11 Regresi Linier Berganda Gaya Kepemimpinan Delegasi	52
Tabel 4.12 Uji T Kompensasi	53
Tabel 4.13 Uji T Gaya Kepemimpinan Instruksi.....	54
Tabel 4.14 Uji T Gaya Kepemimpinan Konsultasi.....	55
Tabel 4.15 Uji T Gaya Kepemimpinan Partisipasi	55
Tabel 4.16 Uji T Gaya Kepemimpinan Delegasi.....	56
Tabel 4.17 Uji F	57
Tabel 4.18 Uji R.....	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Konseptual Penelitian..... 20

©UKDW

DAFTAR LAMPIRAN

Kuesioner Penelitian	68
Rekap Data Profil Responden	71
Rekap Data Pernyataan Responden	73
Tabel R.....	75
Hasil Uji Profil Responden.....	76
Hasil Uji Validitas.....	77
Hasil Uji Realibilitas	78
Hasil Uji T Gaya Kepemimpinan Instruksi	79
Hasil Uji T Gaya Kepemimpinan Konsultasi.....	79
Hasil Uji T Gaya Kepemimpinan Partisipasi.....	79
Hasil Uji T Gaya Kepemimpinan Delegasi	80
Hasil Uji T Kompensasi	80
Hasil Uji F.....	80
Hasil Uji Koefisien Determinasi	81
Halaman Revisi.....	82
Halaman Persetujuan.....	83
Kartu Konsultasi Skripsi.....	84

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang ditetapkan (Panggabean, 2007:15).

Sumber daya manusia dianggap sangat penting karena manusia yang ada didalam perusahaan tersebut yang menjadi roda penggerak bagi kinerja perusahaan. Jika karyawan memiliki rasa kecintaan dan rasa tanggung jawab kepada perusahaan maka dengan sendirinya karyawan itu akan memberikan kinerja yang terbaik demi kelangsungan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus memberikan perhatian khusus kepada karyawan, supaya karyawan menjadi kerasan dan mencintai pekerjaannya.

Jika perusahaan tidak memperhatikan karyawannya, maka akan menimbulkan ketidakpuasan di dalam diri karyawan. Rasa ketidakpuasan ini tentu akan membawa dampak buruk terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Saat karyawan merasa dirinya tidak puas terhadap apa yang diterima dari perusahaan, maka kinerja karyawan bisa saja menurun.

Hal yang sering terjadi adalah saat kinerja perusahaan dalam kondisi baik namun dapat dirusak oleh berbagai macam perilaku karyawan seperti mogok kerja, tingkat absensi karyawan yang tinggi, bahkan intensi keluar (*turnover intentions*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaannya. Intensi keluar (*turnover intentions*) dapat diartikan yaitu pergerakan tenaga kerja keluar dari organisasi. Turnover dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian, atau kematian anggota organisasi.

Tingkat turnover yang tinggi akan membawa dampak negatif bagi perusahaan. Hal ini dapat menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja. Perusahaan bisa saja kehilangan karyawan yang berpengalaman, dan harus mengadakan rekrutment dan pelatihan kembali. Dengan diadakan rekrutment dan pelatihan kembali maka akan menambah beban biaya perusahaan. Dengan tingginya tingkat turnover juga akan mempengaruhi kinerja perusahaan, karena adanya posisi yang kosong di dalam perusahaan.

Oleh sebab itu penting bagi perusahaan untuk mengetahui apa yang dibutuhkan karyawan dan mengetahui keinginan karyawan yang membuat karyawan puas dan menjaga kinerjanya. Pemberian kompensasi saat karyawan mencapai suatu target atau tujuan kerjanya tercapai dapat menjadi salah satu cara untuk mempertahankan karyawan perusahaan.

Tingkat turnover intention tersebut bisa menjadi salah satu masalah besar, karena tidak adanya usaha perusahaan untuk menanganinya. Pemberian kompensasi sangat penting, karena kompensasi merupakan salah satu faktor untuk menekan turnover intention di perusahaan. Hal ini sejalan dengan pendapat dari Mobley (dalam Aryanto 2011) yang mengemukakan teori model turnover karyawan dilihat dari sudut pandang internal organisasi terdiri dari; ukuran organisasi, kepemimpinan, kompensasi, kepuasan kerja, pengembangan karir, bobot pekerjaan, sentralisasi. Sedangkan faktor individu karyawan terdiri dari; usia, masa kerja, jenis kelamin, Pendidikan, minat dan faktor eksternal yaitu ketersediaan lapangan kerja. Dari pendapat tersebut dapat diketahui pemberian kompensasi didalam perusahaan dapat mempengaruhi tingkat turnover intention.

Namun kompensasi bukan satu-satunya hal yang dicari oleh karyawan. Gaya kepemimpinan juga menjadi salah satu hal yang bisa membuat karyawan merasa betah diperusahaan dan menjaga kinerjanya.

Kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi orang lain untuk berperilaku sesuai dengan keinginan pemimpin, maka efektivitas kepemimpinan diukur dengan adanya kesediaan orang lain untuk berperilaku sesuai dengan tujuan pemimpin dan organisasi tanpa ada rasa paksaan. Kepemimpinan yang berhasil adalah pemimpin yang berhasil mencapai tujuan

organisasi tanpa mempertimbangkan apakah orang lain merasa terpaksa atau tidak untuk melakukannya.

Gaya kepemimpinan yang tepat dapat membuat karyawan bekerja lebih efektif dan tanpa merasa ada tekanan pekerjaan yang berlebihan. Disinilah pentingnya gaya kepemimpinan dalam menekan tingkan *turnover intention*. Gaya kepemimpinan yang kurang tepat dapat memicu karyawan berpikir untuk meninggalkan pekerjaannya dan mencari pekerjaan ditempat lain.

Berdasarkan latar belakang yang penulis paparkan, maka dalam penelitian ini penulis berniat untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Di Hotel Harper Mangkubumi Yogyakarta”**

1.2 Rumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh antara kompensasi terhadap turnover intention karyawan?
2. Apakah ada pengaruh antara gaya kepemimpinan instruksi terhadap turnover intention karyawan?
3. Apakah ada pengaruh antara gaya kepemimpinan konsultasi terhadap turnover intention karyawan?
4. Apakah ada pengaruh antara gaya kepemimpinan partisipasi terhadap turnover intention karyawan?

5. Apakah ada pengaruh antara gaya kepemimpinan delegasi terhadap turnover intention karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, adapun tujuan penelitian diantaranya

1. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap turnover intention karyawan.
2. Mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan instruksi terhadap turnover intention karyawan.
3. Mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan konsultasi terhadap turnover intention karyawan.
4. Mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan partisipasi terhadap turnover intention karyawan.
5. Mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan delegasi terhadap turnover intention karyawan.

1.4 Batasan Penelitian

1. Responden

Responden dari penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Hotel Harper Mangkubumi Yogyakarta yang berjumlah 37 orang.

2. Definisi Variabel Yang Diteliti

- a) Kompenasi adalah sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas pekerjaan mereka (Handoko dalam Gomes 2003:129).
- b) 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. (Waridin dan Bambang Guritno, 2005).
- c) Turnover Intention adalah keinginan individu untuk meninggalkan suatu organisasi dan mencari pekerjaan lain: Abelson (1987) dalam (Nayaputera:251)

3. Kapan Dilakukan Penelitian

Penelitian dilakukan pada:

- November 2019

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Pihak Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi Hotel Harper Mangkubumi Yogyakarta dalam menekan angka turnover intention

2. Manfaat Umum

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan berarti bagi penelitian-penelitian berikutnya baik yang berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia maupun ilmu-ilmu lainnya.

©UKDW

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi dengan *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi atau rendahnya kompensasi yang diterima oleh karyawan akan berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan.

Kesimpulan ini menunjukkan bahwa hipotesis 1 penelitian ini yaitu, ada pengaruh antara kompensasi dengan *turnover intention* karyawan diterima.

2. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap *turnover intention* karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. Hal ini menunjukkan gaya kepemimpinan jenis apapun yang diterapkan di perusahaan tidak akan memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan.

Kesimpulan ini menunjukkan bahwa hipotesis 2, hipotesis 3, hipotesis 4, dan hipotesis 5 dalam penelitian ini yaitu, ada pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan *turnover intention* karyawan ditolak.

5.2 Saran

1. Bagi perusahaan dan subjek penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, perusahaan disarankan memperhatikan kompensasi bagi karyawan untuk menekan tingkat *turnover intention* karyawan. Pihak perusahaan dan karyawan harus saling terbuka dalam upaya untuk menekan angka *turnover intention* yang dapat merugikan kedua belah pihak.

2. Bagi penelitian selanjutnya.

Dalam pelaksanaan teknis penelitian, peneliti juga hendaknya meminta bantuan kepada pihak perusahaan untuk menghimbau para subjek penelitian agar mengisi skala dengan sungguh-sungguh. Selain itu, jumlah item yang akan digunakan dalam skala penelitian hendaknya dipertimbangkan agar tidak menimbulkan kebosanan dalam diri subjek saat mengisi skala penelitian.

5.3 Keterbatasan Penelitian

1. Menurut pengamatan peneliti masih ada jawaban kuesioner yang tidak sesuai dengan keadaan sesungguhnya.
2. Sedikitnya jumlah sample yang diambil karena ada beberapa responden yang tidak mengembalikan kuesioner.

©UKDW

DAFTAR PUSTAKA

- Abelson, M. A. (1987). Examination of Avoidable and Unavoidable Turnover. *Journal of Psychology*
- Ahmad Zulva Adi, Sri Langgeng Ratnasari. (2018). “*Pengaruh kompensasi karyawan dan lingkungan kerja karyawan terhadap turnover intention*” (Studi pada karyawan auto2000 malang-sutoyo)
- Bambang Swaso (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Malang, UB Press
- Basuki, Ismet dan Hariyanto. (2014). *Asesmen Pembelajaran*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Edy Krisyanto. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt. Garuda Karya*
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, T. Hani dan Reksohadiprodjo, (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan, Edisi Kedua*, BPF, Yogyakarta
- Halimah, Tika N. (2016). *Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga di Galael Supermarket* (Studi Kasus pada Galael Superindo Kota Semarang). *Journal of Management*, 2(2) : 1-16
- Harnoto, (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*, PT. Prehallindo, Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.

- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1988). *Management and Organizational Behavior*. Englewood Cliffs, NJ Prentice-Hall.
- I Gede Nanda Wiguna Arta, Ida Bagus Ketut Surya. (2017). *Pengaruh kompensasi terhadap komitmen Organisasional dan turnover intention pada agent pru Migas*.
- I Wayan Saklit. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Intensi Turnover: Kepuasan Kerja Sebagai Mediator*
- Kountur, Ronny. (2003). *Metode Penelitian Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Jakarta: CV. Teruna Gratica
- Mathis Robert L, Jackson John H, (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Mobley, W., Horner, S., & Hollingsworth, A. (1978). An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63, 408-414.
- Panggabean, Mutiara, (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor : Indonesia
- Queen bungsu firza palupi. (2018). *Pengaruh pengembangan karir dan kompensasi Terhadap turnover intention dengan variabel Intervening kepuasan kerja pada pt bank Mandiri (persero) tbk area solo*.
- Siregar. Syofian. (2014). *Metode penelitian kuantitatif dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual dan SPSS*. Jakarta: Kencana.
- Sumadi Suryabrata. (2004). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka
- Pelajar.Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Bandung:Alfabeta.

- Sugiyono. (2014) *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sofyandi, Herman. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Swasto Bambang. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press.
- Stevens, S. S. (1951). Mathematics, measurement, and psychophysics. In S. S. Stevens (Ed.), *Handbook of experimental psychology* (p. 1–49). Wiley.
- Tim Mitra Bestari. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Unit Penerbitan Fakultas Ekonomi (UPFE-UMY).
- Witasari, L. (2009). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention (Studi Empiris Pada Novotel Semarang)*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Yukl, Gary. (2009). *Kepemimpinan dalam Organisasi Edisi Kelima*. Jakarta: Prenhallindo.
- Yuniarsih, Tj. & Suwatno. (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*. Jakarta: Alfabeta.
- Zeffane, Rachid, (1994), Understanding Employee Turnover : The Need for a Contingency Approach, *International Journal of Manpower*, Vol. 15, No. 9, pp. 1-14.