

ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI DAN REWARDS TERHADAP INTENTION QUIT  
YANG BERDAMPAK PADA KINERJA KARYAWAN HOTEL ASTON SIMATUPANG  
DAN HOTEL ASTON RASUNA

<sup>1</sup>Marisa Permata Sari, <sup>2</sup>Irvandi, <sup>3</sup>Edy Supriyadi

<sup>123</sup>Sekolah Pascasarjana Universitas Pancasila

Email : marisa@gmail.com

**ABSTRACT**

*This study aims to conduct a list of analysts that influence the performance of hotel employees in Jakarta. The variables used are Competence, Reward, Intent to quit as independent variables and dependent variables are Performance. The statistical method uses Structural Equation Modeling (SEM). The findings obtained include (1) Competence has a positive and significant effect on Performance (2) Reward has a significant effect on Intent to quit (3) Reward has a positive and significant effect on Performance. (4) Competence does not have a significant effect on Intent to quit (5) Intent to quit does not have a significant effect on Performance, This means that the higher the level of Intent to quit, the significant effect on Performance is not.*

*Keywords: Competence, Reward, Intent to quit, Performance*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisis faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Hotel di Jakarta. Variabel yang digunakan Kompetensi, Reward, Intent to quit sebagai independen variabel dan dependen variabel adalah Kinerja. Metode statistik menggunakan Structural Equation Modelling (SEM). Temuan yang diperoleh antara lain (1) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (2) Reward berpengaruh signifikan terhadap Intent to quit (3) Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. (4) Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap Intent to quit (5) Intent to quit tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, Hal tersebut berarti semakin tinggi tingkat Intent to quit, maka tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

**Kata Kunci : Kompetensi, Reward, Intent to quit, Kinerja**

**Latar Belakang**

Perkembangan perekonomian khususnya sektor jasa di Indonesia berlangsung pesat, salah satu sektor yang menjadi andalan Indonesia adalah Industri pariwisata yang mana industri pariwisata menjanjikan pertumbuhan ekonomi yang cepat, dan hotel adalah merupakan salah satu sarana pokok yang memegang peranan penting dalam perkembangan industri pariwisata.

Dalam era globalisasi pada saat ini, perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan. Hampir di semua perusahaan mempunyai tujuan yang sama yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan.

Karyawan atau pegawai merupakan aset penting dan berharga yang memiliki kontribusi besar bagi perusahaan dan juga menjadi unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan tersebut. Sumber daya manusia atau karyawan merupakan aset yang sangat penting di dalam perusahaan, karena merupakan sumber daya yang dapat mengelola, mempertahankan, dan mengembangkan perusahaan. Oleh karena itu, karyawan harus diberdayakan, diperhatikan, dijaga, dan dikembangkan dengan segala cara yang berhubungan dengan kinerja (Riska, 2013).

Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan.

Hotel Aston Simatupang dan Hotel Aston Rasuna merupakan hotel internasional yang merupakan bagian dari Archipelago Internasional, yang mana merupakan operator hotel terkemuka di Indonesia yang didirikan pada tahun 1994 dengan portofolio memiliki lebih dari 60 hotel dan 12.000 kamar serta lebih dari 80 properti.

Pada karyawan Hotel Aston Simatupang dan Hotel Aston Rasuna yang berada di daerah Ibukota Jakarta melalui observasi yang dilakukan terdapat adanya karyawan yang keluar dan meninggalkan perusahaan dalam satu tahun terakhir.

### **Rumusan Masalah**

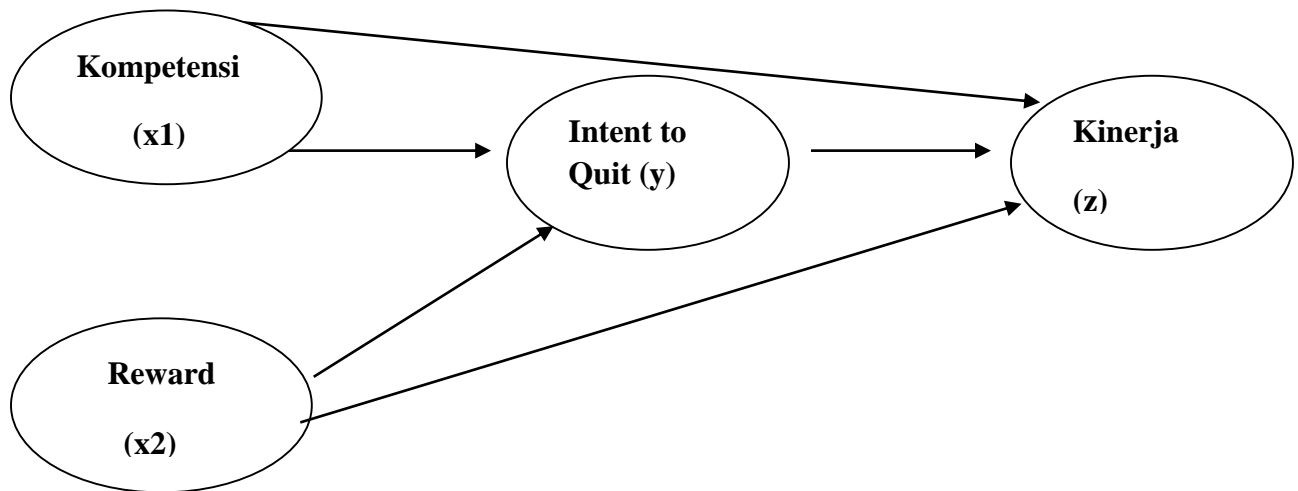
Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah yang diajukan adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan industri jasa hotel di wilayah Jakarta (Hotel Aston Simatupang dan Hotel Aston Rasuna) ?

2. Apakah reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan industri jasa hotel di wilayah Jakarta (Hotel Aston Simatupang dan Hotel Aston Rasuna) ?
3. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap intent to quit karyawan industri jasa hotel di wilayah Jakarta (Hotel Aston Simatupang dan Hotel Aston Rasuna) ?
4. Apakah reward berpengaruh terhadap intent to quit industri jasa hotel di wilayah Jakarta (Hotel Aston Simatupang dan Hotel Aston Rasuna) ?
5. Apakah intent to quit berpengaruh terhadap kinerja karyawan industri jasa hotel di wilayah Jakarta (Hotel Aston Simatupang dan Hotel Aston Rasuna)

### Kerangka Pemikiran

Kerangka konsep adalah suatu model yang menerangkan bagaimana hubungan suatu teori dengan faktor-faktor yang penting yang telah diketahui dalam suatu masalah tertentu (Erlina dan Sri Mulyani, 200:28), kerangka konseptual teoritis secara logis menjelaskan hubungan antar variabel dalam penelitian. Berdasarkan perumusan dan tujuan penelitian, maka dapat digambarkan kerangka konseptual / teoritis secara logis menjelaskan hubungan antar variabel dalam penelitian.



### Hipotesis Penelitian

Istilah hipotesis berasal dari bahasa Yunani yaitu Hupo dan Thesis. Hupo berarti lemah, kurang atau dibawah dan thesis berarti teori, proposisi, atau pernyataan yang disajikan sebagai bukti. Jadi, hipotesis dapat diartikan sebagai suatu pernyataan yang masih lemah kebenarannya, dan perlu dibuktikan atau dugaan yang sifatnya masih sementara (Hasan, 2003 : 140)

Berikut ini adalah hipotesis penelitian berdasarkan tujuan-tujuan penelitian :

1. Ho : Tidak ada pengaruh kompetensi (x1) terhadap kinerja (z)
2. Ho : Tidak ada pengaruh Reward (x2) terhadap kinerja (z)
3. Ho : Tidak ada pengaruh Kompetensi (x1) terhadap Intent to Quit (y)
4. Ho : Tidak ada pengaruh Reward (x2) terhadap Intent to Quit (y)
5. Ho : Tidak ada pengaruh Intent to Quit (y) terhadap kinerja (z)

### Metodelogi Penelitian

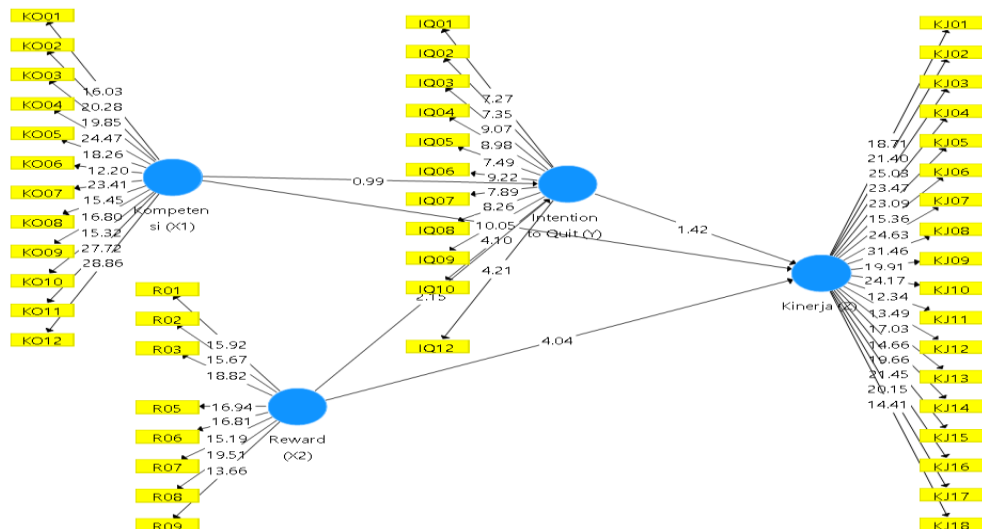
Dalam penelitian ini yang menjadi sampel penelitian nya adalah 200 orang, yaitu 100 orang karyawan hotel aston simatupang dan 100 orang karyawan hotel aston rasuna

### Metode Statistik

Metode statistik dalam penelitian ini menggunakan Structural Equation Model (SEM). Penggunaan analisis SEM adalah untuk menguji model statistika yang biasanya dalam bentuk model-model sebab akibat. SEM memiliki karakteristik yang bersifat sebagai teknik analisis untuk lebih menegaskan daripada untuk menerangkan (Suharjo dan Suwarno, 2002).Peneliti dapat menspesifikasikan struktur permodelan berdasarkan teori yang baik dan menggunakan bantuan CFA untuk melihat apakah ada dukungan empiris terhadap pembentukan model tersebut.Menurut Suharjo (2007)

### Pengujian Hipotesis

Untuk melakukan uji hipotesis di SEM PLS dilakukan dengan proses bootstrapping yang menghasilkan nilai T-hitung. Jika nilai t-hitung lebih besar dari t-statistik dengan tingkat kepercayaan 95% (> 1.96) maka hipotesis signifikan. Berikut hasil bootstrapping.



### Gambar 1. Model Lengkap SEM

Berdasarkan hasil bootstrapping gambar 1 tersebut diperoleh nilai t-hitung pengaruh Intent to quit terhadap Kinerja adalah sebesar 1.416 lebih kecil dari 1.96. Artinya variabel Intent to quit tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Sedangkan nilai t-hitung variabel kompetensi terhadap intent to quit adalah sebesar 0.985 lebih kecil dari 1.96. artinya variabel kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap intent to quit.

Nilai t-hitung kompetensi terhadap kinerja adalah sebesar 10.050 lebih besar dari 1.96. artinya variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. nilai t-hitung reward terhadap intent to quit adalah sebesar 2.149 lebih besar dari 1.96 artinya reward berpengaruh signifikan terhadap intent to quit. Nilai t-hitung reward terhadap kinerja adalah sebesar 4.036 artinya reward berpengaruh terhadap kinerja.

*Standardized solution* pengaruh antar variabel. Variabel *Intent to quit* tidak berpengaruh terhadap *kinerja* sebesar 0.073. Nilai variabel *Kompetensi* terhadap *Intent to quit* tidak berpengaruh terhadap intent to quit sebesar -0.107.

Nilai *standardized solution* variabel *Kompetensi* terhadap *Kinerja* adalah sebesar 0.584. Artinya, sebesar 58,4%, variabel *Kompetensi* dipengaruhi oleh variabel *Kinerja*. Nilai *standardized solution* variabel *Reward* terhadap *Intent to quit* adalah sebesar -0.199 Artinya, *Kompetensi* berpengaruh signifikan terhadap *Intent to quit*. Adapun nilai *standardized solution* variabel *reward* terhadap *kinerja* adalah sebesar 0.244. Artinya, variabel *reward* berpengaruh terhadap *kinerja* sebesar 24,4%.

**Tabel 4.11. Nilai Koefisien Jalur, T value dan P Value**

Hubungan Antar Variabel	Original sampel	Sample mean	Standard deviation (stdev)	T- statistic (O/stdev)	P values	signifikansi
Intention to Quit thd Kinerja	0.073	0.072	0.052	1.416	0.158	N. Sig
Kompetensi thd intention to quit	-0.107	-0.104	0.109	0.985	0.325	N.Sig
Kompetensi thd kinerja	0.584	0.588	0.58	10.050	0.000	Sign
Reward thd intention to quit	-0.199	-0.207	0.093	2.149	0.032	Sign.
Reward thd kinerja	0.244	0.246	0.060	4.036	0.000	Sign.

Berdasarkan tabel output tvalue maka diperoleh bahwa sebanyak tiga hipotesis memiliki nilai t-value diatas 1,96 dan dua hipotesis memiliki tvalue dibawah 1,96. Artinya dari lima hipotesis penelitian, sebanyak tiga hipotesis terbukti memiliki pengaruh signifikan. Sedangkan dua hipotesis tidak signifikan. Berikut dipaparkan secara deskriptif pengujian masing-masing hipotesis.

**Pengujian Statistik**

1. Tidak terdapat pengaruh signifikan *Intention to quit* terhadap kinerja. Dari tabel dapat dilihat nilai *original sample estimate Loading factor* adalah sebesar 0.073 dengan signifikansi dibawah 5% yang ditunjukkan dengan nilai tstatistik 1,416 lebih kecil dari nilai t-tabel sebesar 1,96.
2. Tidak terdapat pengaruh signifikan *Kompetensi* terhadap Intent to quit. Dari tabel dapat dilihat nilai *original sample estimate Loading factor* adalah sebesar -0.107 dengan signifikansi dibawah 5% yang ditunjukkan dengan nilai tstatistik 0,985 lebih kecil dari nilai t-tabel sebesar 1,96.

3. Terdapat pengaruh signifikan *kompetensi* terhadap *kinerja*. Dari tabel dapat dilihat nilai *original sample estimate Loading factor* adalah sebesar 0,584 dengan signifikansi dibawah 5% yang ditunjukkan dengan nilai t-statistik 10.050 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,96. Nilai original sampel *Kompetensi* positif mengindikasikan bahwa *Kompetensi* berpengaruh positif terhadap *kinerja*. Besarnya pengaruh *kompetensi* terhadap *kinerja* adalah sebesar 58,4%. Dengan nilai t-statistik yang lebih besar dari pada t-tabel maka terdapat pengaruh signifikan variabel *kompetensi* terhadap *kinerja*.

4. Terdapat pengaruh signifikan *reward* terhadap *intent to quit*. Dari tabel dapat dilihat nilai *original sample estimate Loading factor* adalah sebesar - 0.199 dengan signifikansi dibawah 5% yang ditunjukkan dengan nilai t-statistik 2.149 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,96. Nilai original sampel *Kompetensi* positif mengindikasikan bahwa *reward* berpengaruh positif terhadap *intent to quit*.

5. Terdapat pengaruh signifikan *reward* terhadap *kinerja*. Dari tabel dapat dilihat nilai *original sample estimate Loading factor* adalah sebesar 0,244 dengan signifikansi dibawah 5% yang ditunjukkan dengan nilai t-statistik 4.036 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,96. Nilai original sampel *reward* positif mengindikasikan bahwa *kinerja* berpengaruh positif terhadap *kinerja*. Besarnya pengaruh *kompetensi* terhadap *kinerja* adalah sebesar 24,4%.

## **Pembahasan**

### **1. Pengaruh Kompetensi dengan Kinerja**

Keterkaitan kompetensi dengan kinerja efektif telah dibuktikan dalam berbagai penelitian yang dilakukan oleh beberapa ahli. Misalnya Richard Boyatzis pada tahun 1983, penelitiannya terhadap lebih dari 2000 manajer dalam berbagai posisi manajemen yang berbeda memberikan kesimpulan tentang berbagai karakteristik tertentu yang tidak lain adalah kompetensi yang telah mempengaruhi kinerja efektif berbagai organisasi dan dari berbagai level manajemen.

Menurut Spencer (Sudarmanto:2009), karakteristik dasar kompetensi memiliki hubungan kausal atau sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan efektif atau berformasi superior ditempat kerja atau situasi tertentu.

- a) Karakteristik yang dimaksud adalah bahwa kompetensi harus bersifat mendasar dan mencakup kepribadian seseorang dan dapat memprediksikan sikap seseorang pada situasi tertentu yang sangat bervariasi dan pada aktifitas pekerjaan tertentu.
- b) Hubungan kausal berarti bahwa kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksikan performansi superior seseorang.
- c) Kriteria yang dijadikan acuan berarti bahwa kompetensi secara nyata akan memprediksi seseorang yang bekerja dengan baik atau buruk sebagaimana terukur pada kriteria spesifik atau standar.

Kompetensi yang mencakup motif, watak, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan dan menentukan bagaimana perilaku orang dalam bekerja. Perilaku yang merupakan tindakan seseorang dalam pekerjaan juga ditentukan oleh sejauh mana ia didukung oleh keterampilan atau keahlian yang dimiliki. Asumsinya, semakin terampil seseorang atau semakin ahli seseorang dalam pekerjaan tertentu, maka akan semakin mendorong penampilan kerja yang baik atau unggul. (Sudarmanto:2009).

## **2. Pengaruh Reward dengan Kinerja**

Reward merupakan suatu penghargaan yang diberikan perusahaan kepala pekerjaannya sebagai upaya untuk menghargai kinerjanya. Menurut Invancevich, (2006:226) “tujuan utama dari program reward ini adalah : untuk menarik orang yang cakap untuk bergabung dalam organisasi, menjaga pekerja agar datang untuk bekerja, dan memotivasi pekerja untuk mencapai kinerja tingkat tinggi”.

Hal ini dilakukan dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh Koencoro (2014), Putra (2015), Bhagaskoro (2015), Prasetyani (2016) dan Yudhistira (2015) yang menunjukkan bahwa reward memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

## **3. Pengaruh Kompetensi dengan Intent to quit**

Kompetensi baik soft skill maupun hard skill yang dimiliki seseorang karyawan menentukan kinerja dalam menyelesaikan tugas dan permasalahan dalam pekerjaannya. Adapun kurangnya kompetensi soft skill maupun hard skill mengakibatkan ketidakmampuan dalam menyelesaikan tugas dan masalah yang muncul dalam pelaksanaan tugas, sehingga dapat menimbulkan niat untuk



keluar dari pekerjaannya atau *intense to quit*. Demikian pula dengan adanya motivasi intrinsik yang dimiliki seseorang baik dalam bentuk kesenangan terhadap pekerjaannya, keterhubungan dengan organisasinya ataupun adanya kebebasan dalam berkarya dan perasaan mampu melaksanakan tugasnya secara efektif dapat menurunkan niat untuk keluar dari pekerjaannya.

Kompetensi maupun motivasi intrinsik terbukti berhubungan dengan adanya *intense* keluar sebagaimana terlihat dari penelitian Houkess dkk (2003:445-446), yaitu hubungan dapat diberikannya tugas menantang yang membutuhkan kompetensi dan motivasi intrinsik berupa tantangan tugas terhadap munculnya *intense* keluar, diketahui bahwa kompetensi yang rendah dan motivasi intrinsik yang rendah mengakibatkan meningkatnya *intense* keluar sedangkan kompetensi yang tinggi disertai dengan motivasi intrinsik yang tinggi akan menurunkan *intense* keluar. Sebagaimana penelitian Fakhryan dkk (2012:8), yang juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kompetensi yang diukur melalui *performance appraisal* dan motivasi intrinsik dengan kecenderungan untuk keluar dari pekerjaan atau *intense* keluar.

#### **4. Pengaruh Reward dengan Intent to quit**

Penghargaan (*reward*) adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk materil atau ucapan. Simamora (2004:95) mengatakan bahwa sistem penghargaan dibuat untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, meningkatkan disiplin kerja, dan menurunkan absensi karyawan, meningkatkan loyalitas dan menurunkan *intent to quit* karyawan, memberikan ketenangan, keamanan, kesehatan dan kesejahteraan karyawan, memperbaiki kondisi fisik, mental dan sikap karyawan, mengurangi konflik serta menciptakan suasana yang harmonis serta mengefektifkan pengadaan karyawan.

Dalam dunia kerja, pemberian motivasi adalah sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2000:142). Motivasi yang dimiliki seseorang bisa berbeda ukuran, bentuk, juga berbeda tingkatan atau tipe. Adapun tipe dari motivasi dibedakan berdasarkan alasan atau tujuan yang menimbulkan adanya tindakan yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik didefinisikan sebagai pilihan untuk melakukan sesuatu karena senang atau menyukainya, sedangkan motivasi ekstrinsik lebih

pada mengharapkan hal yang lain. Sebagaimana pada teori operan dari skinner bahwa perilaku dimotivasi oleh hadiah / reward. Dalam motivasi intrinsik, maka kegiatan itu sendiri merupakan reward (Ryan dan Decy, 2000:54-55). Vallerand (2004:427) menyatakan bahwa motivasi intrinsik adalah keterlibatan dalam suatu aktivitas karena aktivitas itu sendiri dan untuk kesenangan serta kepuasan yang timbul dari keikutsertaannya.

## **5. Pengaruh Intent to Quit dengan Kinerja**

Intent to quit adalah derajat kecendrungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan dalam masa tiga bulan yang akan datang, enam bulan yang akan datang, satu tahun yang akan datang dan dua tahun yang akan datang (Low et al., 2001). Sikap lain yang secara simultan muncul dalam individu ketika muncul intent to quit adalah berupa pikiran untuk keluar, keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain, dan mengevaluasi kemungkinan untuk menemukan pekerjaan yang lebih baik di tempat lain. Apabila kesempatan untuk pindah kerja tersebut tidak tersedia atau tersedia tidak lebih menarik dari yang sekarang yang dimiliki, maka secara emosional dan mental karyawan akan keluar dari perusahaan yaitu dengan sering datang terlambat, sering bolos, kurang antusias atau kurang memiliki keinginan untuk berusaha dengan baik Russ dan McNeilly (1995), Widodo (2010), Syafrizal (2011). Intent to quit akan berdampak negatif bagi organisasi karena akan menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja, menurunnya produktivitas karyawan, suasana kerja yang tidak kondusif dan juga berdampak pada meningkatnya biaya sumber daya manusia.

Kesimpulan

### **A. KESIMPULAN**

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, Hal tersebut berarti makin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan, maka makin tinggi kinerja. Dimensi-dimensi pada kompetensi dan kinerja berkontribusi besar, ini semua terlihat dari tabel validitas yang mana semua dimensi-dimensi kompetensi dan kinerja valid.

2. Reward berpengaruh signifikan terhadap Intent to quit, Hal tersebut berarti dengan banyaknya perusahaan memberikan karyawan reward (penghargaan) maka intent to quit (keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan akan rendah), dan dalam hal ini karyawan akan loyal kepada perusahaan tempatnya bekerja.
3. Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Hal tersebut berarti dengan tinggi atau banyaknya reward yang diberikan perusahaan kepada karyawannya maka kinerja karyawan akan semakin tinggi.
4. Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap Intent to quit, Hal tersebut berarti semakin tinggi Kompetensi, maka tingkat Intent to quit karyawan akan turun.
5. Intent to quit tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, Hal tersebut berarti semakin tinggi tingkat Intent to quit, maka tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

### **Saran**

Berdasarkan hasil analisis dan simpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Perusahaan untuk meningkatkan pemberian reward kepada karyawannya, yang mana dengan diberikannya reward kepada karyawan akan membuat karyawan untuk merasa nyaman dan betah untuk bekerja di perusahaan. Perusahaan bisa memberikan reward dengan berbagai bentuk, seperti pemberian bonus, fasilitas kerja, atau pun pemberian penugasan untuk pengembangan karir karyawan seperti penugasan untuk mengikuti seminar dan loka karya.
2. Faktor pemberian reward kepada karyawan juga sangat mempengaruhi kinerja, dimana Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Hal tersebut berarti dengan tinggi atau banyaknya reward yang diberikan perusahaan kepada karyawannya maka kinerja karyawan akan semakin tinggi.
3. Kompetensi yang dimiliki karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, Hal tersebut berarti makin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan, maka makin tinggi kinerja. Perusahaan harus meningkatkan potensi-potensi yang dapat mendorong karyawan harus untuk memberikan kontribusi yang optimal pada perusahaan.

### **Daftar Pustaka**

A.A. Anwar Prabu Mangkunegar, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Anderson, Ones, Sinangil & Viswesvaran. 2005. Kompetensi di dunia kerja.

Bilson, Simamora, 2004, Riset Pemasaran, Jakarta, Gramedia Utama.

Cooper, D.R. dan Schindler, P.S. (2001). *Business Research Methods*. USA : McGraw- Hill College.

Dharma, Surya. 2013. *Manajemen Kinerja : Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar

Griffeth, Rodger W., Peter W. Hom, dan Stefan Gaertner, 2000, “ A Meta Analysis of Antecedents and Correlates of Employee Turnover. Update, Moderator Test, and Research and Implication for Next Millenium”, *Journal of Management*, Vol. 26, No.3, 463-488

Handoko, T. Hani. (2004). *Manajemen personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi ke-2, Yogyakarta : penerbit BFE

Hakim, Abdul. 2006. Analisis pengaruh Motivasi, Komitmen organisasi dan Iklim organisasi pada Dinas Perhubungan dan Telekomunikasi, Provinsi Jawa Tengah. *JRBI*.VOL 2. No 2

Henry, Simamora, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ketiga, Yogyakarta, STIE YPKN.

Hellriegel and Slocum. 2005. *Organization Behaviour* Edition. McGraw Hill.

Hollenbeck, Jr., dan C.R. Williams (1986), “Turnover Functionality versus Turnover Frequency: A Note on Work Attitudes and Organizational Effectiveness”, *Journal of Applied Psychology*, 71, p.606-611.

Mathias, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human resources management* : sumber daya manusia, Erlangga : Bandung.

Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis, (2007) *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor.

Mahmudi.2010.*Manajemen Keuangan Daerah*.Jakarta : Penerbit Erlangga.

Mudrajad, Kuncoro. 2013.” Mudah memahami dan menganalisis faktor ekonomi”.Yogyakarta : UPP STIM YKPN.

Novliadi,P. 2007. Intensi Turnover Karyawan ditinjau dari Budaya Perusahaan

dan Kepuasan Kerja. *Makalah* : Fakultas Kedokteran , Jurusan Psikologi USU.

Nawawi, Hadari. (2006). *Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industry*.Yogyakarta : Gajah Mada University Press

Pratheepkanth, Puwanenthrien,2011, “Capital Structure And Financial Perfomance:Evidence From Selected Business Companies In Colombo Stock Exchange Srilanka”.  
Journal.University of Jaffna, Srilanka.

Suartana, I.W. (2000) “ Anteseden dan Konsekuensi Job Insecurity dan Keinginan berpindah pada internal Auditor”, Tesis S2. UGM

Sedarmayanti.2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung : Penerbit Mandar Maju.

Staffelbach, Bruno. 2008. Human resource management : turnover intent. University of zurich swiss.

Suwandi & Indriantoro, N. (1999) Model Turnover Pasewark & Strawser.Studi Empiris pada Lingkungan Akuntan Publik. *Jurnal Keuangan* 3 (2), 102-125.

Suyadi, Prawirosentono. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPFE

Sugiyono, (2012), Memahami penelitian Kuantitatif, Bandung : ALFABETA

Supriyadi Edy. (2014). SPSS AMOS : Inmedia : Jakarta

Triaryati, N.(2003). Pengaruh Adaptasi Kebijakan mengenai Work Family Issue Terhadap Absen dan Turnover.*Jurnal Manejemen & Kewirausahaan*.

Wirawan, (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*.Jakarta : PT Raja Grafindo Persada

Veithzal Rivai, 2004, “**Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan**, Cetakan Pertama, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persa