

PENGARUH KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP INTENSI KELUAR PADA HOTEL BANDUNG GIRI GAHANA BANDUNG

(Studi Kasus Pada Karyawan Kontrak Hotel Bandung Giri Gahana Bandung)

Rizky Dwiputra¹ Arjuna Rizaldi²

Email: rizky2311@gmail.com¹ arjuna@email.unikom.ac.id²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Komputer Indonesia, Bandung, Indonesia

Abstract

This research was conducted with the aim to determine the effect of compensation, work satisfaction, and work motivation on turnover intention in Bandung Giri Gahana Bandung hotel. The instrument used in this study was a questionnaire consisting of a number of statements regarding compensation, work satisfaction, work motivation, and turnover intention. Sampling in this study is to use census techniques, where all members of the population are made as respondents namely 81 respondents. The analysis technique used in this study is Multiple Linear Regression. The results showed that compensation had a negative and significant effect on turnover intention, work satisfaction had a negative and significant effect on turnover intention, and work motivation had a negative and significant effect on turnover intention. Then compensation, work satisfaction, and work motivation together have a negative and significant effect on turnover intention.

Keywords: compensation, work satisfaction, work motivation, turnover intention

Abstrak

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh antara kompensasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap intensi keluar pada hotel Bandung Giri Gahana Bandung. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner yang terdiri atas sejumlah pernyataan mengenai kompensasi, kepuasan kerja, motivasi kerja, dan intensi keluar. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik sensus, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden yaitu sebanyak 81 responden. Teknik analisis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi keluar, kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi keluar, dan motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi keluar. Lalu kompensasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi keluar.

Kata Kunci: kompensasi, kepuasan kerja, motivasi kerja, intensi keluar

PENDAHULUAN

Pariwisata adalah sektor ekonomi yang penting bagi Indonesia. Sebanyak 20 juta orang ditargetkan oleh Kementerian Pariwisata pada tahun 2019 sebagai wisatawan dari mancanegara. Jawa Barat termasuk ke dalam salah satu provinsi dengan potensi pariwisata yang besar, sebagaimana dapat dilihat pada Gambar 1.



Sumber: www.jabar.bps.go.id

Gambar 1.

Grafik Perkembangan Wisatawan Mancanegara yang Berkunjung ke Jawa Barat Melalui Pintu Masuk Bandara Husein Sastranegara dan Pelabuhan Murajati, Desember 2017 – Desember 2018

Grafik pada gambar 1. menunjukkan kecenderungan naik, yang artinya wisatawan yang berkunjung ke Jawa Barat terus meningkat. Perkembangan wisatawan pun mempengaruhi pula perkembangan jasa penginapan atau dalam hal ini disebut sebagai hotel. Berikut adalah data perkembangan tingkat penghuni kamar hotel bintang dan non bintang di Jawa Barat tahun 2017-2018, sebagaimana dapat dilihat pada Gambar 2.



Sumber: www.jabar.bps.go.id

Gambar 2.

Grafik Perkembangan Tingkat Penghuni Kamar Hotel Bintang dan Non Bintang di Jawa Barat Desember 2017 – Desember 2018

Grafik pada gambar 2. menunjukkan kecenderungan naik, terutama pada hotel berbintang. Dapat disimpulkan berdasarkan Gambar 1. dan Gambar 2. bahwa terdapat keseimbangan jumlah wisatawan yang berkunjung ke Jawa Barat dengan jumlah penghuni kamar hotel.

Hotel Bandung Giri Gahana Bandung adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa perhotelan, didirikan pada 06 Maret 1986 dengan nama PT. Langen Kridha Pratyangga Tbk, atas gagasan Bapak H.M Widarsadipradja (Alm). Hotel Bandung Giri Gahana Bandung terletak di desa Cikeruh, Jatinangor (20 km sebelah timur kota Bandung). Hotel Bandung Giri Gahana Bandung memiliki tingkat turnover yang tinggi pada karyawan kontrak, dimana

karyawan kontrak keluar dari perusahaan sebelum masa kontrak berakhir. Berikut data keluar masuk / *turnover* karyawan kontrak hotel BGG Bandung tahun 2016-2018.

Tabel 1. Data *Turnover* Karyawan Kontrak Hotel Bandung Giri Gahana Bandung

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Keluar	Persentase (%)
2016	81	18	22,2%
2017	81	19	23,5%
2018	81	19	23,5%

Sumber: Bagian *Human Resource Division* (HRD) dari hasil wawancara

Tingginya tingkat *turnover* karyawan kontrak pada hotel BGG Bandung, diduga disebabkan permasalahan kompensasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja.

RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana kondisi Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Intensi Keluar Pada Hotel Bandung Giri Gahana Bandung.
2. Bagaimana pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Intensi Keluar Pada Hotel Bandung Giri Gahana Bandung, baik secara parsial maupun simultan.

TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui kondisi Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Intensi Keluar Pada Hotel Bandung Giri Gahana Bandung.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Intensi Keluar Pada Hotel Bandung Giri Gahana Bandung, baik secara parsial maupun simultan.

TINJAUAN PUSTAKA INTENSI KELUAR

Dijelaskan Arta dan Surya (2017) intensi keluar merupakan niat seorang karyawan untuk keluar dari perusahaan atau pekerjaannya, yang dilakukan secara sadar, untuk mencari pekerjaan lain pada perusahaan yang berbeda. Indikator Intensi Keluar yang digunakan dalam penelitian ini adalah: 1) Keinginan untuk keluar, 2) Pencarian alternatif pekerjaan, 3) Meninggalkan perusahaan secepatnya. (Arta dan Surya, 2017).

MOTIVASI KERJA

Dijelaskan George dan Jones (2012:157) motivasi kerja yaitu suatu kekuatan psikologis dalam diri seseorang yang menentukan arah dalam bertindak, tingkat usaha, dan kemampuan dalam menghadapi masalah. Indikator Motivasi Kerja yang digunakan dalam penelitian ini: 1) Arah bertindak (*direction of behavior*), 2) Tingkat usaha (*level of effort*), 3) Ketahanan dalam menghadapi masalah (*level of persistence*). (George dan Jones, 2012:157). Dan motivasi dijelaskan sebagai dorongan yang mampu menaikkan semangat kerja. (Rizaldi, 2017:153).

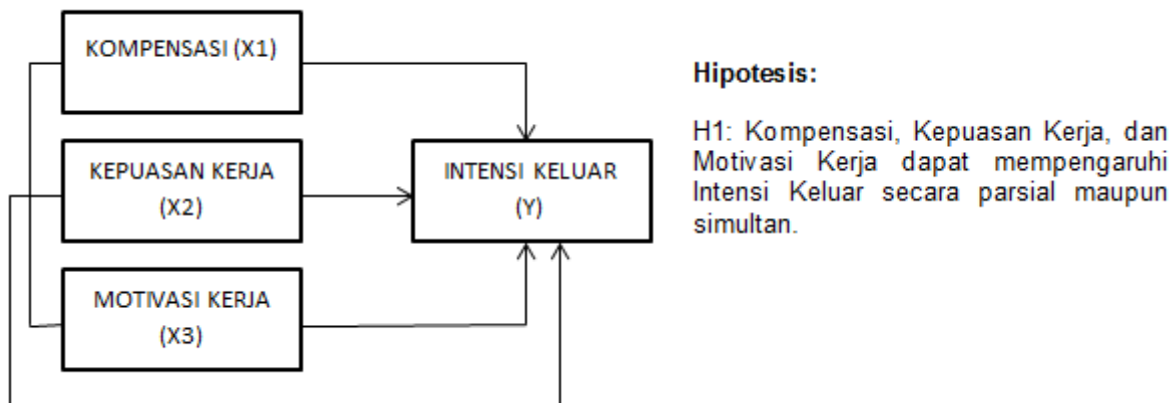
KEPUASAN KERJA

Dijelaskan Robbins dan Judge (2013:79) kepuasan kerja yaitu suatu perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya, sebagai hasil dari evaluasi dirinya. Indikator Kepuasan Kerja yang digunakan dalam penelitian ini: 1) Kepuasan terhadap pekerjaan, 2) Kepuasan terhadap atasan, dan 3) Kepuasan terhadap rekan kerja (Robbins dan Judge, 2013:79).

KOMPENSASI

Robbins dan Coulter (2012:326) menjelaskan bahwa kompensasi yaitu segala yang diterima karyawan dari perusahaannya tempat bekerja, dalam bentuk finansial maupun non finansial, sebagai balas jasa dan motivasi bagi karyawan. Indikator Kompensasi yang digunakan dalam riset ini adalah: 1) Gaji atau upah, 2) Insentif, 3) Tunjangan, dan 4) Fasilitas Kantor. (Robbins dan Coulter, 2012:326)

KERANGKA PEMIKIRAN



Gambar 3. Kerangka Pemikiran

OBJEK PENELITIAN

Pada riset ini Hotel Bandung Giri Gahana Bandung yang beralamat di Jl. Raya Jatinangor No.KM 20, dijadikan sebagai objek riset, mengenai kompensasi, kepuasan kerja, motivasi kerja, dan intensi keluar pada hotel Bandung Giri Gahana Bandung.

METODE PENELITIAN

Digunakan metode penelitian deskriptif dan verifikatif dalam penelitian ini. Metode deskriptif guna menggambarkan kondisi kompensasi, kepuasan kerja, motivasi kerja, dan intensi keluar pada hotel Bandung Giri Gahana Bandung. Dan metode verifikatif guna menguji pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap intensi keluar, baik secara parsial maupun simultan.

POPULASI DAN SAMPEL

Sebanyak 81 karyawan kontrak hotel Bandung Giri Gahana Bandung merupakan populasi pada riset ini. Dan digunakan teknik sensus (seluruh populasi dijadikan sampel) pada pengambilan sampel. Maka dalam riset ini seluruh populasi (81 karyawan kontrak), dijadikan sebagai sampel penelitian.

TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Digunakan teknik observasi, wawancara, dan kuesioner dalam riset ini, guna mendapatkan informasi berupa data primer dan sekunder yang berkaitan dan dapat membantu penyelesaian penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

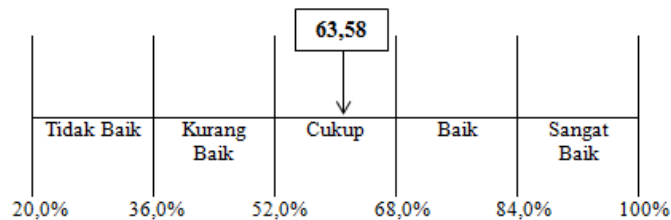
Analisis Deskriptif (Kualitatif)

Persentase menurut *Umi Narimawati (2007:84)* digunakan dalam penelitian ini. (Tabel 2. Kriteria Psersentase Skor).

Tabel 2. Kriteria Persentase Skor

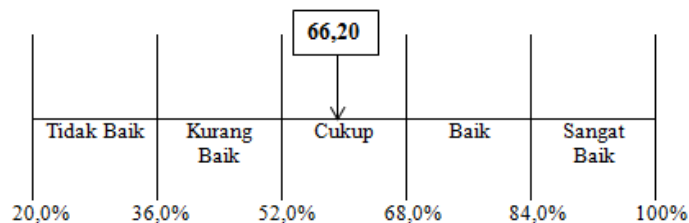
No	% Jumlah Skor	Kriteria
1	20.00 - 36.00	Tidak Baik
2	36.01 - 52.00	Kurang Baik
3	52.01 - 68.00	Cukup
4	68.01 - 84.00	Baik
5	84.01 – 100	Sangat Baik

Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi (X1)



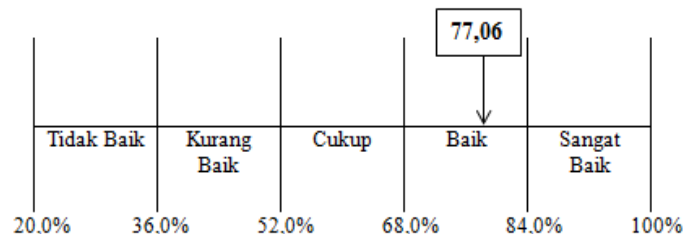
Pada Gambar persentase variabel kompensasi sebesar 63,58 dan masuk kategori cukup baik. Sehingga diketahui bahwa kompensasi pada hotel Bandung Giri Gahana Bandung saat ini berkategori cukup baik.

Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (X2)



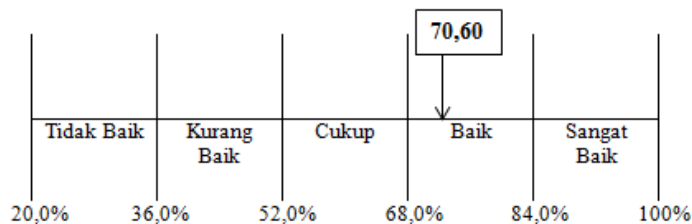
Pada Gambar persentase variabel kepuasan kerja sebesar 66,20 dan masuk kategori cukup baik. Sehingga diketahui bahwa kepuasan kerja pada hotel Bandung Giri Gahana Bandung saat ini berkategori cukup baik.

Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja (X3)



Pada Gambar persentase variabel motivasi kerja sebesar 77,06 dan masuk kategori baik. Sehingga diketahui bahwa motivasi kerja pada hotel Bandung Giri Gahana Bandung saat ini berkategori baik.

Analisis Deskriptif Variabel Intensi Keluar (Y)



Pada Gambar persentase variabel intensi keluar sebesar 70,60 dan masuk kategori baik. Sehingga diketahui bahwa intensi keluar pada hotel Bandung Giri Gahana Bandung saat ini berkategori baik.

ANALISIS VERIFIKATIF Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Uji Regresi

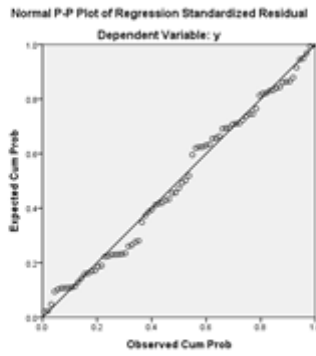
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	22.537	1.626		13.858	.000
x1	-.142	.066	-.204	-2.149	.035
x2	-.436	.081	-.498	-5.387	.000
x3	-.149	.074	-.178	-2.016	.047

Maka persamaan regresinya: $Y = 22,537 - 0,142X_1 - 0,436X_2 - 0,149X_3$

UJI ASUMSI KLASIK Uji Normalitas

Tabel 4. Kolmogorov Smirnov

		Unstandardized Residual
N		81
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.05655988
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.082
	Negative	-.067
Test Statistic		.082
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}



Gambar 4. Grafik Normal Probability Plot

Terlihat bahwa hasil uji dengan Kolmogorov – Smirnov $\geq 0,05$, dan data / titik-titik grafik P-P Plot yang menyebar pada garis diagonal. Maka pada riset ini dinyatakan bahwa data berdistribusi normal.

Multikolinearitas

Tidak terjadi multikolinearitas bilamana nilai tolerance lebih kecil dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

Model	Correlations	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
x1	.717	1.395
x2	.756	1.322
x3	.826	1.211

Terlihat bahwa tolerance yang $>0,10$ dan $VIF <10$. Disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas (tidak terjadi hubungan linier antar variabel bebas). (Andriana:2017).

Uji Heteroskedastisitas

Digunakan Park Gleyser untuk menguji heteroskedastisitas dalam penelitian ini. Nilai Sig. lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.456	.906		2.711	.008
x1	.063	.037	.228	1.726	.088
x2	.027	.045	.078	.610	.544
x3	.009	.041	.028	.227	.821

Didapatkan nilai sig. > 0.05 , sehingga dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Korelasi Parsial

Standar penentuan korelasi menurut Sugiyono (2016:287):

Angka Korelasi	Kriteria
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

		x1	x2	x3	y
x1	Pearson Correlation	1	.470*	.386*	-.507*
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	81	81	81	81
x2	Pearson Correlation	.470*	1	.320*	-.651*
	Sig. (2-tailed)	.000		.004	.000
	N	81	81	81	81
x3	Pearson Correlation	.386*	.320*	1	-.417*
	Sig. (2-tailed)	.000	.004		.000
	N	81	81	81	81
Y	Pearson Correlation	-.507*	-.651*	-.417*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	81	81	81	81

- Berkategori sedang hubungan/korelasi antara kompensasi dengan intensi keluar. Arah hubungan yaitu negatif (kompensasi yang meningkat dan intensi keluar yang menurun). Hal ini sesuai dengan penelitian Rahayu dan Riana (2017).
- Berkategori kuat hubungan/korelasi antara kompensasi dengan intensi keluar. Arah hubungan yaitu negatif (kepuasan kerja yang meningkat dan intensi keluar yang menurun). Hal ini sesuai dengan penelitian Putra dan Wibawa (2015).
- Berkategori sedang hubungan/korelasi antara motivasi kerja dengan intensi keluar. Arah hubungan yaitu negatif (motivasi kerja yang meningkat dan intensi keluar yang menurun). Hal ini sesuai dengan penelitian Tjendra (2019).

Korelasi Berganda (Simultan)

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.709 ^a	.502	.483	2.09624	2.007

R = 0,709 : berarti nilai 0,709 diatas berada dalam derajat berkekuatan kuat, karena berada pada rentang nilai 0,60 – 0,799 (Sugiyono, 2016:287).

Koefisien Determinasi Parsial

Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
			Zero-order	Partial	Part
Beta					
	13,858	,000			
-,204	-2,149	,035	-,507	-,238	-,173
-,498	-5,387	,000	-,651	-,523	-,433
-,178	-2,016	,047	-,417	-,224	-,162

a. $Kd = \beta \times \text{Zero order} \times 100\%$

$$Kd = -0,204 \times (-0,507) \times 100\% = 10,34\%$$

10,34% pengaruh berasal dari Kompensasi terhadap Intensi Keluar. Arah korelasi berlawanan, menjelaskan kompensasi yang meningkat, diikuti penurunan intensi keluar.

b. $Kd = \beta \times \text{Zero order} \times 100\%$

$$Kd = -0,498 \times (-0,651) \times 100\% = 32,42\%$$

32,42% pengaruh berasal dari Kepuasan Kerja terhadap Intensi Keluar. Arah korelasi berlawanan, menjelaskan kepuasan kerja yang meningkat, diikuti penurunan intensi keluar.

c. $Kd = \beta \times \text{Zero order} \times 100\%$

$$Kd = -0,178 \times (-0,417) \times 100\% = 7,42\%$$

7,42% pengaruh berasal dari Motivasi Kerja terhadap Intensi Keluar. Arah korelasi berlawanan, menjelaskan kompensasi yang meningkat, diikuti penurunan intensi keluar.

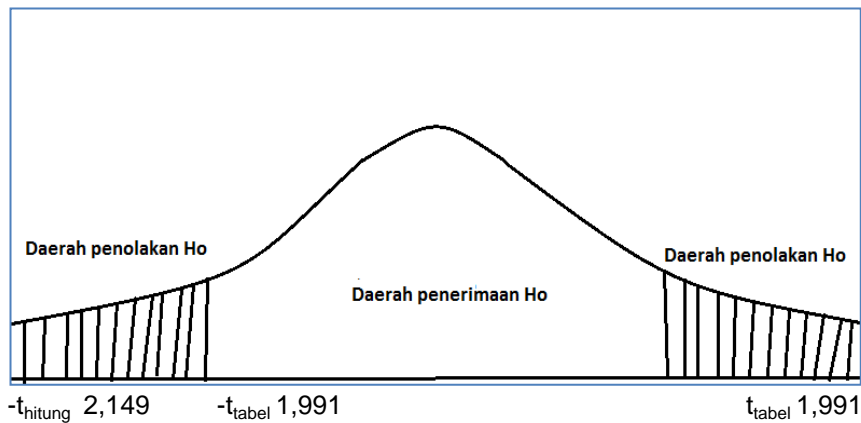
Koefisien Determinasi Simultan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.709 ^a	.502	.483	2.09624	2.007

R square sebesar 0,502. Menjelaskan bahwa kompensasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja memberikan pengaruhnya sebanyak 50,2% pada intensi keluar, Lalu sisanya sebanyak 49,8% oleh faktor lain yang tidak diamati, seperti stres kerja, konflik kerja, komitmen organisasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dukungan organisasi, iklim organisasi, keadilan organisasi, lingkungan kerja.

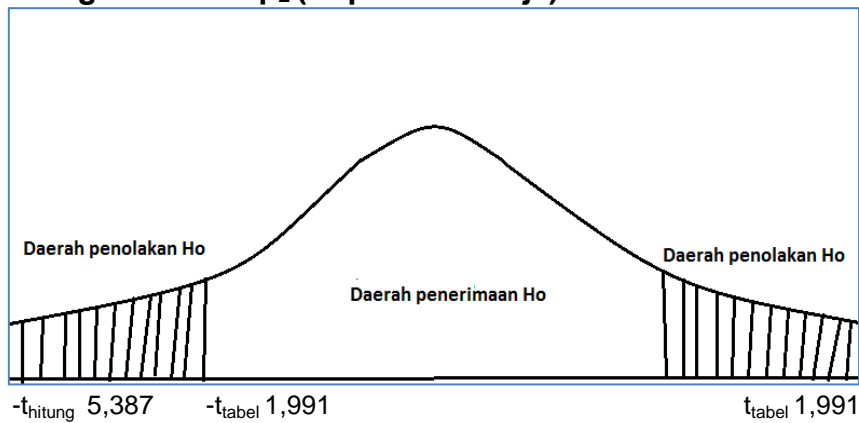
Pengujian Hipotesis

a. Uji koefisien regresi untuk β_1 (Kompensasi)



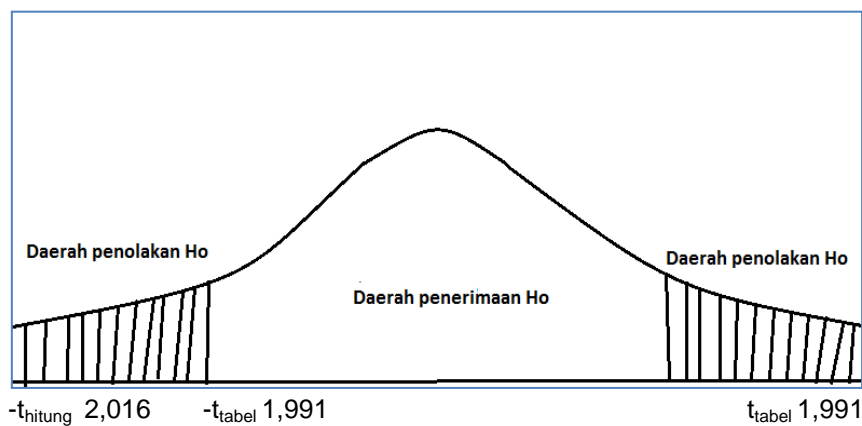
Didapatkan hasil signifikan pengaruh kompensasi terhadap intensi keluar. Dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$. (2,149 > 1,991).

b. Uji koefisien regresi untuk β_2 (Kepuasan Kerja)



Didapatkan hasil signifikan pengaruh kepuasan kerja terhadap intensi keluar. Dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$. (5,387 > 1,991).

c. Uji koefisien regresi untuk β_3 (Motivasi Kerja)

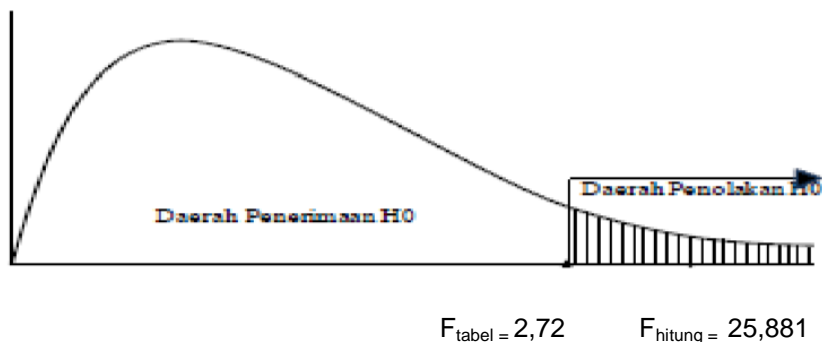


Didapatkan hasil signifikan pengaruh motivasi kerja terhadap intensi keluar. Dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$. (2,016 > 1,991).

d. Pengujian Koefisien Uji F (simultan)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	341.183	3	113.728	25.881	.000 ^a
	Residual	338.355	77	4.394		
	Total	679.538	80			

Besarnya F_{hitung} adalah 25,881 dan nilai F_{tabel} digunakan taraf signifikan 5% dengan df: $n-k-1 = 81-3-1 = 77$, sehingga diperoleh hasil F_{tabel} sebesar 2,72. Sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel Kompensasi (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) secara bersama-sama dapat mempengaruhi variabel Intensi Keluar (Y).



KESIMPULAN

1. Kompensasi pada hotel Bandung Giri Gahana Bandung berkategori cukup baik.
2. Kepuasan Kerja pada hotel Bandung Giri Gahana Bandung berkategori cukup baik.
3. Motivasi Kerja pada hotel Bandung Giri Gahana Bandung berkategori baik.
4. Intensi Keluar pada hotel Bandung Giri Gahana Bandung berkategori baik.
5. Didapatkan hasil negatif dan signifikan pada kompensasi terhadap intensi keluar. Menjelaskan bahwa kompensasi yang meningkat, maka akan sangat menurunkan tingkat intensi keluar karyawan.
6. Didapatkan hasil negatif dan signifikan pada kepuasan kerja terhadap intensi keluar. Menjelaskan bahwa kepuasan kerja yang meningkat, maka akan sangat menurunkan tingkat intensi keluar karyawan.
7. Didapatkan hasil negatif dan signifikan pada motivasi kerja terhadap intensi keluar. Menjelaskan bahwa motivasi kerja yang meningkat, maka akan sangat menurunkan tingkat intensi keluar karyawan.
8. Didapatkan hasil negatif dan signifikan pada kompensasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap intensi keluar. Menjelaskan bahwa kompensasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja yang meningkat, maka akan sangat menurunkan tingkat intensi keluar karyawan.

SARAN

1. Hasil penelitian menjelaskan bahwa indikator insentif pada variabel kompensasi mendapatkan skor terendah. Maka penulis menyarankan agar hotel Bandung Giri Gahana Bandung memberikan insentif secara tepat waktu dan sesuai dengan kinerja.
2. Hasil penelitian menjelaskan bahwa indikator kepuasan terhadap atasan pada variabel kepuasan kerja mendapatkan skor terendah. Maka penulis menyarankan agar hotel Bandung Giri Gahana Bandung mengadakan pelatihan bagi para atasan untuk menambah pengetahuan dalam memimpin, dan disarankan para atasan untuk membantu karyawan yang mengalami kesulitan kerja, guna menumbuhkan hubungan yang baik antara atasan dan bawahan.

3. Hasil penelitian menjelaskan bahwa indikator ketahanan dalam menghadapi masalah (*level of persistence*) pada variabel motivasi kerja mendapatkan skor terendah. Maka penulis menyarankan agar hotel Bandung Giri Gahana Bandung untuk memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berprestasi, mendengarkan aspirasi karyawan, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, guna meningkatkan motivasi kerja karyawan.
4. Disarankan bagi penulis lain untuk meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi intensi keluar, diluar kompensasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriana, Iyan. (2017). SPSS Statistical Product Service Solutions. Diklat SPSS. Bandung:Program S1 Manajemen UNIKOM.
- Arta, I, G, N, W., Surya, I, B, K. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional dan *Turnover Intention* Pada Agent Pru Megas. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol.6, No. 8. 4156-4184.
- George, J, M., Jones, G. (2012). Understanding and managing organizational behavior (6th ed.). United States of America:Pearson Education, Inc.
- Putra, I, A, G, E, M., Wibawa, I, M, A. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel *Intervening* Pada PT. Autobagus Rent Car Bali. E-Jurnal Manajemen Unud, 4. No. 4, 1100-1118.
- Rahayu, N, M, N., Riana, I, G. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Keinginan Keluar Pada Hotel Amaris Legian. E-Jurnal Manajemen, 6. No. 11, 5804-5833.
- Rizaldi, Arjuna. (2017). Peningkatan Motivasi Kerja Melalui Gaya Kepemimpinan. Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan, 11. No 2, 151-170.
- Robbins, S, P., Coulter, M. (2012). Management (11th ed.). United States of America:Pearson Education, Inc.
- Robbins, S, P., Judge, T, A. (2013). Organizational Behavior (15th ed.). United States of America:Pearson Education, Inc.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Manajemen. Bandung: Alfabeta.
- Tjendra, I., W. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Ufo Elektronika Surabaya. Jurnal AGORA, 7. No. 1, 1-5.
- Umi Narimawati. (2007). *Teknik-Teknik Analisis Multivariat untuk Riset Ekonomi- Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha ilmu.
- (<http://www.jabar.bps.go.id>)