

The Influence of Authoritarian Leadership Style, Compensation, and Career Development on Turnover Intention with Work Motivation as Intermediate Variables at Gunung Agung Citraland Bookstore Semarang

Diah Ayu Ambarsari¹⁾Andi Tri Haryono, SE,MM²⁾Dheasey Amboningtyas,SE,MM³⁾

¹⁾ Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang

²⁾ Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Jenjang Karir Terhadap *Turnover Intention* Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Pada Toko Buku Gunung Agung Citraland Semarang.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Toko Buku Gunung Agung Citraland Semarang. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan metode *Purposive Sampling*. Data dianalisis dengan menggunakan uji normalitas, uji asumsi klasik, uji koefisien determinasi, uji F dan Uji hipotesis.

Hasil Pada variabel gaya kepemimpinan secara statistik berpengaruh terhadap motivasi. Pada variabel kompensasi secara statistik berpengaruh terhadap motivasi. Pada variabel pengembangan karir secara statistik berpengaruh terhadap motivasi. Pada variabel gaya kepemimpinan secara statistik berpengaruh terhadap *turn over intention*. Pada variabel kompensasi secara statistik berpengaruh terhadap *turn over intention*. Pada variabel pengembangan karir secara statistik berpengaruh terhadap *turn over intention*. Pada variabel motivasi secara statistik berpengaruh terhadap *turnover intention*..

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir, Motivasi, Turn Over intention

ABSTRACT

This research aims to know the influence of leadership styles, compensation, and Succession Against Turnover Intention Which is mediated by the motivation of Working At Citraland Gunung Agung Bookstore of Semarang.

The population in this research is the Gunung Agung Bookstore employee Citraland Semarang. The sample in this study is taken with Purposive Sampling method. The data were analyzed by using the test of normality, classic assumption test, koefisien determinasi test, test hypothesis and test F.

The results in a variable are statistically leadership style affects motivation. Variable compensation in statistically affect motivation. On career development variables statistically affect motivation. On the variables statistically leadership style to turn over intention. Variable compensation in statistically to turn over intention. On career development variables statistically to turn over intention. On the motivational variables statistically affect turnover intention..

Keywords: Career Development, Leadership Styles, Motivation, Turn Over intention

Pendahuluan

Perkembangan teknologi serta sains yang sangat pesat telah menghantarkan pada persaingan bisnis yang lebih kompetitif. Perkembangan yang terjadi memberikan pengaruh terhadap perusahaan, baik perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa maupun perusahaan yang bergerak dalam

bidang non jasa. Hal ini mengakibatkan persaingan usaha antar pelaku bisnis dalam bidang-bidang tersebut semakin ketat. Untuk mampu bertahan dan terus melanjutkan usahanya, perusahaan perlu berbenah diri dan mulai mempertimbangkan semua aspek yang berhubungan dengan kegiatan operasional perusahaan. Perusahaan sebagai pelaku bisnis

harus mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan yang ada saat ini. Mencermati perubahan tersebut diatas, maka banyak perusahaan yang terus berbenah dan memperbaiki sistematika perusahaan untuk dapat menyesuaikan dengan perkembangan yang ada pada era saat ini. Sebagai contoh yaitu dengan semakin berkembangnya mesin dan peralatan industri lainnya serta sistem telekomunikasi secara global, perusahaan yang tidak memanfaatkannya dengan baik akan tertinggal dan kurang mampu untuk berkembang dalam persaingan. Selain modal teknologi yang sudah mengikuti perkembangan, sumber daya manusia (karyawan) juga merupakan unsur penting yang harus dimiliki perusahaan. Tanpa adanya partisipasi karyawan dalam menjalankan aktivitas, perusahaan tidak akan mencapai titik keberhasilannya. Oleh karena itu perusahaan perlu untuk memperhatikan kondisi karyawan, sehingga dapat membuat karyawan merasa tenang dan nyaman dalam melaksanakan pekerjaan tanpa adanya tekanan dan kecemasan yang diakibatkan oleh perasaan karyawan akan pekerjaannya.

Sumber Daya Manusia yang baik akan mendorong perusahaan semakin maju dan berkembang. Peralatan yang maju dan canggih yang dimiliki oleh perusahaan tidak akan berguna apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang baik. Mengelola sumber daya manusia dalam organisasi/perusahaan bukan hal yang mudah karena melibatkan berbagai elemen di dalamnya, yaitu karyawan, pimpinan, maupun sistem itu sendiri. Perpaduan antara ketiga hal tersebut diharapkan mampu memunculkan lingkungan kerja yang kondusif sehingga baik karyawan maupun pimpinan dapat melaksanakan pekerjaannya secara maksimal. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk menciptakan atau membentuk sumber daya manusia yang baik dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan yaitu dengan merekrut tenaga kerja yang berkualitas, terampil dengan memperbaiki kualitas tenaga kerja yang telah dimiliki melalui pelatihan dan dengan menciptakan

iklim perusahaan yang baik. Adanya gaya kepemimpinan yang baik serta kompensasi yang baik dan adil, mampu berpengaruh terhadap kepuasan karyawan dalam bekerja dan pada akhirnya juga akan mempengaruhi kinerja karyawan guna untuk meningkatkan produktivitas perusahaan.

Tingginya tingkat *turnoverintention* akan menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan, bahkan bisa membuat perusahaan mengalami frustrasi ketika mengetahui proses rekrutmen yang telah berhasil menjaring staf yang berkualitas pada akhirnya ternyata menjadi sia-sia karena staf yang direkrut tersebut telah memilih pekerjaan di perusahaan lain (Toly, 2014). *Turnover intention* (intensi keluar) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya (Sijabat, 2018). Menurut Bluedorn dalam Arif, (2013) *turnover intention* adalah kecenderungan sikap atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya.

Turnover dalam dunia bisnis merupakan hal yang wajar, tetapi hal tersebut bisa menjadi indikasi masalah bagi perusahaan jika terjadi *turnover* karyawan yang tinggi. Perusahaan yang memiliki *turnover* tinggi harus mengeluarkan biaya yang lebih besar dalam melakukan kegiatan rekrutmen, penyeleksian, dan pelatihan karyawan baru, tentu hal ini akan mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan. Biaya yang timbul akibat *turnover* yang tinggi akan membebani perusahaan dan berdampak pada perfoma perusahaan baik secara keuangan maupun non keuangan. Selain faktor biaya Robbins (2006) juga menjelaskan tingginya *turnover* karyawan dapat mengganggu efisiensi pengelolaan dan ketrampilan yang meninggalkan perusahaan serta dapat mengganggu jalannya perusahaan.

Griffin dan Ebert (2006) dalam bukunya yang berjudul *Bussines* edisi kedelapan mencatat bahwa, “teori keadilan organisasional berfokus pada perbandingan sosial – orang-orang mengevaluasi perlakuan organisasi terhadap mereka dibandingkan dengan perlakuan organisasi terhadap orang-orang lain”. Griffin dan Ebert (2006) juga menjelaskan bahwa “keadilan bukan berarti harus memperlakukan semuanya setara namun harus memperlakukan masing-masing individu secara adil”. Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan keadilan merupakan proses membandingkan perlakuan organisasi yang diterima oleh satu anggota organisasi terhadap anggota organisasi lainnya.

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam manajemen organisasi, kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya keterbatasan-keterbatasan tertentu pada diri manusia. Dari sinilah timbul kebutuhan untuk memimpin dan dipimpin. Kepemimpinan didefinisikan ke dalam ciri-ciri individual, kebiasaan, cara mempengaruhi orang lain, interaksi, kedudukan dalam organisasi dan persepsi mengenai pengaruh yang sah. Menurut Veitzhal Rivai (2004), kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya melalui proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Menurut Achmad Suyuti (2001) yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah proses mengarahkan, membimbing dan mempengaruhi pikiran, perasaan, tindakan dan tingkah laku orang lain untuk digerakkan ke arah tujuan tertentu.

Kompensasi

Menurut (Hasibuan, 2010), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2012). Menurut Andrew E. Sikula dalam buku (Mangkunegara, 2009) mengemukakan bahwa proses administrasi upah atau gaji (kadang-kadang disebut kompensasi) melibatkan pertimbangan atau keseimbangan perhitungan. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang tinggi.

Kualitas Pelayanan

Kualitas merupakan suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa, manusia, proses, lingkungan yang memenuhi melebihi harapan (Goetsh dan Davis, dalam Fandy Tjiptono, 2008). Menurut Gronos (dalam Atik Septi Winarsih dan Ratminto, 2008) pelayanan adalah suatu aktivitas atau serangkaian aktivitas yang bersifat tidak kasat mata (tidak dapat diraba), yang terjadi sebagai akibat adanya interaksi antara konsumen dengan karyawan atau hal-hal lain yang disediakan oleh perusahaan pemberi pelayanan yang dimaksudkan untuk memecahkan permasalahan konsumen/pelanggan. Menurut Freddy Rangkuti (2009), tingkat kualitas pelayanan tidak dapat dinilai berdasarkan sudut pandang perusahaan tetapi harus dipandang dari sudut pandang penilaian pelanggan. Karena

itu, dalam merumuskan strategi dan program pelayanan, perusahaan harus berorientasi kepada kepentingan pelanggan dengan memperhatikan komponen kualitas pelayanan.

Motivasi Kerja

Istilah motivasi berasal dari kata Latin “*movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Malayu S.P Hasibuan, 2006). Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja. Menurut Vroom dalam Ngalm Purwanto (2006), motivasi mengacu kepada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki. John P. Campbell, dkk mengemukakan bahwa motivasi mencakup di dalam arah atau tujuan tingkah laku, kekuatan respons, dan kegigihan tingkah laku. Disamping itu, istilah tersebut mencakup sejumlah konsep dorongan (*drive*), kebutuhan (*need*), rangsangan (*incentive*), ganjaran (*reward*), penguatan (*reinforcement*), ketetapan tujuan (*goal setting*), harapan (*expectancy*), dan sebagainya.

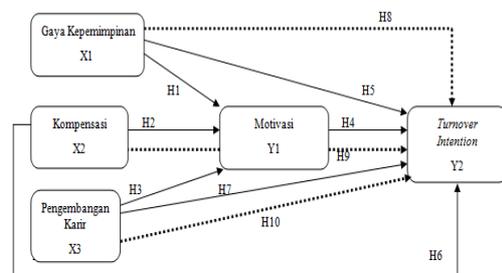
Turnover Intention

Turnover intention adalah keinginan untuk berpindah pekerjaan atau keinginan untuk keluar dari suatu organisasi atau suatu perusahaan dalam bentuk berhenti kerja atau pindah ke organisasi lain, karena tidak merasa nyaman dan berkeinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik lagi. Pada dasarnya sikap individu yang

mempunyai keinginan untuk keluar (*turnover intention*) dari suatu organisasi adalah hal yang sangat umum. *Turnover intention* adalah tindakan akhir yang akan diambil oleh individu untuk keluar dari organisasi dikarenakan faktor-faktor yang mendorong individu tersebut berkeinginan untuk keluar dari organisasi. Tet dan Meyer (1993) dalam Ridlo (2012) mengungkapkan definisi *intention to leave* yaitu niat karyawan untuk meninggalkan organisasi secara hasrat disengaja dan secara sadar dari diri karyawan untuk meninggalkan organisasi. *Turnover Intention* dapat diartikan sebagai niat karyawan untuk berpindah dari suatu organisasi atau keluar dari organisasi, baik dalam bentuk pemberhentian atau pengunduran diri (Putri dan Suana, 2016).

Model Empiris

belakang masalah dan kajian teori, maka model empiris dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Sumber: dikembangkan dari berbagai jurnal penelitian terdahulu, 2018

Pengembangan Hipotesis

Hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah :

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja

Safari (2004) menyatakan, motivasi merupakan salah satu unsur penting bagi kesuksesan pemimpin didalam mengendalikan, mengarahkan dan membimbing bawahan dan organisasi secara keseluruhan. Untuk itu

seorang pemimpin harus memahami bagaimana motivasi dan kebutuhan mempengaruhi produktivitas kerja dan prestasi kerja karyawan. Selanjutnya Robbins dan Judge (2008) menyatakan kepemimpinan merupakan proses yang mencakup pemberian motivasi karyawan, pengaturan orang, pemilihan saluran komunikasi yang paling efektif, dan penyelesaian konflik. Menurut penelitian yang dilakukan Handayani (2013) gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada Dinas Tenaga Kerja Propinsi Lampung. Penelitian yang dilakukan oleh Rizqiah (2013) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Semakin baik gaya kepemimpinan diterapkan dalam sebuah organisasi maka akan semakin meningkatkan motivasi kerja karyawannya. Maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

H1 : Gaya Kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap Motivasi Kerja pada Toko Buku Gunung Agung Citraland Semarang.

Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja

Handoko (2008) mengemukakan kompensasi adalah suatu cara department personalia meningkatkan prestasi kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja dengan memberikan segala sesuatu sebagai balas jasa kepada karyawan. Simamora (2006) menuturkan salah satu karakteristik yang harus dimiliki sistem kompensasi adalah kemampuannya untuk memotivasi kinerja karyawan dimasa yang akan datang. Selanjutnya Michael dan Harold (1993) mengutarakan bahwa untuk membentuk motivasi yang positif cara yang dapat dilakukan antara lain melalui pemberian penghargaan terhadap pekerjaan serta adanya persaingan, partisipasi, dan kebanggaan yang merupakan dimensi kompensasi sosial yang diutarakan oleh Rivai dan Sagala (2013). Dilihat dari uraian diatas, sudah jelas bahwa

kompensasi adalah salah satu cara untuk memotivasi karyawan karena kompensasi merupakan bentuk imbalan yang diterima karyawan akibat prestasi – prestasi yang telah didapatkannya, yang kemudian akan membuat karyawan cenderung bertindak untuk mendapatkan prestasi yang sama dikemudian hari. penelitian yang dilakukan Rizal, Idrus, Djumahir, dan Rahayu (2014) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap motivasi. Kompensasi dengan indikator gaji, insentif, dan keuntungan dapat meningkatkan motivasi pada karyawan. Maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

H2 : Semakin tinggi Kompensasi di tempat kerja, maka semakin tinggi pula tingkat Motivasi Kerja yang diberikan pada Karyawan Toko Buku Gunung Agung Citraland Semarang.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Motivasi Kerja

Karir merupakan suatu kesatuan yang terdiri komponen atau elemen yang dihubungkan bersama untuk memudahkan aliran informasi, materi atau energi untuk mencapai suatu tujuan. Dalam kamus besar bahasa Indonesia sistem diartikan sebagai perangkat unsur yang secara teratur saling berkaitan sehingga membentuk suatu totalitas. Menurut Stone pengembangan karir adalah proses dan kegiatan mempersiapkan seorang karyawan untuk menduduki jabatan dalam organisasi atau perusahaan, yang akan dilakukan di masa mendatang. Berdasarkan teori yang menyatakan bahwa orang-orang mau bekerja lebih keras apabila mereka mengetahui bahwa sistem pengembangan karir dalam perusahaannya akan mengakibatkan promosi. Akan tetapi pegawai-pegawai mempunyai sedikit motivasi apabila pekerjaan– pekerjaan yang lebih baik disediakan untuk orang-orang luar. Demikian pula penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja

karyawan. Maka dari itu hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H3 : Pengaruh dari Pengembangan Karir akan berdampak pada Motivasi Kerja pada Toko Buku Gunung Agung Citraland Semarang.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap *Turnover Intention*

Motivasi kerja merupakan proses yang menentukan gerakan atau tingkah laku individu kepada tujuan (*goal*). Motivasi mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha keras atau lemah. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi kerja menurut Siswanto (1989) merupakan proses yang menentukan gerakan atau tingkah laku individu kepada tujuan (*goal*). Motivasi mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha keras atau lemah. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

H4 : Motivasi Kerja yang diberikan pada karyawan akan berpengaruh terhadap *Turnover Intention* yang terdapat pada Toko Buku Gunung Agung Citraland Semarang.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap *Turnover Intention*

kepemimpinan transformasional didasarkan pada pengaruh dan hubungan pemimpin dengan pengikut atau bawahan. Para pengikut merasa percaya, mengagumi, loyal dan menghormati pemimpin, serta memiliki komitmen dan motivasi yang tinggi untuk berprestasi

dan berkinerja yang lebih tinggi. Bass (2006:192) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki empat karakteristik, yaitu: karisma, inspirasional, stimulasi intelektual dan perhatian individual. keinginan berpindah kerja adalah keinginan karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain yang belum diwujudkan dalam bentuk tindakan nyata. Keinginan berpindah kerja mengacu kepada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan organisasi dan belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. *Turnover* mengarah Pada kenyataan akhir yang dihadapi suatu perusahaan berupa jumlah karyawan yang meninggalkan perusahaan pada periode tertentu, sedangkan keinginan karyawan untuk berpindah (*Turnover Intention*) mengacu pada hasil evaluasi mengenai kelanjutan hubungan dengan perusahaan yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan perusahaan. Maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

H5 : Gaya Kepemimpinan menjadi penyebab terjadinya *Turnover Intention* pada Toko Buku Gunung Agung Citraland Semarang.

Pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention*

kompensasi bagi karyawan merupakan salah satu faktor penting yang menjadi pendorong dalam bekerja yang pada akhirnya akan menurunkan *turnover intention*. Perusahaan yang memberikan kompensasi dengan adil dapat memotivasi karyawan agar bekerja keras dan untuk mencapai kinerja yang semakin tinggi. Dengan adanya program kompensasi yang dirasakan adil, maka menurunkan *turnover intention* karyawan. Faktor kedua yang mempengaruhi *turnover intention* adalah kompensasi. Menurut Hariandja (2005:54) kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang

dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya, seperti: tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain. Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Johannes, dkk., (2014) tentang “Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi Terhadap *Turnover Intension* dengan Kepuasan Kerja Sebagai *Variable Intervening*”. Maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

H6 : Kompensasi menjadi pengaruh serta penyebab terjadinya *Turnover Intention* pada Toko Buku Gunung Agung Citraland Semarang.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap *Turnover Intention*

Menurut Siagian (2010) pengembangan karir merupakan sebuah usaha yang dilakukan secara formal dan berkesinambungan dengan maksud untuk meningkatkan kemampuan seorang karyawan sehingga mampu memberikan peranan penting dalam maju mundurnya suatu perusahaan. Menurut Hasibuan (2013) pengembangan karir adalah usaha untuk meningkatkan kemampuan seorang karyawan baik secara teknis, teoritis, konseptual dan moral sesuai dengan kebutuhan suatu pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan yang dijalani. Salah satu faktor yang perlu mendapatkan perhatian lebih dari perusahaan untuk mengurangi keinginan karyawan untuk keluar adalah bagaimana perusahaan dapat memberikan kesempatan kepada setiap karyawan untuk mengembangkan karirnya dan mampu melakukan pengelolaan sumber daya manusia yang ada di perusahaan dengan baik dan berkesinambungan. Adapun penelitian yang meneliti hubungan antara pengembangan karir terhadap *turnover intention* pernah dilakukan oleh Sondang Lestari Mariana dan Laksmi Sito Dwi Irvianti (2012), hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa pengembangan karir mempunyai

hubungan yang negatif dengan *turnover intention*. Maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

H7 : Adanya pengaruh dari Pengembangan Karir terhadap *Turnover Intention* yang terjadi pada Toko Buku Gunung Agung Citraland Semarang.

Pengaruh Motivasi Kerja memediasi hubungan Gaya Kepemimpinan terhadap *Turnover Intention*

Kreitner dan Kinicki (2001), motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan. Motivasi dapat memediasi antara gaya kepemimpinan terhadap *turn over intention*. Semakin tinggi gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang pemimpin maka akan semakin besar motivasi yang diberikan pula dan akan berdampak efek pada kecilnya atau rendahnya pra karyawan melakukan *turn over intention*. Maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

H8 : Motivasi Kerja memediasi antara Gaya Kepemimpinan sehingga berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada Toko Buku Gunung Agung Citraland Semarang.

Pengaruh Motivasi Kerja memediasi hubungan Kompensasi terhadap *Turnover Intention*

Kreitner dan Kinicki (2001), motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan. Motivasi dapat memediasi antara kompensasi terhadap *turn over intention*. Semakin tinggi gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang pemimpin maka akan semakin besar kompensasi yang diberikan pula dan akan berdampak efek pada kecilnya atau rendahnya pra karyawan melakukan *turn over intention*. Maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

H9 : Motivasi Kerja dapat memediasi antara Kompensasi sehingga

berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada Toko Buku Gunung Agung Citraland Semarang.

Pengaruh Motivasi Kerja memediasi hubungan Pengembangan Karir terhadap *Turnover Intention*

Menurut Siagian (2010) pengembangan karir merupakan sebuah usaha yang dilakukan secara formal dan berkesinambungan dengan maksud untuk meningkatkan kemampuan seorang karyawan sehingga mampu memberikan peranan penting dalam maju mundurnya suatu perusahaan. Menurut Hasibuan (2013) pengembangan karir adalah usaha untuk meningkatkan kemampuan seorang karyawan baik secara teknis, teoritis, konseptual dan moral sesuai dengan kebutuhan suatu pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan yang dijalani.

Salah satu faktor yang perlu mendapatkan perhatian lebih dari perusahaan untuk mengurangi keinginan karyawan untuk keluar adalah bagaimana perusahaan dapat memberikankesempatan kepada setiap karyawan untuk mengembangkan karirnya dan mampu melakukan pengelolaan sumber daya manusia yang ada di perusahaan dengan baik dan berkesinambungan. Adapun penelitian yang meneliti hubungan antara pengembangan karir terhadap *turnover intention* pernah dilakukan oleh Sondang Lestari Mariana dan Laksmi Sito Dwi Irvianti (2012) , hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa pengembangan karir mempunyai hubungan yang negatif dengan *turnover intention*. Maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

H10 : Pengaruh Motivasi Kerja dalam memediasi hubungan Pengembangan Karir terhadap *Turnover Intention* pada Toko Buku Gunung Agung Citraland Semarang.

Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi, populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu (Sugiyono, 2010). Populasi yaitu sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu (Indriantoro, 2009). Populasi yang menjadi objek penelitian ini adalah karyawan Toko Buku Gunung Agung Citraland Semarang.

Sampel Jenuh (Sampel Sensus) dan Teknik Pengambilan Sampel

Sampel merupakan sebuah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2010). Sampel adalah sebagian dari elemen-elemen populasi tersebut (Indriantoro, 2009). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil dengan teknik pengambilan *sensus*, yaitu teknik penentuan sampel dengan menggunakan seluruh data yang ada atau seluruh karyawan Toko Buku Gunung Agung Citraland Semarang, yang berjumlah sekitar 48 orang.

Hasil dan Pembahasan Interpretasi Hasil

Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner (Ghozali, 2009). Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Jadi, validitas adalah mengukur apakah pertanyaan dalam kuisioner yang sudah dibuat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak diukur. Uji validitas dapat diketahui dengan melihat

r hitung dan r tabel (N-2), maka pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Hasil Uji Analisis Faktor

Variabel	Item	R-hitung	R-Tabel	Keterangan
Gaya kepemimpinan	1	0,611	0,194	Valid
	2	0,623	0,194	Valid
	3	0,854	0,194	Valid
	4	0,846	0,194	Valid
	5	0,543	0,194	Valid
Kompensasi	1	0,844	0,194	Valid
	2	0,845	0,194	Valid
	3	0,756	0,194	Valid
Pengembangan karir	1	0,889	0,194	Valid
	2	0,712	0,194	Valid
	3	0,79	0,194	Valid
Motivasi Kerja	1	0,836	0,194	Valid
	2	0,967	0,194	Valid
	3	0,666	0,194	Valid
Turnover Intention	1	0,745	0,194	Valid
	2	0,789	0,194	Valid
	3	0,776	0,194	Valid

Berdasarkan hasil tabel di atas, pengujian validitas menunjukkan nilai *R-Hitung* untuk semua variabel penelitian > R-Tabel (0,194), sehingga dapat diasumsikan bahwa data kuesioner valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat diartikan sebagai alat uji yang dimana digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel (Ghozali, 2006). Menurut Nunally (Dalam Ghozali 2006) suatu variabel dikatakan reliabel, jika nilai alpha > 0,7. Hal ini dapat ditunjukkan dengan alpha hasil uji output SPSS yang terdapat sebagai berikut :

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach	Kriteria
Gaya kepemimpinan	0,777	Reliabel
Kompensasi	0,721	Reliabel
Pengembangan karir	0,765	Reliabel
Motivasi	0,890	Reliabel
Turnover intention	0,726	Reliabel

Sumber : Data primer diolah 2018

Berdasarkan hasil tabel di atas, pengujian reliabilitas menunjukkan nilai *cronbach's alpha* instrument untuk semua variabel penelitian mempunyai nilai *cronbach alpha* > 0,70 sehingga dapat dikatakan bahwa instrument dalam penelitian ini adalah reliabel dan layak untuk digunakan.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam data, variabel terikat dengan variabel bebas keduanya mempunyai hubungan distribusi normal atau tidak. Data yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali, 2001).

Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	RES_1	RES_2
N	48	48
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000
	Std. Deviation	,86715
Most Extreme Differences	Absolute	,169
	Positive	,169
	Negative	-,108
Kolmogorov-Smirnov Z	1,173	,975
Asymp. Sig. (2-tailed)	,127	,297

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

Berdasarkan tabel diatas residual model 1 dan model 2 menghasilkan nilai 0,127 dan 0,297 di atas batas nilai 0,05. Hal ini berarti data terdistribusi dengan normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas pada penelitian dilakukan dengan matriks korelasi. Pengujian ada tidaknya gejala multikolinieritas dilakukan dengan memperhatikan matriks korelasi yang dihasilkan pada saat pengolahan data serta nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai matriks korelasi tidak ada yang lebih besar dari 0,5 maka dapat dikatakan data yang akan dianalisis terlepas dari gejala multikolinieritas. Kemudian apabila VIF berada dibawah 10 , diambil keputusan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi problem multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas (model 1)
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	gaya kepemimpinan	,837	1,195
	Kompensasi	,888	1,127
	pengembangan karir	,811	1,233

a. Dependent Variable: motivasi

Uji Multikolinieritas (model 2)

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	gaya kepemimpinan	,615	1,626
	Komensasi	,597	1,674
	pengembangan karir	,707	1,414
	Motivasi	,661	1,514

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua nilai VIF variabel bebas dibawah 10 dan nilai *tolerance* di atas 0.10 dapat dinyatakan bahwa dalam regresi tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda maka disebut heteroskedastisitas.

Uji Heteroskedastisitas (model 1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.925	1,031		-.898	.374
	gaya kepemimpinan	,030	,029	,161	1,040	,304
	Kompensasi	-.028	,075	-.056	-.373	,711
	pengembangan karir	,108	,064	,265	1,687	,099

a. Dependent Variable: absres

Uji Heteroskedastisitas (model 2)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,073	2,711		,765	,449
	gaya kepemimpinan	-.081	,136	-.106	-.596	,555
	Kompensasi	,240	,167	,258	1,434	,159
	pengembangan karir	,119	,155	,128	,770	,446
	Motivasi	-.165	,154	-.184	-1,075	,289

a. Dependent Variable: absres2

Dari hasil uji *glejser* diatas dapat disimpulkan bahwa salah satu variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas yang dibuktikan nilai signifikansi semua variabel > 0,05.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat dan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih serta menunjukkan arah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.

Analisis Regresi Linier Berganda (model 1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,189	1,807		1,764	,085
	gaya kepemimpinan	,111	,050	,277	2,210	,032
	kompensasi	-,364	,131	-,338	2,777	,008
	pengembangan karir	,237	,113	,268	2,100	,041

a. Dependent Variable: motivasi

Persamaan regresi linier berganda yang dipergunakan untuk menganalisis variabel tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,277 \text{ gaya kepemimpinan} + 0,338 \text{ kompensasi} + 0,268 \text{ pengembangan karir} + \varepsilon$$

Analisis Regresi Linier Berganda (model 2)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,958	4,389		1,585	,120
	gaya kepemimpinan	-,171	,221	-,114	-2,773	,043
	kompensasi	-,560	,271	-,310	-2,067	,045
	pengembangan karir	-,115	,251	-,063	-2,460	,048
	motivasi	,675	,249	,387	2,715	,009

a. Dependent Variable: turnover intention

Persamaan regresi linier berganda yang dipergunakan untuk menganalisis variabel tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,114 \text{ gaya kepemimpinan} - 0,310 \text{ kompensasi} - 0,063 \text{ pengembangan karir} + 0,387 \text{ motivasi} + \varepsilon$$

Pembahasan

1. Pada variabel gaya kepemimpinan diperoleh nilai t hitung = 2,210 lebih besar dari ttabel sebesar 1.661 dan nilai signifikansi sebesar $0,032 < 0,05$ dengan demikian H1 diterima. Hal ini berarti variabel gaya kepemimpinan secara statistik berpengaruh terhadap motivasi.
2. Pada variabel kompensasi diperoleh nilai t hitung = 2,777 lebih besar dari ttabel sebesar 1.661 dan nilai signifikansi sebesar $0,008 < 0,05$ dengan demikian H1 diterima. Hal ini berarti variabel kompensasi secara statistik berpengaruh terhadap motivasi.
3. Pada variabel pengembangan karir diperoleh nilai t hitung = 2,100 lebih besar dari ttabel sebesar 1.661 dan nilai signifikansi sebesar $0,041 < 0,05$ dengan demikian H1 diterima. Hal ini berarti variabel pengembangan karir secara statistik berpengaruh terhadap motivasi.
4. Pada variabel gaya kepemimpinan diperoleh nilai t hitung = 2,773 lebih besar dari ttabel sebesar 1.661 dan nilai signifikansi sebesar $0,043 < 0,05$ dengan demikian H1 diterima. Hal ini berarti variabel gaya kepemimpinan secara statistik berpengaruh terhadap turnover intention.
5. Pada variabel kompensasi diperoleh nilai t hitung = 2,067 lebih besar dari ttabel sebesar 1.661 dan nilai signifikansi sebesar $0,045 < 0,05$ dengan demikian H1 diterima. Hal ini berarti variabel kompensasi secara statistik berpengaruh terhadap turnover intention.
6. Pada variabel pengembangan karir diperoleh nilai t hitung = 2,460 lebih besar dari ttabel sebesar 1.661 dan nilai signifikansi sebesar $0,081 < 0,05$ dengan demikian H1 diterima. Hal ini berarti variabel pengembangan karir secara statistik berpengaruh terhadap turnover intention.
7. Pada variabel motivasi diperoleh nilai t hitung = 2,715 lebih besar dari t tabel sebesar 1.661 dan nilai signifikansi sebesar $0,009 < 0,05$ dengan demikian H1 diterima. Hal ini berarti variabel motivasi secara statistik berpengaruh terhadap turnover intention.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan pada penelitian ini terkait dengan Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Pengembangan Karir terhadap Turnover Intention dengan Motivasi Kerja pada karyawan Toko Buku Gunung Agung Citraland Semarang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pada variabel gaya kepemimpinan diperoleh nilai t hitung = 2,210 lebih besar dari ttabel sebesar 1.661 dan nilai signifikansi sebesar $0,032 < 0,05$ dengan demikian H1 diterima. Hal ini berarti variabel gaya kepemimpinan secara statistik berpengaruh terhadap motivasi.
2. Pada variabel kompensasi diperoleh nilai t hitung = 2,777 lebih besar dari ttabel sebesar 1.661 dan nilai signifikansi sebesar $0,008 < 0,05$ dengan demikian H1 diterima. Hal ini berarti variabel kompensasi secara statistik berpengaruh terhadap motivasi.
3. Pada variabel pengembangan karir diperoleh nilai t hitung = 2,100 lebih besar dari ttabel sebesar 1.661 dan nilai signifikansi sebesar $0,041 < 0,05$ dengan demikian H1 diterima. Hal ini berarti variabel pengembangan karir secara statistik berpengaruh terhadap motivasi.
4. Pada variabel gaya kepemimpinan diperoleh nilai t hitung = 2,773 lebih besar dari ttabel sebesar 1.661 dan nilai signifikansi sebesar $0,043 < 0,05$ dengan demikian H1 diterima. Hal ini berarti variabel gaya kepemimpinan secara statistik berpengaruh terhadap turnover intention.

kepemimpinan secara statistik berpengaruh terhadap *turn overintetion*.

5. Pada variabel kompensasi diperoleh nilai t hitung = 2,067 lebih besar dari t tabel sebesar 1.661 dan nilai signifikansi sebesar $0,045 < 0,05$ dengan demikian H_1 diterima. Hal ini berarti variabel kompensasi secara statistik berpengaruh terhadap *turn overintetion*.
6. Pada variabel pengembangan karir diperoleh nilai t hitung = 2,460 lebih besar dari t tabel sebesar 1.661 dan nilai signifikansi sebesar $0,081 < 0,05$ dengan demikian H_1 diterima. Hal ini berarti variabel pengembangan karir secara statistik berpengaruh terhadap *turn overintetion*.
7. Pada variabel motivasi diperoleh nilai t hitung = 2,715 lebih besar dari t tabel sebesar 1.661 dan nilai signifikansi sebesar $0,009 < 0,05$ dengan demikian H_1 diterima. Hal ini berarti variabel motivasi secara statistik berpengaruh terhadap *turnover intetion*.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang memerlukan perbaikan dan pengembangan dalam studi-studi berikutnya. Keterbatasan-keterbatasan studi ini yaitu :

- a. Keterbatasan waktu penelitian yang sangat singkat dan sedikit.
- b. Sulitnya responden yang mengerti atau faham dalam memberikan masukan atau pendapat didalam pengisian kuesioner.
- c. Kemampuan peneliti yang terbatas didalam menganalisis data – data yang ada.
- d. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini hanya terdapat 4 variabel penelitian saja.

Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian yang terkait dengan keterbatasan penelitian ini, selanjutnya dapat

diusulkan saran yang dapat bermanfaat sebagai berikut :

1. Perusahaan dapat meningkatkan apresiasi atas hasil kerja karyawan dalam bentuk non finansial untuk lebih memotivasi karyawan. Karyawan juga perlu diapresiasi tidak hanya dari segi peningkatan gaji dan bonus saja, melainkan penghargaan secara formal oleh atasan maupun perusahaan yang merupakan hal penting untuk meningkatkan loyalitas dan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan skor indikator paling rendah dalam variabel kompensasi ada pada penghargaan (*reward*) yang diberikan.
2. Perusahaan juga sebaiknya lebih memperhatikan mengenai Gaya Kepemimpinan yang terdapat pada perusahaan tersebut, karena dengan adanya gaya kepemimpinan yang baik atau tepat maka karyawan akan merasa lebih nyaman dalam bekerja sehingga berpengaruh terhadap motivasi kerja para karyawan Toko Buku Gunung Agung Citraland Semarang.
3. Pengembangan karir yang sudah ada di dalam perusahaan tersebut, dapat menjadi acuan para karyawan untuk lebih giat atau termotivasi lagi dalam bekerja. Karena dengan adanya pengembangan karir, maka perusahaan dapat dengan mudah mengikat karyawan yang sudah ada untuk naik jabatan apabila sewaktu - waktu terdapat posisi yang kosong atau dibutuhkan.
4. Pada saat perusahaan sudah memberikan tingkat kenyamanan karyawan yang sesuai, maka akan berpengaruh pula terhadap penurunan tingkat Turnover

Intention karyawan pada perusahaan tersebut, sehingga perusahaan tidak akan selalu mencari atau merekrut karyawan secara terus menerus dan dapat meminimalisir tigginya biaya yang dikeluarkan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda.
- Andini, R. (2006). Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention*. Tesis. Semarang: Universitas Diponegoro (tidak diterbitkan).
- B. Uno, Hamzah. 2008. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Bramantara, G. N. B., & Kartika Dewi, A. A. S. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada Krisna Oleh-Oleh Khas Bali Iii. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(1).
- Cropanzano, R., Howes, J.C., Grandey, A.A., & Toth,P., (1997). "The Relationship Of Organizational Politics and Support to Work Behaviors, Attitudes, and Stress". *Journal of Organizational Behavior*, 18, hal. 159-180.
- Cropanzano, R., Prehar, C. A & Chen, P. Y. 2000. Using Social Exchange Theory to Distinguish Procedural From Interactional Justice (abstract).*Group Organization Management*, Sep ; 27: 324 – 35. <http://www.sagepub.com>
- Cropanzano, R., Prehar, C. A & Chen, P. Y. 2002. Using Social Exchange Theory to Distinguish Procedural From Interactional Justice (abstract).*Group Organization Management*, Sep ; 27: 324 – 35. <http://www.sagepub.com>
- Fandy Tjiptono. 2008. *Strategi Pemasaran*. Edisi 3. Yogyakarta: Andi Offset
- Ghozali, Imam. 2011. "*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gilbert, G.R. dkk. 2004. Measuring Customer Satisfaction in The Fast Food Industry: A cross-national Approach. *The Journal of Services Marketing*, 18.
- Griffin, R. W., & Ebert, R. J. (2006). *Bisnis*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P, 2006, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*,Edisi Revisi, Bumi Aksara:Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. 2007. *Organisasi Dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herman, Sofyandi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.

- Hersey. 2004. *Kunci Sukses Pemimpin Situasional*. Jakarta: Delaprasata.
- oral. Pekalongan: Cinta Ilmu.
- Indriantoro, Nur., Bambang Supomo, 2009. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*, Edisi Pertama. Yogyakarta : BPFY Yogyakarta.
- Lupiyoadi dan Hamdani, 2006. *Manajemen Pemasaran jasa Edisi kedua*. Penerbit Salemba Empat: Jakarta.
- Mangkuprawira, Sjafri. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik (edisi kedua)*. Ghalia Indonesia: Bogor.
- Mariana, S.L. & L.S.D. Irvianti., (2012)“Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Turnover Intention pada PT. APL Indonesia”. *Journal of Occupation and Careers*, 9, 424-437
- Otoatmodjo. Soekidjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempat. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Purwanto, Ngalim. (2006). *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Putra, I. G.A.G.E.M, dan I.M.A. Wibawa., (2015)“Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention pada PT. Autobagus Rent Car Bali”. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4 (4), 1100-1118.
- Putri Rarasanti, I. A., & Suana, I. W (2016). Pengaruh *Job Embeddedness*, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisational Terhadap *Turnover Intention* Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(7).
- Rangkuti, Freddy. ((2009). *Strategi Promosi yang Kreatif dan Analisis Kasus Integrated Marketing Communication*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama
- Ranupandjojo, Heidjrachman dan Husnan Suad. 2004 *Manajemen Persoalia*. Cetakan Kesebelas. BPFY. Yogyakarta.
- Ridlo, I. A. 2012. Turn Over Karyawan “Kajian Literatur”. Surabaya: Public Health Movement.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Rivai, Veithzal.(2003). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*.PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, Veithzal.(2004). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*.PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Septi Winarsih, Atik & Ratminto. 2012. *Manajemen Pelayanan*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Sijabat, J. 2011. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan Keinginan untuk Pindah. *Jurnal Visi*. 19(3): 592-608.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutanto, E.M. dan C. Gunawan., 2013)“Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan

Turnover Intentions". *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 4 (1), 76-88.

Sutikno. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpin: Tips Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang diidolakan*. Lombok; Holistica Lombok