

jurnal_peran-servant- leadership-

by Rifdah Abadiyah

Submission date: 10-Nov-2022 11:11AM (UTC+0700)

Submission ID: 1949845784

File name: jurnal_peran-servant-leadership-.pdf (1.94M)

Word count: 6136

Character count: 39814

PERAN SERVANT LEADERSHIP DAN PERSON ORGANIZATION FIT DALAM MENURUNKAN TURNOVER INTENTION MELALUI ORGANIZATIONAL COMMITMENT

32 Titiep Pramuda Wardani¹ Rifdah Abadiyah²

¹ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

² Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Email Penulis Korespondensi: titieppramudaw@gmail.com

Abstract Human resources are valuable assets in an organization which can bring significant effect in achieving its objectives organization and is in the determination of the capital stock of the company. The influence of servant leadership and person organization fit against turnover intention with organizational commitment as variable no intervening. The research used a quantitative study. The research was taken at PT. XYZ. The research population was a production line whole workers in PT. XYZ 336 employees. The research sample was 128 people with purposive sampling. The data collection used questioners. The data analysis used path analysis with SPSS data software.

The research results show that servant leadership and person organization fit had an influence on commitment organizational and turnover intention then servant leadership and person organization fit had an influence on turnover intention through commitment organizational as no intervening variable production line PT. XYZ.

Key words: Servant Leadership, Person Organization Fit, Turnover Intention, Organizational Commitment.

PENDAHULUAN

Persaingan dalam dunia bisnis sangatlah ketat dan kompetitif. Setiap perusahaan diharuskan dapat meningkatkan kinerja setiap saat, sehingga dapat menekan biaya. Tujuannya adalah agar perusahaan bisa mendapatkan keuntungan bersaing

berkelanjutan. Perusahaan yang besar adalah perusahaan yang mampu beradaptasi dengan zaman dan tetap kompetitif dalam menghadapi kompetisi yang ketat. Pihak manajemen dituntut lebih siap dalam meningkatkan kualitas perusahaannya. Kualitas perusahaan yang baik dapat dilihat dari bagaimana kinerja keseluruhan dari perusahaan. Tentunya agar dapat mencapai kinerja yang kompeten perusahaan harus dapat mengelola seluruh pekerja yang ada disebuah lingkungan perusahaan tersebut, agar turnover atau kejadian karyawan pindah dan berhenti bekerja menjadi sedikit

Turnover adalah salah satu masalah yang harus diperhatikan karena dapat mempengaruhi kondisi suatu perusahaan. Turnover dapat diartikan sebagai keinginan untuk berpindah dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain dengan alasan tertentu [1]. Hal tersebut akan sangat serius jika keinginan berpindah dalam sebuah perusahaan tinggi maka akan menimbulkan beberapa efek negatif berupa ketidakstabilan dan kerancuan yang akhirnya dapat merugikan perusahaan beserta karyawannya. Menurut [2], dalam sebuah organisasi yang sukses membutuhkan pemimpin yang efektif dengan keterampilan kepemimpinan yang relevan. Di antara keterampilan kepemimpinan penting adalah kemampuan untuk memvisualisasikan perubahan masa depan yang berdampak pada operasi bisnis dan kemudian menyusun strategi penanggulangan.

Pemimpin yang bijaksana, mengayomi dan sebagai panutan dapat memberikan kenyamanan dan keamanan karyawan dalam bekerja pada perusahaan.

Ini akan berdampak langsung kepada motivasi kerja karyawan yang ada dalam perusahaan, nanti diharapkan dengan motivasi kerja yang tinggi dapat menurunkan tingkat turnover dan meningkatkan kinerja individu karyawan yang akan mendorong kinerja sebuah perusahaan. Selain kepemimpinan, turnover juga dipengaruhi oleh Person-organization fit.

Person-organization fit merupakan hal yang cukup penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Karena untuk menarik, mempertahankan, dan mengembangkan karyawan perlu adanya kesesuaian nilai-nilai individu dengan perusahaan. Karena cukup banyak karyawan yang bekerja disuatu perusahaan, baru menyadari dan mengetahui adanya ketidakcocokan atau ketidaksesuaian dengan pekerjaan maupun perusahaan di mana ia bekerja. Salah satu cara mengatasi resiko tersebut adalah dengan memastikan adanya kesesuaian antara nilai-nilai individu dengan perusahaan.

Person-organization fit memiliki tujuan untuk membantu perusahaan dalam memilih para karyawan dengan nilai dan keyakinan yang sesuai dengan organisasi. Dengan adanya person-organization fit yang sesuai juga dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Puas atau tidaknya karyawan sangat mencerminkan semangat seseorang dalam pekerjaannya. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja cenderung mengarahkan perilakunya kepada tujuan organisasi dan aktivitas-aktivitasnya tidak terganggu oleh gangguan-gangguan kecil. Kepuasan kerja merupakan salah satu indikator keefektifan kinerja seseorang. Dengan adanya kepuasan kerja, karyawan cenderung mencerminkan sikap kerja yang positif. Karyawan

yang memiliki sikap kerja positif cenderung akan menampilkan produktivitas yang lebih tinggi daripada karyawan yang memiliki sikap kerja negatif.

Pada sebuah Organisasi membutuhkan karyawan berkomitmen untuk menghadapi kompetisi, karena komitmen organisasi adalah keadaan psikologis yang mengikat karyawan untuk sebuah organisasi [3]. [4], mengemukakan karyawan yang berkomitmen untuk organisasi mereka akan memiliki keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, karyawan juga akan bersedia untuk menempatkan upaya besar dalam pekerjaan mereka atas nama organisasi.

Berdasarkan observasi yang dilakukan, PT. XYZ menghadapi masalah dalam bidang *turnover intention*. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya karyawan yang sering absen kerja serta penurunan kinerja yang dialami oleh karyawan. Tingginya turnover intention karyawan PT. XYZ disebabkan oleh faktor kepuasan kerja. Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti terlihat bahwa karyawan merasa pekerjaan yang mereka lakukan terasa berat dan hasil yang mereka peroleh tidak sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan, sehingga mengakibatkan karyawan merasa malas untuk bekerja dan sering datang terlambat dalam bekerja.

Menurut beberapa karyawan, mereka yang keluar mengharapkan gaji yang lebih tinggi, karena mereka merasa bahwa gaji yang diberikan perusahaan dirasa belum mencukupi untuk kebutuhan sehari-hari. Hal ini diperjelas dengan tingginya tingkat *turnover* karyawan dari tahun 2016 sampai 2019 pada tabel 1.1 berikut :

Tabel 1.1

Turnover Rate Karyawan Bag. Produksi PT. XYZ

¹⁵ Tahun	Jumlah Karyawan awal tahun	Jumlah Karyawan yang keluar	Jumlah karyawan masuk	Jumlah karyawan akhir tahun	Turnover rate
2016	468	73	41	436	7,07%
2017	436	62	35	409	6,39%
2018	409	82	47	374	8,93%
2019	374	94	56	336	10,70%

³ Angka *turnover* ini relatif cukup tinggi dan sudah pasti berdampak negatif untuk PT. XYZ, karena harus mengeluarkan biaya untuk mencari karyawan pengganti. Jumlah karyawan keluar yang tinggi dapat mengakibatkan perusahaan tidak efektif karena perusahaan kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan baru. Fenomena ini yang penulis temukan di PT. XYZ. Penulis tertarik untuk mempelajari atau mendalami fenomena keinginan keluar karyawan yang terjadi diperusahaan ini.

Karyawan akan merasa nyaman bekerja jika salah satu upaya untuk mencapai target atau tujuan yang di inginkan perusahaannya itu dengan meminimalisasi tingkat perputaran karyawan dengan memperhatikan segala faktor yang menyebabkan keinginan karyawan untuk berpindah (*turnover intention*). Keinginan karyawan untuk berpindah disikapi dengan sebuah keadaan dimana karyawan mulai mendapati kondisi kerjanya yang sudah tidak sesuai lagi dengan apa yang diharapkan.

⁵⁰ Berdasarkan uraian tersebut diatas maka peneliti berkeinginan untuk mengadakan penelitian dan mengkaji lebih dalam dengan judul “Peran *Servant Leadership* Dan *Person Organization Fit*

Dalam Menurunkan *Turnover Intention* Melalui *Organizational Commitment* Pada PT. XYZ.

²⁷ Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang masalah diatas, maka permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut:

- ²⁰ 1. Apakah *servant leadership* berpengaruh terhadap *turnover intention* ?
2. Apakah *person organization fit* berpengaruh terhadap *turnover intention* ?
3. Apakah *servant leadership* berpengaruh terhadap *organizational commitment* ?
4. Apakah *person organization fit* berpengaruh terhadap *organizational commitment*?
5. Apakah *organizational commitment* berpengaruh terhadap *turnover intention* ?
6. Apakah *servant leadership* berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui *commitment organizational* sebagai variabel intervening ?

7. Apakah *person organization fit* berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui *comittment organizational* sebagai variabel intervening ?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *servant leadership* terhadap *turnover intention*.
2. Untuk mengetahui pengaruh *person organization fit* terhadap *turnover intention*
3. Untuk mengetahui pengaruh *servant leadership* terhadap *organizational commitment*.
4. Untuk mengetahui pengaruh *person organization fit* terhadap *organizational commitment*
5. Untuk mengetahui pengaruh *organizational commitment* terhadap *turnover intention*
6. Untuk mengetahui pengaruh *servant leadership* terhadap *turnover intention* melalui *comittment organizational* sebagai variabel intervening.
7. Untuk mengetahui pengaruh *person organization fit* terhadap *turnover intention* melalui *comittment organizational* sebagai variabel intervening.

METODE

1. Lokasi penelitian

Lokasi penelitian kali ini, peneliti mengambil objek pada sebuah perusahaan di PT. XYZ yang terletak di Jl. Raya Industri, Kali Rungkut, Kec. Rungkut, Kota Surabaya Jawa Timur.

2. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya [5]. Populasi dalam target

4. Variabel Penelitian

penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi PT. XYZ yang berjumlah 336 orang karyawan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi penelitian [5] Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. dan teknik sampel yang digunakan adalah teknik *purposive sampling*, sehingga sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan seluruh karyawan tetap bagian produksi PT. XYZ berjumlah 128 karyawan.

3. Jenis Sumber Data

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, karena menggunakan data penelitian berupa angka-angka dan dianalisis menggunakan statistik. Adapun sumber data penelitian terbagi dalam 2 jenis yaitu data primer yang berasal dari data responden mengenai peran *servant Leadership* dan *Person Organization Fit* Dalam Menurunkan *Turnover Intention* Melalui *Organizational Commitment* pada PT. XYZ. dan data sekunder yang berasal dari PT. XYZ yang meliputi profil perusahaan, visi misi, jumlah karyawan dan data *turnover* karyawan.

Tabel
Variabel, Indikator Dan Skala Pengukuran

Nama Variabel	Indikator	Tingkat Pengukuran
<i>Servant Leadership</i> (X ₁) [6]	a) Pemberdayaan (<i>Empowerment</i>) pemimpin mampu memberdayakan karyawan dalam berbagai urusan dan pekerjaan. b) Visi (<i>Vision</i>) pemimpin mampu mengarahkan para karyawan dalam membantu membentuk masa depan. c) Kerendahan Hati (<i>Humility</i>) pemimpin mampu menjaga kerendahan hati dengan menunjukkan rasa hormat terhadap karyawan. d) Kepercayaan (<i>Trust</i>) pemimpin memiliki kelebihan yaitu orang yang mampu dipercaya.	Interval skala Likert
<i>Person Organization Fit</i> (X ₂) [7]	a) Kesesuaian nilai kesesuaian antara nilai intrinsik individu dengan organisasi. b) Kesesuaian tujuan kesesuaian antara tujuan individu dalam hal ini karyawan dengan tujuan visi dan misi perusahaan. c) Pemenuhan kebutuhan karyawan Kesesuaian antara kebutuhan karyawan dan potensi yang terdapat dalam lingkungan kerja. d) Kesesuaian karakteristik antara budaya dengan kepribadian kecocokan antara kepribadian karyawan dengan iklim atau budaya organisasi.	Interval skala Likert
<i>Turnover Intention</i> (Y) [8]	a) Memikirkan untuk keluar karyawan telah berpikir untuk keluar atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. b) Pencarian alternatif pekerjaan karyawan mulai mencari pekerjaan pada organisasi atau tempat kerja lain. c) Niat untuk keluar karyawan sudah berniat untuk keluar.	Interval skala Likert

*Organizational
Commitment(Z)*
[9]

- a) Menjadi bagian dari organisasi karyawan telah Merasa menjadi bagian dari perusahaan dan dianggap penting.
- b) Kebanggaan karyawan bangga terhadap perusahaannya tempat mereka bekerja.
- c) Kepedulian memiliki rasa peduli terhadap perjalanan perusahaan.
- d) Hasrat yang kuat Karyawan yang memiliki hasrat yang tinggi untuk ikut dalam berbagai kepentingan perusahaan.
- e) Kepercayaan yang kuat karyawan yang memiliki kepercayaan terhadap perusahaan terhadap kebijakan perusahaan yang diterapkan.

Interval
skala Likert

5. Metode Pengambilan Data

Pengambilan data yang digunakan oleh peneliti menggunakan kuisioner atau angket.

6. Pengujian Data

Pengujian data dilakukan melalui pengujian Asumsi Klasik, dimana model regresi linier yang baik jika memenuhi kriteria :

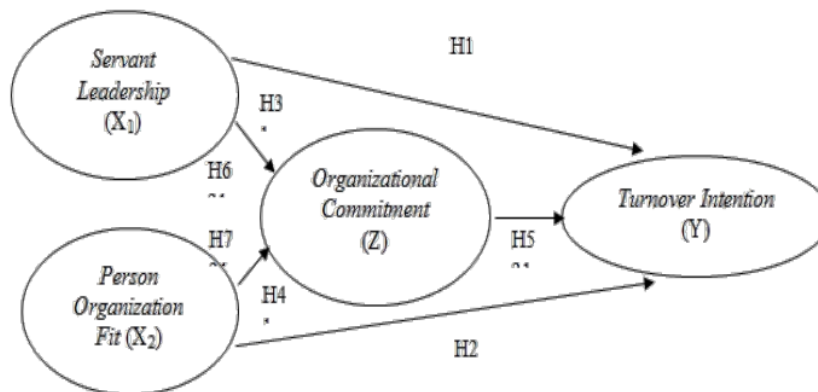
- 1) Uji Normalitas
- 2) Uji Multikolinieritas
- 3) Uji Heteroskedastisitas
- 4) Uji Linieritas
- 5) Uji Autokorelasi

7. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis berguna untuk memeriksa atau menguji apakah koefisien regresi yang di dapat signifikan. Ada empat jenis koefisien regresi yang dapat dilakukan yaitu :

- 1) Analisis Jalur
- 2) Uji Parsial (uji t)
- 3) Uji Simultan (uji F)
- 4) Koefisien Korelasi Berganda (R)
- 5) Koefisien Determinasi Berganda (R^2)
- 6) Uji *Sobel Test*

8. Kerangka Konsep



9. Hipotesis

H1 : Terdapat pengaruh servant leadership berpengaruh terhadap turnover intention.

H2 : Terdapat pengaruh person organization fit berpengaruh terhadap turnover intention.

H3 : Terdapat pengaruh servant leadership berpengaruh terhadap organizational commitment.

H4 : Terdapat pengaruh person organization fit berpengaruh terhadap organizational commitment.

H5 : Terdapat pengaruh organizational commitment berpengaruh terhadap turnover intention.

H6 : Terdapat pengaruh servant leadership berpengaruh terhadap turnover intention dengan organizational commitment sebagai variabel intervening.

H7 : Terdapat pengaruh person organization fit berpengaruh terhadap turnover intention dengan organizational commitment sebagai variabel intervening.

16

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		Servant Leadership	Person Organization Fit	Organizational Commitment	Turnover Intention
N		128	128	128	128
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	16,11	16,42	21,06	12,30
	Std. Deviation	2,415	2,540	3,174	1,867
	Absolute	,240	,214	,244	,242
Most Extreme Differences	Positive	,190	,214	,170	,180
	Negative	-,240	-,168	-,244	-,242
Test Statistic		,240	,214	,244	,242
Asymp. Sig. (2-tailed)		,112	,154	,270	,138

10

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

37 Hasil uji normalitas pada tabel di atas, didapat memiliki nilai sig yaitu keempat variabel > 0,05. Data akan memiliki distribusi normal jika $p \geq 0,05$ Jadi dapat disimpulkan semua variabel tersebut, memiliki distribusi data yang normal.

1

2. Uji Linieritas

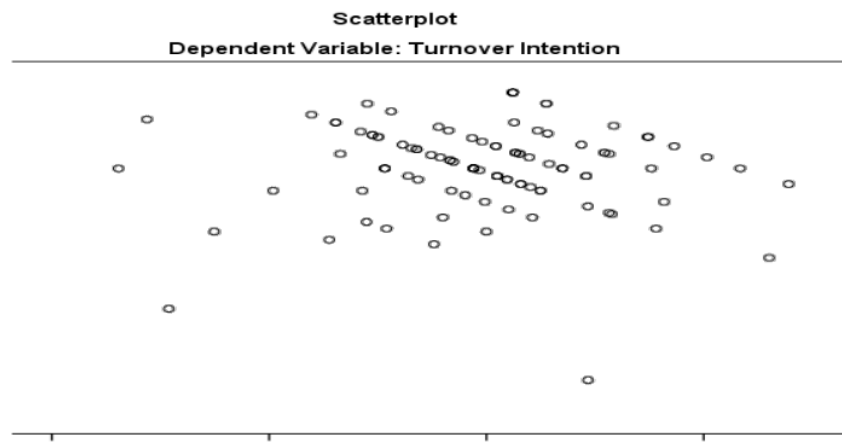
Tabel
Hasil Uji Linearitas

1. Variabel	2. F	3. Sig. Linearity	4. Kondisi	5. Kesimpulan
6. X1 – Y	7. 2.754	8. 0.004	9. Sig. < 0.05	10. Linier
11. X2 – Y	12. 1.714	13. 0.000	14. Sig. < 0.05	15. Linier
16. Z – Y	17. 1.273	18. 0.000	19. Sig. < 0.05	20. Linier

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai sig linearity untuk variabel *Servant Leadership* dengan *Turnover Intention* 0,004 ($0,004 < 0,05$), variabel *Person Organization Fit* dengan *Turnover Intention* sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$), dan variabel *Organizational Commitment* dengan *Turnover Intention*

sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Dari ketiga variabel bebas menunjukkan nilai sig linearity < 0,05, maka dikatakan hubungan antar variabel bersifat linear.

3. Uji Heterokedastisitas



Gambar
Scatter Plot

Dari gambar *scatter plot* terlihat titik-titik menyebar secara acak dan tidak ada kecenderungan untuk membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Model Summary ^b						
Model		R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
dimension0	1	,810 ^a	,657	,648	1,107	1,942
a. Predictors: (Constant), Organizational Commitment, Person Organization Fit, Servant Leadership						
b. Dependent Variable: <i>Turnover Intention</i>						

4. Uji Autokorelasi

Tabel
Hasil Pengujian Autokorelasi

Berdasarkan hasil pengujian autokorelasi pada tabel diatas diperoleh nilai Durbin Watson sebesar 1,942 dengan $du < d < 4-du$ atau $1,7432 < 1,942 < 2,2568$ Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi pada model regresi dalam penelitian ini.

5. Uji Multikolinieritas

Tabel
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Servant Leadership	,545	1,834
Person Organization Fit	,553	1,808

Organizational Commitment	,533	1,874
------------------------------	------	-------

Dari hasil pengujian multikolinieritas dapat diperoleh nilai VIF untuk variabel Servant Leadership sebesar 1,834 (<10), variabel Person Organization Fit sebesar 1,808 (<10), dan variabel organizational Commitment sebesar 1,874 (<10) dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan jika regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolinieritas.

16 A. Analisis Regresi Linier Berganda Model I

Tabel
Analisis Regresi Linier Berganda Model I

24

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	T	Sig.
	Unstandardized Coefficients				
	B	Std. Error			
1 (Constant)	,713	,761		,937	,351
Servant Leadership	-,257	,055	-,332	-4,657	,000
Person Organization Fit	-,157	,052	-,213	-3,016	,003
Organizational Commitment	-,231	,042	-,393	-5,458	,000

3
a. Dependent Variable: Turnover Intention

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui model regresinya dari ketiga variabel yaitu sebagai berikut :

$$Y = 0,713 + (-0,257X_1) + (-0,157X_2) + (-0,231X_3)$$

Berdasarkan hasil persamaan yang diperoleh dapat dijelaskan makna dan arti dari koefisien regresi sebagai berikut,

- 1) **Konstanta**
 Nilai konstanta yang bernilai positif (0,713). Hal ini menunjukkan bahwa tanpa adanya pengaruh variabel bebas yaitu *servant leadership* dan *person organization fit*, maka nilai variabel

terikat yaitu *turnover intention* tetap konstan sebesar 0,713.

2) Servant leadership

Nilai koefisien regresi bernilai negatif (-0,257) antara variabel *servant leadership* (X_1) dan *turnover intention* (Y) yang artinya variabel tersebut memiliki hubungan negatif. Yakni jika variabel *servant leadership* terjadi kenaikan 1 persen maka variabel *turnover intention* mengalami penurunan sebesar 25,7 persen. sehingga semakin tinggi pengaruh *servant leadership* maka akan semakin menurunkan nilai *turnover intention*.

3) Person Organization Fit

Nilai koefisien regresi bernilai negatif (-0,157) antara variabel *person organization fit* (X_2) dan *turnover intention* (Y) yang artinya variabel tersebut memiliki hubungan negatif. Yakni jika

variabel *person organization fit* terjadi kenaikan 1 persen maka variabel *turnover intention* mengalami penurunan sebesar 15,7 persen. sehingga semakin tinggi pengaruh *person organization fit* maka akan semakin menurunkan nilai *turnover intention*.

4) Organizational Commitment

Nilai koefisien regresi bernilai negatif (-0,231) antara variabel *organizational Commitment* dan *turnover intention* yang artinya variabel tersebut memiliki hubungan negatif. Yakni jika variabel *organizational commitment* terjadi kenaikan 1 persen maka variabel *turnover intention* mengalami penurunan sebesar 23,1 persen. sehingga semakin tinggi pengaruh *organizational commitment* maka akan semakin menurunkan nilai *turnover intention*.

B. Analisis Regresi Linier Berganda Model II

**Tabel
Analisis Regresi Linier Berganda Model II**

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,109	1,540		3,318	,001
Servant Leadership	,515	,107	,391	4,817	,000
Person Organization Fit	,467	,102	,373	4,596	,000

a. Dependent Variable: Organizational Commitment

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui model regresinya dari kedua variabel yaitu sebagai berikut :

$$Z = 5,109 + 0,515X_1 + 0,467X_2$$

Berdasarkan hasil persamaan yang diperoleh dapat dijelaskan makna dan arti dari koefisien regresi sebagai berikut:

1) Konstanta (a)

Nilai konstanta yang bernilai positif (5,109). hal ini menunjukkan bahwa tanpa adanya pengaruh variabel bebas servant leadership (X_1) dan person organization fit (X_2), maka nilai variabel terikat yaitu organizational commitment (Z) tetap konstan sebesar 5,109.

2) Servant Leadership

Koefisien servant Leadership bernilai positif sebesar 0,515 antara variabel servant leadership (X_1) dan variabel organizational commitment (Z) yang artinya variabel tersebut memiliki hubungan positif. Yakni jika variabel servant leadership

terjadi kenaikan 1 persen maka variabel *organizational commitment* mengalami kenaikan sebesar 51,5 persen. sehingga semakin tinggi pengaruh *servant leadership* maka akan semakin meningkatkan nilai *organizational commitment*.

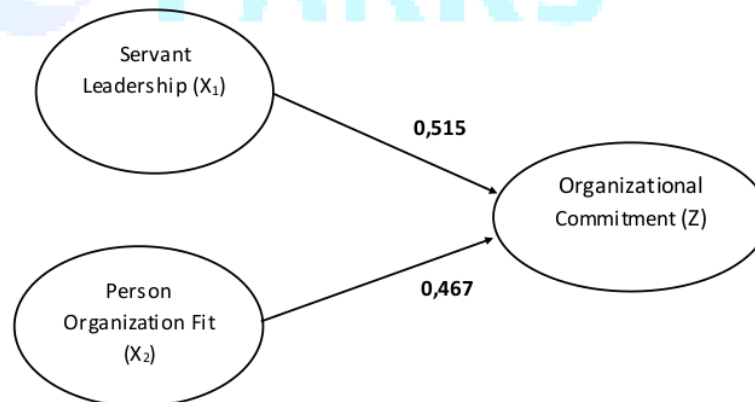
3) Person Organization Fit

Koefisien *person organization fit* bernilai positif sebesar 0,467 antara variabel *person organization fit* (X_2) dan variabel *organizational commitment* (Z) yang artinya variabel tersebut memiliki hubungan positif. Yakni jika variabel *person organization fit* terjadi kenaikan 1 persen maka variabel *organizational commitment* mengalami kenaikan sebesar 46,7 persen. sehingga semakin tinggi pengaruh *person organization fit* maka akan semakin meningkatkan nilai *organizational commitment*.

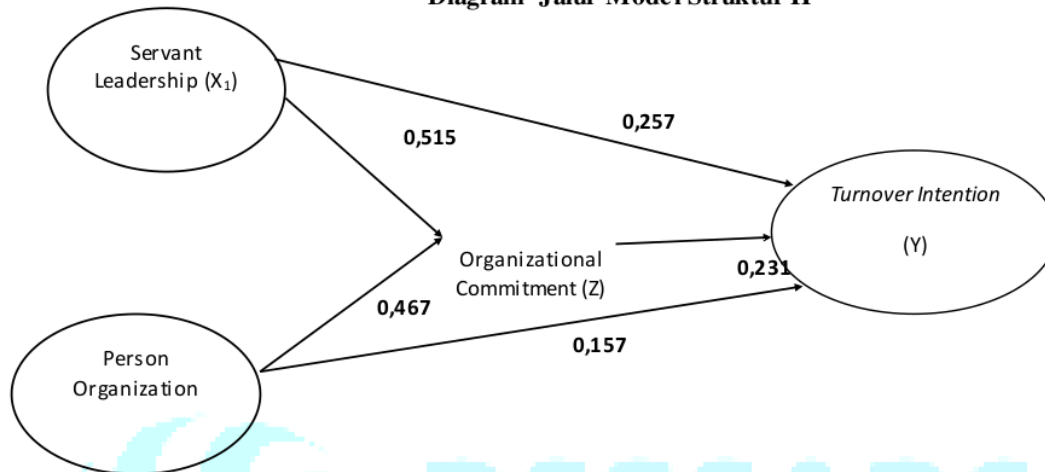
C. Pengujian Hipotesis

1. Analisis Jalur

Gambar
Diagram Jalur Model Struktur I



**Gambar
Diagram Jalur Model Struktur II**



2. Uji Simultan (F)

**Tabel
Tabel Uji Simultan (F) variabel X terhadap Z**

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	596,897	2	298,448	54,653	,000 ^b
	Residual	682,603	125	5,461		
	Total	1279,500	127			

a. Dependent Variable: Organizational Commitment

b. Predictors: (Constant), Person Organization Fit, Servant Leadership

Dari hasil pengujian secara simultan menunjukkan nilai sig sebesar 0,000 pada tingkat kepercayaan signifikansi sebesar 5% yang lebih kecil dari 0,05 maka dari hasil tersebut dapat

dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel bebas mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.

Tabel
Tabel Uji Simultan (F) variabel X terhadap Y

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	290,677	3	96,892	79,022	,000 ^b
	Residual	152,042	124	1,226		
	Total	442,719	127			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Organizational Commitment, Person Organization Fit, Servant Leadership

Dari hasil pengujian secara simultan menunjukkan nilai sig sebesar 0,000 pada tingkat kepercayaan signifikansi sebesar 5% yang lebih kecil dari 0,05 maka dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel bebas mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.

3. Uji Parsial (t)

Tabel
Hasil pengujian variabel X terhadap Y

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
(Constant)	,713	,761		,937	,351
Servant Leadership	-,257	,055	-,332	-4,657	,000

Person Organization Fit	-,157	,052	-,213	-3,016	,003
Organizational Commitment	-,231	,042	-,393	-5,458	,000

a. *Dependent Variable: Turnover Intention*

1) Servant Leadership berpengaruh terhadap Turnover Intention.

Berdasarkan uji t diperoleh nilai sig sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai sig $0,000 < 0,05$ dengan demikian H1 diterima dan H0 ditolak, artinya variabel servant leadership mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention.

2) Person Organization Fit berpengaruh terhadap Turnover Intention.

Berdasarkan uji t diperoleh sig sebesar 0,003. Hal ini menunjukkan bahwa nilai sig $0,003 < 0,05$ dengan demikian H1 diterima dan

H0 ditolak, artinya variabel person organization fit mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention.

3) Organizational Commitment berpengaruh terhadap Turnover Intention.

Berdasarkan uji t diperoleh nilai sig sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai sig $0,000 < 0,05$ dengan demikian H1 diterima dan H0 ditolak, artinya variabel organizational commitment mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention.

Tabel
Hasil pengujian variabel X terhadap Z

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,109	1,540		3,318	,001
Servant Leadership	,515	,107	,391	4,817	,000
Person Organization Fit	,467	,102	,373	4,596	,000

Dependent Variable: Organizational Commitment

4) Servant Leadership berpengaruh terhadap Organizational Commitment.

¹² Berdasarkan uji t diperoleh sig sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai sig 0,000 < 0,05 dengan demikian H1 diterima dan H0 ditolak, artinya variabel servant leadership mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap organizational commitment.

5) Person Organization Fit berpengaruh terhadap Organizational Commitment.

¹² Berdasarkan uji t diperoleh sig sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai sig 0,000 < 0,05 dengan demikian H1 diterima dan H0 ditolak, artinya variabel person organization fit mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap organizational commitment.

4. Sobel Test

a. Pengaruh Servant Leadership terhadap Turnover Intention dengan Organizational Commitment sebagai variabel intervening.

Adapun formula menghitung besarnya pengaruh tidak langsung dengan Sobel Test menurut Ghazali (2018) seperti dibawah ini:

Standart error dari koefisien indirect effect (Sab).

$$Sab = \sqrt{b^2Sa^2 + a^2Sb^2 + Sa^2Sb^2}$$

$$Sab = \sqrt{(-0,231)^2(0,042)^2 + (0,515)^2(0,107)^2 + (0,042)^2(0,107)^2}$$

$$Sab = \sqrt{(0,000094) + (0,003036) + (0,000020)}$$

$$Sab = 0,056124$$

Dimana :

²⁸ S = Standar error tidak langsung

a = koefisien regresi yang menggambarkan pengaruh X1 terhadap Z

b = Koefisien regresi yang menggambarkan pengaruh Z terhadap Y

Sa = Standart error dari koefisien b

Sb = standart error dari koefisien a

¹⁴

¹⁴ Berdasarkan hasil perkalian ab dapat digunakan untuk menghitung uji t statistik pengaruh tidak langsung dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{ab}{Sab} = \frac{0,515 \times (-0,231)}{0,056124} = -2,119681$$

⁹ Oleh karena t tabel dengan tingkat signifikan 0.05 yaitu sebesar 1,65723 maka dapat disimpulkan bahwa thitung < ttabel (-2,119681 < 1,65723) yang berarti bahwa koefisien intervening sebesar -2,119681. Artinya ada pengaruh dalam organizational commitment (Z) sebagai intervening dalam hubungan variabel servant leadership (XI) terhadap turnover intention (Y).

b. Pengaruh Person Organization Fit terhadap Turnover Intention dengan Organizational Commitment sebagai variabel intervening.

Adapun formula menghitung besarnya pengaruh tidak langsung dengan Sobel Test menurut Ghazali (2018) seperti dibawah ini:

Standart error dari koefisien indirect effect

⁴⁵ (Sab).

$$Sab = \sqrt{b^2Sa^2 + a^2Sb^2 + Sa^2Sb^2}$$

$$Sab = \sqrt{(-0,231)^2(0,042)^2 + (0,467)^2(0,102)^2 + (0,042)^2(0,102)^2}$$

$$Sab = \sqrt{(0,000094) + (0,002268) + (0,000018)}$$

$$Sab = 0,048785$$

Dimana :

Sab = Standar error tidak langsung

a = koefisien regresi yang menggambarkan pengaruh X1 terhadap Z

b = Koefisien regresi yang menggambarkan pengaruh Z terhadap Y

Sa = Standart error dari koefisien b

¹⁴ Sb = standart error dari koefisien a

Berdasarkan hasil perkalian ab dapat digunakan untuk menghitung uji t statistik pengaruh tidak langsung dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{ab}{Sab} = \frac{0,467 \times (-0,231)}{0,048785} = -2,211273$$

Sab 0,048785

dalam hubungan variabel *Person Organization Fit* (X2) terhadap *turnover intention* (Y).

Oleh karena t tabel dengan tingkat signifikan 0.05 yaitu sebesar 1,65723 maka dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-2,211273 < 1,65723$) yang berarti bahwa koefisien intervening sebesar $-2,211273$. Artinya ada pengaruh dalam *organizational commitment* (Z) sebagai intervening

E. Koefisien Korelasi dan Determinasi
1. Korelasi dan Determinasi Variabel X terhadap Y
a. Koefisien Korelasi

Tabel
Hasil Pengujian Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.810 ^a	.657	.648	1,107

a. Predictors: (Constant), Organizational Commitment, Person Organization Fit, Servant Leadership
b. Dependent Variable: Turnover Intention

Dari hasil pada tabel Model Summary diatas menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar $R = 0,810$ artinya terdapat korelasi antara variabel servant Leadership, Person Organization Fit, Organizational Commitment dengan variabel turnover Intention.

Berdasarkan klaster tabel interpretasi koefisien korelasi pada tabel diatas, maka dapat dinyatakan bahwa korelasi atau hubungan yang sangat kuat antara variabel servant Leadership, Person

Organization Fit, Organizational Commitment dengan variabel turnover Intention.

Sedangkan interpretasi tingkat hubungan koefisien korelasi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel
Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien Korelasi	² Tingkat Hubungan
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

b. Koefisien Determinasi

Berdasarkan analisis yang dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program statistik SPSS diperoleh nilai koefisien determinasi (R-Square) sebesar

0,657. Hal ini menunjukkan bahwa variabel servant Leadership, Person Orfanization Fit, Organizational Commitment mempengaruhi variabel Turnover Intention sebesar 65,7 %, sedangkan 34,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

2. Korelasi dan Determinasi Variabel

a. Koefisien Korelasi

Tabel
Hasil Pengujian Koefisien Korelasi dan Determinasi

¹⁸ Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,683 ^a	,467	,458	2,337
a. Predictors: (Constant), Person Organization Fit, Servant Leadership				
b. Dependent Variable: Organizational Commitment				

Dari hasil pada tabel Model Summary diatas menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar R = 0,683 artinya terdapat korelasi sangat kuat antara variabel servant Leadership, Person Orfanization Fit dengan Organizational Commitmen.

Sedangkan interpretasi tingkat hubungan koefisien korelasi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 8
Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
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

b. Koefisien Determinasi

Berdasarkan analisis yang dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program statistik SPSS diperoleh nilai koefisien determinasi (R-Square) sebesar 0,467. Hal ini menunjukkan bahwa variabel servant Leadership, Person Organization Fit mampu mempengaruhi Organizational Commitmen sebesar 46,7%, sedangkan 53,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

D. Pembahasan

1. Hipotesis Pertama : Servant leadership berpengaruh terhadap turnover intention.

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa variabel Servant Leadership berpengaruh terhadap Turnover Intention PT.XYZ, Adapun pengaruhnya adalah negatif dan signifikan. Dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan hipotesis diterima. sehingga semakin baik Servant Leadership maka akan menurunkan Turnover Intention.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh [10] yang berjudul *Impact of Servant Leadership on Turnover Intention in Banking Sector of Karachi*. Dengan sampel

sebanyak 201 responden, hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *servant leadership* terhadap *turnover intention*.

2. Hipotesis Kedua : Person Organization Fit berpengaruh terhadap Turnover Intention.

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa variabel Person Organization Fit berpengaruh terhadap Turnover Intention PT.XYZ, Adapun pengaruhnya adalah negatif dan signifikan. Dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan hipotesis diterima. sehingga semakin baik Person Organization Fit maka akan menurunkan Turnover Intention.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian [11] dalam penelitiannya membuktikan bahwa *person-organization fit* berpengaruh signifikan negatif terhadap *turnover intention* Pada PT Paragon Spesial Metal Surabaya.

3. Hipotesis Ketiga : Servant Leadership berpengaruh terhadap Organizational Commitment.

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa variabel servant leadership berpengaruh terhadap Organizational Commitment PT.XYZ, Adapun pengaruhnya adalah positif dan signifikan. Dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan hipotesis diterima. sehingga semakin

baik servant leadership maka akan meningkatkan Organizational Commitment.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [12] dengan Sampel penelitian sebanyak 90 orang yang membuktikan bahwa *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

4. Hipotesis Keempat : Person Organization Fit berpengaruh terhadap Organizational Commitment.

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa variabel Person Organization Fit berpengaruh terhadap Organizational Commitment PT.XYZ, Adapun pengaruhnya adalah positif dan signifikan. Dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan hipotesis diterima. sehingga semakin baik Person Organization Fit maka akan meningkatkan Organizational Commitment.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian [13] dalam penelitiannya membuktikan bahwa person-organization fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada karyawan IBI (Informatics And Business Institute) Darmajaya.

5. Hipotesis Kelima: Organizational Commitment berpengaruh terhadap Turnover Intention.

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa variabel Organizational Commitment berpengaruh terhadap Turnover Intention PT.XYZ, Adapun pengaruhnya adalah negatif dan signifikan. Dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan hipotesis diterima. sehingga semakin baik Organizational Commitment maka akan menurunkan Turnover Intention.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [14] dalam penelitiannya membuktikan bahwa *organizational commitment* berpengaruh signifikan negatif terhadap *turnover intention* di PT. Kediri Matahari Corn Mills

6. Hipotesis Keenam : Servant Leadership berpengaruh terhadap Turnover Intention melalui Organizational Commitment sebagai variabel intervening.

Hasil pengujian menggunakan uji sobel diketahui hasil analisis membuktikan bahwa servant leadership berpengaruh terhadap Turnover Intention melalui Organizational Commitment sebagai Variabel intervening PT.XYZ, Adapun pengaruhnya adalah negatif dan signifikan. Dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan hipotesis diterima. sehingga semakin baik Servant leadership dan Organizational Commitment maka akan menurunkan Turnover Intention

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [12] yang berjudul pengaruh servant leadership terhadap komitmen organisasional dan kinerja pegawai menunjukkan bahwa servant leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

7. Hipotesis Ketujuh : Person Organization Fit berpengaruh terhadap Turnover Intention melalui Organizational Commitment sebagai variabel intervening.

Hasil pengujian menggunakan uji sobel diketahui hasil analisis membuktikan bahwa Person Organization Fit berpengaruh terhadap Turnover Intention melalui Organizational Commitment sebagai Variabel intervening PT.XYZ, Adapun pengaruhnya adalah negatif dan signifikan. Dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan hipotesis diterima. sehingga semakin baik Person Organization Fit dan Organizational Commitment maka akan menurunkan Turnover Intention

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [13] dengan judul pengaruh person organization fit terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja. Mengatakan bahwa person organization fit berpengaruh positif dan signifikan pada komitmen organisasional. Dan juga penelitian yang dilakukan [14] dengan judul pengaruh

²³ organizational commitment dan kepuasan kerja terhadap turnover intention. Dengan hasil penelitian me⁴⁷ jukkan bahwa organizational commitment berpengaruh signifikan negatif terhadap turnover intention.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian diatas dapat diketahui seberapa besar peran *servant leadership* dan *person organization fit* Dalam Menurunkan *turnover intention* melalui *organizational commitment* pada PT. XYZ. Berdasarkan hasil peneli³⁵ menggunakan SPSS dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. *Servant leadership* berpengaruh terhadap *turnover intention*.
2. *Person organization fit* berpengaruh terhadap *turnover intention*.
3. *Servant leadership* berpengaruh terhadap *organizational commitment*.
4. *Person organization fit* berpengaruh terhadap *organizational commitment*.
5. *Organizational commitment* berpengaruh terhadap *turnover intention*.
6. *Servant leadership* berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui *comittment organizational* sebagai variabel intervening.
7. *Person organization fit* berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui *comittment organizational* sebagai variabel intervening.

Ucapan Terima Kasih

²⁵ Penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik atas bantuan dan bimb³⁸ an dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak yang telah membantu dan membimbing penulis dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini antara lain PT. XYZ yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian di perusahaan tersebut. Semoga

penelitian yang sederhana ini dapat menambah pengetahuan baru dan semoga bermanfaat bagi para pembaca.

REFERENCES

- [1] wirawan, evaluasi kinerja sumber daya manusia (teori aplikasi dan penelitian), jakarta: salemba empat, 2015.
- [2] Yukl,Gary, kepemimpinan dalam organisasi, jakarta : Pt. indeks, 2015.
- [3] Jafri, Mohd Hassan, "Organizational Commitment and Employee's Innovative Behavior," *Journal of Management Research* , vol. 10, no. 1, 2010.
- [4] Choonga, Yuen-Onn, Kee-Luen WongbTeck-Chai Lauc, "An Empirical Investigation on the Academician of Malaysian Private Universities, Business and Economics Research," *Organizational Commitment*, vol. 3, no. 2, pp. 51-64, 2012.
- [5] sugiyono, Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D, Bandung: Alfabeta, 2016.
- [6] Dennis, R. S., & Bocarnea, M, "Development of the Servant Leadership Assessment Instrument," *Leadership & Organization Development Journal*, vol. 26, no. 8, pp. 600-615, 2005.
- [7] Kristof, A.L, "Person-Organisation Fit: An Integrative Review Of Its Conceptualizations, Measurement, And Implications. *Personnel Psychology*," vol. 41, no. 1, pp. 1-49, 1996.
- [8] Kartono, Personality, Employee Enggangement, Emotional Intellegence, Job Burnout. Pendekatan Dalam Melihat Turnover Intention, Yogyakarta: Deepublish Publisher, 2017.
- [9] Luthans, Fred, Perilaku organisasi, Yogyakarta: Andi, 2016.edisi 10.
- [10] Prakasch, Jennifer, N & Ghayas, Muzammil, M, "Impact Of Servant Leadership On Turnover Intentions In Banking Sector Of Karachi," vol. 1, no. 1, 2019.

- [11] Chandra, Dennis dan Ratih Indriyani, "Pengaruh Person-Organization Fit Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Pada PT Paragon Spesial Metal Surabaya," *AGORA*, vol. 6, no. 1, 2018.
- [12] Kamanjaya I Gede Hendry, dkk, "Pengaruh Servant Leadership Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Negeri Sipil di RSUD Wangaya Kota Denpasar).," *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 6.7, pp. 2731-2760, 2017.
- [13] Rumangkit, Stefanus & Maryati Sri, "Pengaruh Person Organization Fit Terhadap Komitmen Organisasional Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan IBI Darmajaya.," 2017.
- [14] Wonowijoyo, Stefanie Martha Trimurti dan Sherly Rosalina Tanoto, "Pengaruh Organizational Commitment Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention di PT. Kediri Matahari Corn Mills," *Jurnal AGORA*, vol. 6, no. 1, pp. 1-9, 2018.

ORIGINALITY REPORT

20%

SIMILARITY INDEX

16%

INTERNET SOURCES

12%

PUBLICATIONS

%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

esjindex.org

Internet Source

2%

2

Israhmatun Inayah, Intisari Haryanti.
"MANAJEMEN HUBUNGAN PELANGGAN DAN
KEPUASAN TERHADAP LOYALITAS PADA
DEALER TDM KOTA BIMA", CAPITAL: Jurnal
Ekonomi dan Manajemen, 2022

Publication

1%

3

jurnal.umt.ac.id

Internet Source

1%

4

eprints.iainu-kebumen.ac.id

Internet Source

1%

5

poltekanika.ac.id

Internet Source

1%

6

Lalu Hakiki, Taufik Raharjo. "DETERMINAN
PERILAKU KEPATUHAN PAJAK PADA PROFESI
DOKTER", KEUDA (Jurnal Kajian Ekonomi dan
Keuangan Daerah), 2019

Publication

1%

7

Viola Amdya Rifqi, Hermin Endratno.
"PENGARUH PERCEIVED QUALITY, PERCEIVED
SACRIFICE, PERCEIVED VALUE, DAN PRICE
FAIRNESS TERHADAP CUSTOMER
SATISFACTION TAMAN SARI RASA
WATERPARK CILACAP", Media Ekonomi, 2015

Publication

1 %

8

Rosilawati Rosilawati. "Pengaruh Pelayanan
Kesehatan Ibu dan Anak terhadap
Peningkatan Kesehatan Masyarakat (Studi
pada Pusat Kesehatan Masyarakat Kibin
Kecamatan Kibin Kabupaten Serang)", Sawala
: Jurnal Administrasi Negara, 2018

Publication

1 %

9

Novia Indah Lestari. "Pengaruh Display,
Promosi Penjualan dan Kualitas Produk Pada
Toko Online Terhadap Loyalitas Konsumen
Dengan Variabel Intervening Kepuasan
Pelanggan", Jurnal Manajemen, 2021

Publication

1 %

10

Indah Suci Sapitri. "Hubungan Pembiasaan
Shalat Dhuha dengan Akhlak Siswa Sekolah
Menengah Atas", Jurnal Pendidikan Islam
Indonesia, 2020

Publication

1 %

11

ejournal.unma.ac.id
Internet Source

<1 %

12	ejournal.undiksha.ac.id Internet Source	<1 %
13	ecojoin.org Internet Source	<1 %
14	jurnal.um-palembang.ac.id Internet Source	<1 %
15	repository.unisma.ac.id Internet Source	<1 %
16	scholar.ummetro.ac.id Internet Source	<1 %
17	Adelius Waruwu, Junior Natan Silalahi, Abraham Johannis, Haposan Siahaan. "Korelasi Khotbah Ekspositori dan Antusias Jemaat dalam Beribadah di GBI Mawar Sharon Cileungsi", CARAKA: Jurnal Teologi Biblika dan Praktika, 2020 Publication	<1 %
18	hdl.handle.net Internet Source	<1 %
19	Egy Tiansyah, Andi Gustomi, Sudirman Adibrata. "Analisis Kepuasan Pengunjung Terhadap Sarana Transportasi Pulau Putri Kabupaten Bangka", Journal of Tropical Marine Science, 2020 Publication	<1 %

20	Elok Hermawati, Ike Kusdyah R, Tin Agustina K. "PENGARUH BEBAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN DI TIDAR PROPERTY GROUP MALANG", Journal of Applied Management Studies, 2021 Publication	<1 %
21	jurnal.umsu.ac.id Internet Source	<1 %
22	www.jurnalsyntaxadmiration.com Internet Source	<1 %
23	download.atlantis-press.com Internet Source	<1 %
24	dspace.alquds.edu Internet Source	<1 %
25	repository.unimus.ac.id Internet Source	<1 %
26	www.kajianpustaka.com Internet Source	<1 %
27	jurnal.unmuhjember.ac.id Internet Source	<1 %
28	Anna Sulistyaningrum, Adhitya Marendra Kiloes, Darudriyo Darudriyo. "Analisis Regresi Penampilan Bawang Putih Sangga Sembalun	<1 %

29

Guangwei Hu, Mingxin Lu, Wenwen Pan, Jie Wang. "Electronic Government Services Integration Degree: An Empirical Study", 2008 4th International Conference on Wireless Communications, Networking and Mobile Computing, 2008

Publication

<1 %

30

Rustamunadi Rustamunadi, Suwaibah Suwaibah. "PENGARUH KLAIM TERHADAP SURPLUS-DEFISIT UNDERWRITING PERUSAHAAN ASURANSI UMUM SYARIAH DI INDONESIA (Studi Pada Perusahaan Asuransi Umum Syariah yang Terdaftar di Otoritas Jasa Keuangan Periode 2015-2018)", Syar'Insurance: Jurnal Asuransi Syariah, 2020

Publication

<1 %

31

distans.nek.lu.se

Internet Source

<1 %

32

pssh.umsida.ac.id

Internet Source

<1 %

33

repository.um-surabaya.ac.id

Internet Source

<1 %

34

Ivana Larasati Putri Navalina, Kurnia Ekasari, Kartika Dewi Sri Susilowati. "Dampak Perilaku

<1 %

Machivellian dan Equity Sensitivity Terhadap Persepsi Etis Mahasiswa Akuntansi (Studi Pada Mahasiswa Prodi Akuntansi Manajemen Politeknik Negeri Malang)", JURNAL NUSANTARA APLIKASI MANAJEMEN BISNIS, 2020

Publication

35

digilib.iainkendari.ac.id

Internet Source

<1 %

36

ejurnal.bunghatta.ac.id

Internet Source

<1 %

37

journal.unublitar.ac.id

Internet Source

<1 %

38

kismalestari27.blogspot.com

Internet Source

<1 %

39

konsentrasimanajemen.blogspot.com

Internet Source

<1 %

40

www.springerprofessional.de

Internet Source

<1 %

41

Delita Sari, Susanto Susanto. "MENGUNGKAP TINGGINYA TURNOVER INTENTION PT. WBS SEMARANG", Solusi, 2019

Publication

<1 %

42

Galih Novagiti Ekarahman, Hermin Endratno. "PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA, KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP

<1 %

TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN CV SURYA AGUNG MOTOR BANYUMAS", Media Ekonomi, 2017

Publication

43

Razana Razana, Syamsul Bachri Daeng Parani, Andi Indriani. "PENGARUH FAKTOR PRIBADI TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN MENGGUNAKAN HANDPHONE SAMSUNG DI KOTA PALU", Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT), 2015

Publication

<1 %

44

jurnal.ar-raniry.ac.id

Internet Source

<1 %

45

Fitri Lukiastuti. "Pengaruh Self Efficacy dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Penyuluh Keluarga Berencana di Kabupaten Temanggung dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening", Solusi, 2021

Publication

<1 %

46

Nabila Syafitri, Yamin Yamin. "Pengaruh Gerakan Literasi Sekolah Terhadap Minat Baca Siswa", Jurnal Basicedu, 2022

Publication

<1 %

47

Retno Purnamasari, Arwin Sanjaya, Tuti Wediawati. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Keinginan Keluar Karyawan pada Toko Murah Citra Niaga

<1 %

48

Sheylla Akseleria Wijaya, Juliani Pudjowati,
Abdul Fattah. "PENGARUH PERTUMBUHAN
USAHA MIKRO KECIL MENENGAH (UMKM)
TERHADAP TINGKAT PERTUMBUHAN
EKONOMI DI KABUPATEN SIDOARJO",
Bharanomics, 2020

Publication

<1 %

49

ejurnal.stieipwija.ac.id

Internet Source

<1 %

50

indeksprestasi.blogspot.com

Internet Source

<1 %

51

jurnal.usahid.ac.id

Internet Source

<1 %

52

jurnalp3k.com

Internet Source

<1 %

53

laccei.org

Internet Source

<1 %

54

repofeb.undip.ac.id

Internet Source

<1 %

55

Ignatius Soni Kurniawan, Sesi Pratiwi.
"Komitmen Afektif: Peran Motivasi Intrinsik,
Lingkungan Kerja Fisik, dan Kepuasan Kerja
pada Dinas Kukm & Perindustrian Bantul", Al-

<1 %

56

Occy Rahmada Ningsih, Sugeng Susetyo, Paulus Suluk Kananlua. "PERCEIVED ALTERNATIVES OPPORTUNITY SEBAGAI PEMODERASI PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN CONSIGNMENT PT MATAHARI DEPARTEMENT STORE TBK. CABANG BENGKULU", Managament Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen, 2020

Publication

<1 %

57

ejournal.um-sorong.ac.id

Internet Source

<1 %

58

ejurnal.stiedharmaputra-smg.ac.id

Internet Source

<1 %

59

journals.umkt.ac.id

Internet Source

<1 %

60

rumahcemara.or.id

Internet Source

<1 %

61

Nanda Harry Mardika, Argo Putra Prima. "Faktor faktor yang mempengaruhi turnover intention karyawan di Kota Batam", Jurnal Paradigma Ekonomika, 2020

Publication

<1 %

Tia Oktama Ranti, Adya Hermawati, Tuti Hastuti. "Analisis Dampak Mediasi Kepuasan Kerja Berbasis Job Insecurity Terhadap Turnover Intention", Jurnal Manajemen Sains dan Organisasi, 2022

Publication

<1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography On