

## DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar, Rifa'i. (2021). *Pengantar Metodologi Penelitian*. 1st ed. Yogyakarta: SUKA-Press UIN Sunan Kalijaga.
- Ardiputra, Septiawan, Nurzalinar Joesah, Yuliana Saridewi Kusumastuti, Sari Budiarti, Eni Susanti, Carla Adityarini, Syamsul Hidayat, Eviatiwi Kusumaningtyas Sugiyanto, and Feriadi. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1st ed. edited by A. Leonardo. Palu: Feniks Muda Sejahtera.
- Armstrong, Michael. (2006). *A Handbook of Human Resources Management Practice*. 10th ed. London: Kogan Page Limited.
- Azizah, Siti Nur. (2021). *Manajemen Kinerja*. 1st ed. edited by M. Nasrudin. Pekalongan: NEM.
- Belete, A. K. (2018). "Turnover Intention Influencing Factors of Employees: An Empirical Work." *Journal of Entrepreneurship & Organization Management* 7(3):1–7. doi: 10.4172/2169-026X.1000253.
- Buulolo, Akui, and Sri Langgeng Ratnasari. (2020). "Pengaruh Dukungan Supervisor, Komitmen Organisasional, Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention." *Jurnal Dimensi* 9(2):339–51.
- Derrick. (2022). "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention." *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan* 6(1):29–33. doi: 10.24912/jmbk.v6i1.16350.
- Dipboye, Robert L. (2018). *The Emerald Eeview Of Industrial And Organizational Psychology*. Florida: Emerald Group Publishing.
- Ekhsan, Muhamad. (2019). "The Influence Job Satisfaction And Organizational Commitment On Employee Turnover Intention." *Journal of Business, Management, and Accounting* 1(1):48–55.
- Fattah, H. A. Hussein. (2017). *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai*. 1st ed. edited by R. Wardarita. Yogyakarta: Elmatara.
- Febriany, Cindy Octavia, Sri Harini, and Erni Yuningsih. (2021). "The Effect Of Job Insecurity And Job Satisfaction On The Turnover Intention Daily Employees." *Jurnal Visionida* 7(1):33–42.
- Firdaus, and Herlina Lusiana. (2020). "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention." *At-Tadbir : Jurnal Ilmiah Manajemen* 4(1):1–13. doi: 10.31602/atd.v4i1.1874.

- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23. Edisi 8*. 8th ed. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halimsetiono, Elita. (2014). “Peningkatan Komitmen Organisasi Untuk Menurunkan Angka Turnover Karyawan Improvement of Organizational Commitment to Lower Employee Turnover.” *Jurnal Kesehatan Masyarakat Nasional* 8(8):339–45.
- Handaru, Agung Wahyu, Nugie Fathur Rahman, and Widya Parimita. (2021). “Pengaruh Job Insecurity Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Industri Manufaktur.” *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia* 12(1):15–39. doi: [tps://doi.org/10.21009/JRMSI.012.1.02](https://doi.org/10.21009/JRMSI.012.1.02).
- Hardani, Nur Hikmatul Auliya, Helmina Andriani, Roushandy Asri Fardani, Jumari Ustiawaty, Evi Fatmi Utami, Dhika Juliana Sukmana, and Ria Rahmatul Istiqomah. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. 1st ed. edited by H. Abadi. Yogyakarta: Pustaka Ilmu.
- Harini, Sri, Hamidah, Muchlis R. Luddin, and Hapzi Ali. (2020). “Analysis Supply Chain Management Factors of Lecturer’s Turnover Phenomenon.” *International Journal of Supply Chain Management* 9(1):582–91.
- Harjoyo, and Desilia Purnama Dewi. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1st ed. edited by E. Junaedi. Tangerang Selatan: Unpam Press.
- Hermawan, Sigit. (2020). *Buku Ajar Perlukah Rotasi Dan Promosi Jabatan?* 1st ed. edited by M. T. Maulana and R. R. Fauzan. Sidoarjo: UMSIDA Press.
- Indrasari, Meithiana. (2017). *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Tinjauan Dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, Dan Karakteristik Pekerjaan*. 1st ed. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Joarder, Mohd H. R., Mohmad Yazam Sharif, and Kawsar Ahmmed. (2011). “Mediating Role of Affective Commitment in HRM Practices and Turnover Intention Relationship: A Study in a Developing Context.” *Business and Economics Research Journal* 2(4):135–58.
- Kreitner, Robert, and Angelo Kinicki. (2014). *Perilaku Organisasi. Edisi 9. Buku 1*. 9th ed. Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*. 10th ed. edited by S. Purwanti. Yogyakarta: Andi.
- Marnis, Priyono. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1st ed. Sidoarjo: Zifatama Publisher.

- Mathis, Robert L., John H. Jackson, Sean R. Valentine, and Patricia Meglich. (2017). *Human Resource Management*. 15th ed. Boston: Cengage Learning.
- Mawadati, Dewi, and Asep Rokhyadi Permana Saputra. (2022). "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention." *FORUM EKONOMI* 22(1):18–26. doi: 10.29264/jfor.v22i1.6012.
- Miswanto, Eggi Sandy Tesa, and Bambang Setia Wibowo. (2019). "Pengaruh Komitmen Organisasional, Perencanaan Karir, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan." *TELAAH BISNIS* 20(2):9–24. doi: 10.35917/tb.v20i2.168.
- Mobley, William H. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat, Dan Pengendaliannya*. 1st ed. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Mukminin, Amirul, Akhmad Habibi, Lantip Diat Prasojo, and Lia Yuliana. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan*. 1st ed. edited by B. A. P., N. Munthe, A. Tahalli, and N. Hariyati. Yogyakarta: UNY Press.
- Ningrum, Harini Fajar, Fitri Nasution, Purboyo, Dewi Sartika, Suriadi, Rachma Yuliana, Acai Sudirman, R. A. Nurlinda, Novi Marlina, Firina Lukitaningtias, Zilawati, Aditya Wardhana, Pahri Siregar, and Ida Ayu Putu Widani Sugianingrat. (2021). *Pengantar Ilmu Manajemen (Sebuah Pendekatan Konseptual)*. 1st ed. edited by Hartini. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Nurwahidah, Nurwahidah, and Muhammad Jamil. (2020). "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Bank Syariah: Peran Turnover Intention Sebagai Variabel Intervening." *Ekonomis: Journal of Economics and Business* 4(2):295–302. doi: 10.33087/ekonomis.v4i2.171.
- Nuryadi, Tutut Dewi Astuti, Endang Sri Utami, and M. Budiantara. (2017). *Dasar-Dasar Statistik Penelitian*. 1st ed. Yogyakarta: Sibuku Media.
- Prasada, Dodi. (2019). "Pengaruh Pemberian Kompensasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Divisi Keperawatan Eka Hospital Bsd." *KREATIF* 7(1):55–65. doi: <http://dx.doi.org/10.32493/jk.v7i1.y2019.p55-65>.
- Prastyo, Hari. (2017). *Statistik Dasar: Sebuah Panduan Untuk Peneliti Pemula*. 1st ed. Mojokerto: Lembaga Pendidikan dan Pelatihan International English Institute of Indonesia.
- Prawitasari, Andriyani. (2016). "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan." *Ekombis Review* 4(2):177–86. doi: <https://doi.org/10.37676/ekombis.v4i2.283>.

- Prayogi, Muhammad Andi, Murviana Koto, and Muhammad Arif. (2019). "Job Satisfaction as an Intervening Variable on the Effect of Work-Life Balance and Job Stress on Turnover Intention." *Scientific Journal of Management and Business* 20(1):1–13.
- Rahmawati, Ita, Lailatus Sa'adah, and M. Nur Chabibi. (2020). *Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. 1st ed. edited by Zulfikar. Jombang: Penerbit LPPM.
- Rasipan, Joni Heruwanto, and Heri Haripriana. (2019). "Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Budaya Perusahaan Terhadap Turnover Intention." *Jurnal Manajemen Kewirausahaan* 16(1):11–20. doi: <http://dx.doi.org/10.33370/jmk.v16i1.307>.
- Ratmawati, Dwi, Joko Suyono, and Anis Eliyana. (2020). "The Nightmare of Turnover Intention for Companies in Indonesia." *Opcion* 36(91):871–88.
- Ridlo, Ilham Akhsanu. (2012). *Turn over (Literature Review) in Bahasa for Healthcare*. 1st ed. edited by IAR. Surabaya: Public Health Movement.
- Rismayanti, Revilia D., Moehammad Al Musadieg, and Edlyn Khurotul Aini. (2018). "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Pg Kebon Agung Malang)." *Jurnal Administrasi Bisnis* 61(2):127–36.
- Rivai, Veithzal, and Ella Jauvani Sagala. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 3rd ed. Depok: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P., and Timothy A. Judge. (2010). *Organizational Behaviour*. 14th ed. New Jersey: Pearson College.
- \_\_\_\_\_. (2015). *Perilaku Organisasi*. 16th ed. Jakarta: Salemba Empat.
- Rochaety, Eti, Ratih Tresnati, and Abdul Majid Latief. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis Dengan Aplikasi SPSS*. 2nd ed. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Rori, Widya Fildra, Adolfina, and Merinda H. C. Pandowo. (2021). "Pengaruh Stres Kerja, Ketidakamanan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Trimix Perkasa Bitung." *Jurnal EMBA* 9(3):504–14.
- Saefullah, Ernie Tisnawati Sule; Kurniawan. (2015). *Pengantar Manajemen*. 9th ed. Jakarta: Prenadamedia Group.

- Salam, Rendi, and Wahyudi. (2020). *Komitmen Organisasi*. 1st ed. edited by Wahyudi. Tangerang Selatan: Unpam Press.
- Santoni, Alvia, and Muhammad Nusjirwan Harahap. (2018). "The Model of Turnover Intentions of Employees." *IRMM* 8(6):93–100. doi: <https://doi.org/10.32479/irmm.7284>.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. 1st ed. edited by Anna. Bandung: Refika Aditama.
- Setiyanto, Adi Irawan, and Selvi Nurul Hidayati. (2017). "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention." *Ekonomi Dan Manajemen Bisnis* 5(1):105–10.
- Shaleh, Mahadin. (2018). *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. 1st ed. edited by N. Batjo and Firman. Makassar: Aksara Timur.
- Skousen, Fred., Earl K. Stice, and James D. Stice. (2009). *Akuntansi Keuangan Buku 2*. 1st ed. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugita, Tamara Angelina, Jeannete Ruth Katiandagho, and Dewi Wuisan. (2022). "Pengaruh Stres Kerja Serta Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pekerja Milenial Jabodetabek Di Masa Pandemi Covid-19." 5(3):567–77. doi: 10.32493/JJSDM.v5i3.20385.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sule, Erni Tisnawati. (2018). *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi; Membangun Organisasi Unggul Di Era Perubahan*. 1st ed. Bandung: Refika Aditama.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 8th ed. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suyono. (2018). *Analisis Regresi Untuk Penelitian*. 1st ed. Yogyakarta: Deepublish.
- Suyoto, Sandu, and M. Ali Sodik. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. 1st ed. edited by Ayup. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Syahza, Almasdi. (2021). *Metodologi Penelitian (Edisi Revisi Tahun 2021)*. Revisi. Pekanbaru: UR Press Pekanbaru.
- Syarif, Darman, and Ria Mardiana Yusuf. (2018). *Komitmen Organisasi*. 2nd ed. edited by N. A. Saleh. Makassar: Nas Media Pustaka.

- Tampubolon, Viniartha Seplifriskila, and Ella Jauvani Sagala. (2020). "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt.Bum Divisi Pmks." *Business Management Journal* 16(2):65–80. doi: 10.30813/bmj.v16i2.2359.
- Taufik, Iman, Sri Harini, and Sudarijati. (2021). "The Effect Of Compensation, Work Environment, Leadership Style, And Work Load, On Turnover Intention." *Jurnal Visionida* 7(2):155–71.
- Tjahjono, Heru Kurnianto, Sri Handari Wahyuningsih, Fauziyah, Agung Satiya Putrajat, Amelia Puspa Tamara, Andi Syaputra, Billy Andrian, Fatikha Rizdiana Dewi, Imelda, Lalu Supardin, Linggar Saputri, Musoli, Nurni Arrina Lestari, Rina Eka Widjayanti, Roisul Iksan, Roro Agung Prihatini, Septylyta Rahmita Putri, Siti Abdillah Nurhidayah, Suwarna Dianto, Tria Ratnasari, Uci Mariantika, and Yessi Novita Parimulya. (2017). *Manajemen Sumberdaya Manusia Dan Perilaku Organisasional*. 1st ed. edited by Heru Kurnianto Tjahjono. Yogyakarta: PPs UMY.
- Waspodo, Agung AWS, Handayani, Nurul Chotimah, and Widya Paramita. (2013). "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Unitex Di Bogor." *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia* 4(1):97–115.
- Waworuntu, Dea Ursula, S. L. H. V. Joyce Lopian, and Merinda H. C. Pandowo. (2022). "The Effect Of Job Satisfaction And Organizational Commitment On Turnover Intention At Beta Berlian Manado." 10(3):643–51. doi: <https://doi.org/10.35794/emba.v10i3.42301>.
- Widayati, Catur, and Dimah Haryanti. (2019). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention." *JDM* 2(01):36–46. doi: DOI:10.22441/jdm.v2i1.6794.
- Widiana, Muslichah Erma. (2015). *Variabel Dan Indikator Yang Mempengaruhi Komitmen Dan Kinerja Organisasi Pemerintahan*. edited by I. Djajadi. Surabaya: Ubhara Manajemen Press.
- Wisantyo, Nurmalitasari Indah, and Harries Madiistriyatno. (2015). "Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover." *MIX* 5(01):54–69.
- Wulandari, Fitri. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1st ed. Yogyakarta: Gerbang Media.
- Yousuf, Muhammad, and Muhammad Saqib. (2021). "Impact of Job Satisfaction on Employee Turnover Intention at Bank Al-Habib." *Journal of*

*Entrepreneurship, Management, and Innovation* 3(1):1–26. doi: 10.52633/jemi.v3i1.49.

Yulianue, Muhamad Sartono, and Leonardo Budi Hasiholan. (2018). “Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention.” *Journal of Management* 4(4):1–13.

Zurnali, Cut. (2010). *Learning Organization, Competency, Organizational Commitment, Dan Customer Orientation: Knowledge Worker - Kerangka Riset Manajemen Sumberdaya Manusia Di Masa Depan*. edited by W. Nadeak. Bandung: Unpad Press.

# **LAMPIRAN**



## Lampiran 1



### UNIVERSITAS DJUANDA FAKULTAS EKONOMI

Status Terakreditasi BAN PT Program Studi MANAJEMEN & AKUNTANSI  
JL. TOL CIAWI 1, KOTAK POS 35 CIAWI BOGOR 16720, Telp (0251) 8245155  
web : unida.ac.id/fe, email : fakultas.ekonomi@unida.ac.id

Nomor : 790/01/I-X/V/2022  
Lampiran : -  
Perihal : **Permohonan Izin Penelitian**

Bogor, 10 Mei 2022

Kepada Yth.  
**Kepala HRD**  
**CV Cahaya Kapisindo**  
di  
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Teriring salam dan do'a semoga Bapak/ Ibu dalam menjalankan tugas senantiasa mendapat limpah rahmat dan karunia Allah SWT. Amiin

Bersama ini kami perkenalkan dengan hormat Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Djuanda :

**Nama : Siti Firda Parida**  
**N I M : C.1810328**  
**Program Studi : Manajemen**

yang akan mengadakan penelitian untuk mengumpulkan data atau informasi di wilayah :

**CV Cahaya Kapisindo**  
dalam rangka penyusunan Skripsi yang bersangkutan dengan judul :

#### **PENGARUH DESKRIPSI PEKERJAAN DAN SPESIFIKASI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

Sehubungan dengan hal tersebut, kami mohon bantuannya untuk dapat memberikan izin penelitian bagi mahasiswa yang bersangkutan. Kami informasikan bahwa semua data yang diperoleh akan dijaga kerahasiaannya dan hanya akan digunakan dalam kaitannya dengan pendidikan, khususnya di Fakultas Ekonomi Universitas Djuanda.

Atas perhatian dan kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Dekan,



**Dr. Sri Harini, Dra., M.Si**  
**NIP. 196507231990032001**

Tembusan :

1. Ketua Prodi Manajemen
2. Peninggal

Lampiran 2



## CV. CAHAYA KAPASINDO

Kp. Gugunung Rt.05/Rw.03, Banjar Wangi, Ciawi, Bogor, Jawa Barat 16760  
Telp. : (62-251) 8245276 Fax. : (62-251) 8246197  
E-mail : kapasindo@hotmail.com

Bogor, 17 Mei 2022

Nomer : 001/SK/CK/V/2022  
Lampiran : -  
Perihal : Surat balasan

Kepada Yth,  
Universitas Djuanda  
Jl. Tol Ciawi 1  
Di tempat

Dengan hormat,

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Neni Rosnilawati  
Jabatan : Manager Personalia

Menerangkan bahwa :

Nama : Siti Firda Parida  
NIM : C.1810328  
Program Studi : Manajemen

Telah kami setuju untuk melaksanakan penelitian di CV. Cahaya Kapasindo sebagai syarat penyusunan skripsi dengan judul :

**“ PENGARUH DESKRIPSI PEKERJAAN DAN SPESIFIKASI JABATAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN “**

Demikian surat ini disampaikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Hormat kami,

Neni Rosnilawati  
Manager Personalia

Lampiran 3a – Kuesioner sebelum uji validitas

### **KUESIONER PENELITIAN**

Yth. Bapak/Ibu/ Karyawan Operasional

Di

CV Cahaya Kapasindo

**Assalamu’alaikum Wr.Wb.**

Dengan Hormat,

Dalam rangka memenuhi Tugas Penelitian Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Djuanda Bogor, bersama ini kami memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menjadi responden penelitian kami. Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Operasional pada CV Cahaya Kapasindo, Ciawi-Bogor”. Untuk itu kami mohon bantuan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini berdasarkan kondisi Bapak/Ibu masing-masing saat ini apa adanya. Semua informasi yang didapatkan akan menjadi bahan penelitian secara akademis.

Atas bantuan dan kesediaan meluangkan waktu untuk menjawab kuesioner ini kami ucapkan terimakasih.

**Wassalamu’alaikum Wr.Wb.**

Bogor, September 2022

Hormat Saya,

Peneliti

## I. Petunjuk Pengisian

1. Pilihlah salah satu jawaban yang memenuhi persepsi Bapak/Ibu dengan cara memberi tanda centang (✓)
2. Isilah data responden berikut berdasarkan kriteria yang Bapak/Ibu miliki

No	Keterangan		Skor
1.	Sangat Setuju	SS	5
2.	Setuju	S	4
3.	Ragu-ragu	RR	3
4.	Tidak Setuju	TS	2
5.	Sngat Tidak Setuju	STS	1

## II. Data Responden

1. Jenis Kelamin : a. Laki-Laki b. Perempuan
2. Usia saat ini : a. < 20 tahun d. 41 tahun – 50 tahun  
b. 20 tahun – 30 tahun e. > 50 tahun  
c. 31 tahun – 40 tahun
3. Pendidikan Terakhir : a. SD/Sederajat d. SMA/Sederajat  
b. SMP/Sederajat e. S1
4. Masa Kerja : a. < 1 tahun d. 4 tahun < 6 tahun  
b. 1 tahun < 2 tahun e. > 6 tahun  
c. 2 tahun < 4 tahun
5. Bagian/Divisi : a. Administrasi i. Finishing  
b. Desain j. Stuffing  
c. Printing k. Sopir  
d. Press l. Gudang  
e. Laser m. Packing  
f. Sample n. Mekanik  
g. Cutting o. Kebersihan  
h. Sewing p. Quality Control
6. Gaji Pokok a. < 1 juta e. 4,1 - 5 juta  
b. 1 - 2 juta f. 5,1 - 6 juta  
c. 2,1 - 3 juta g. 6,1 - 7 juta  
d. 3,1 - 4 juta h. > 7 juta
7. Kompensasi (Keseluruhan Gaji + Bonus + Tunjangan) a. < 1 juta e. 4,1 - 5 juta  
b. 1 - 2 juta f. 5,1 - 6 juta  
c. 2,1 - 3 juta g. 6,1 - 7 juta  
d. 3,1 - 4 juta h. > 7 juta

No	Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Ragu-Ragu	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
<b>TURNOVER INTENTION (Y)</b>						
<b>Pikiran untuk berhenti</b>						
1	Saya berpikir untuk keluar dari pekerjaan.					
2	Saya tidak berpikir untuk tetap berada di lingkungan pekerjaan saat ini.					
<b>Keinginan untuk meninggalkan</b>						
3	Saya memiliki niat untuk keluar dari perusahaan.					
4	Saya memiliki niat untuk keluar dari perusahaan apabila telah mendapat pekerjaan yang lebih baik.					
<b>Keinginan untuk mencari pekerjaan lain</b>						
5	Saya memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan pada perusahaan lain.					
6.	Saya memiliki keinginan untuk berpindah kerja ke perusahaan lain.					
<b>KEPUASAN KERJA (X<sub>1</sub>)</b>						
<b>Kepuasan pada pekerjaan itu sendiri</b>						
7	Pekerjaan ini memberikan saya kesempatan belajar.					
8	Pekerjaan ini sesuai dengan minat kerja saya.					
9	Pekerjaan ini memberikan kesempatan bertanggung jawab terhadap pekerjaan.					
10	Pekerjaan ini memberikan kesempatan untuk menghasilkan prestasi kerja yang baik.					
<b>Kepuasan pada imbalan</b>						
11	Imbalan yang saya terima sesuai dengan beban kerja.					
12	Imbalan yang saya terima seimbang dengan pegawai lainnya.					
<b>Kepuasan pada kesempatan promosi</b>						
13	Saya mendapatkan kesempatan yang sama untuk dipromosikan					
14	Saya mendapatkan kesempatan dipromosikan atas dasar prestasi kerja yang telah dicapai.					
<b>Kepuasan pada supervisi atasan</b>						
15	Atasan memperhatikan hasil kerja saya.					
16	Atasan senantiasa menasehati karyawan dalam bekerja.					
17	Atasan senantiasa membantu karyawan dalam setiap kesulitan pekerjaan.					
18	Atasan melakukan pengawasan dengan komunikasi yang baik.					

No	Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Ragu-Ragu	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
19	Pengawasan atasan bersifat memotivasi karyawan.					
<b>Kepuasan pada rekan kerja</b>						
20	Saya memiliki hubungan yang harmonis antar rekan kerja.					
21	Saya memiliki hubungan baik layaknya sahabat antar rekan kerja.					
22	Rekan kerja saya saling membantu dalam pekerjaan.					
23	Rekan kerja saya menciptakan suasana kelompok kerja yang kondusif.					
<b>KOMITMEN ORGANISASIONAL (X<sub>2</sub>)</b>						
<b>Komitmen Afektif</b>						
24	Saya merasa adanya ikatan emosional terhadap perusahaan					
25	Karyawan melakukan identifikasi terhadap perusahaan					
26	Saya merasa terlibat dalam pencapaian tujuan perusahaan.					
27	Saya ingin tetap bekerja di perusahaan ini.					
<b>Komitmen Berkelanjutan</b>						
28	Saya merasa rugi apabila harus meninggalkan dan berhenti dari perusahaan ini.					
29	Saya merasa harus bertahan untuk bekerja di perusahaan karena faktor ekonomi dan risiko lainnya.					
<b>Komitmen Normatif</b>						
30	Saya merasa wajib bertahan bekerja di perusahaan ini.					
31	Saya merasa memiliki tanggung jawab moral terhadap perusahaan ini.					

Lampiran 3b – Kuesioner setelah uji validitas

### **KUESIONER PENELITIAN**

Yth. Bapak/Ibu/ Karyawan Operasional

Di

CV Cahaya Kapasindo

**Assalamu’alaikum Wr.Wb.**

Dengan Hormat,

Dalam rangka memenuhi Tugas Penelitian Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Djuanda Bogor, bersama ini kami memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menjadi responden penelitian kami. Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Operasional pada CV Cahaya Kapasindo, Ciawi-Bogor”. Untuk itu kami mohon bantuan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini berdasarkan kondisi Bapak/Ibu masing-masing saat ini apa adanya. Semua informasi yang didapatkan akan menjadi bahan penelitian secara akademis.

Atas bantuan dan kesediaan meluangkan waktu untuk menjawab kuesioner ini kami ucapkan terimakasih.

**Wassalamu’alaikum Wr.Wb.**

Bogor, September 2022

Hormat Saya,

Peneliti

### III. Petunjuk Pengisian

- Pilihlah salah satu jawaban yang memenuhi persepsi Bapak/Ibu dengan cara memberi tanda centang (✓)
- Isilah data responden berikut berdasarkan kriteria yang Bapak/Ibu miliki

No	Keterangan		Skor
1.	Sangat Setuju	SS	5
2.	Setuju	S	4
3.	Ragu-ragu	RR	3
4.	Tidak Setuju	TS	2
5.	Sngat Tidak Setuju	STS	1

### IV. Data Responden

- Jenis Kelamin : c. Laki-Laki d. Perempuan
- Usia saat ini : f. < 20 tahun d. 41 tahun – 50 tahun  
g. 20 tahun – 30 tahun e. > 50 tahun  
h. 31 tahun – 40 tahun
- Pendidikan Terakhir : b. SD/Sederajat i. SMA/Sederajat  
c. SMP/Sederajat j. S1
- Masa Kerja : d. < 1 tahun f. 4 tahun < 6 tahun  
e. 1 tahun < 2 tahun g. > 6 tahun  
f. 2 tahun < 4 tahun
- Bagian/Divisi : i. Administrasi j. Finishing  
k. Desain q. Stuffing  
l. Printing r. Sopir  
m. Press s. Gudang  
n. Laser t. Packing  
o. Sample u. Mekanik  
p. Cutting v. Kebersihan  
w. Quality Control
- Gaji Pokok : b. < 1 juta g. 4,1 - 5 juta  
e. 1 - 2 juta h. 5,1 - 6 juta  
f. 2,1 - 3 juta i. 6,1 - 7 juta  
g. 3,1 - 4 juta j. > 7 juta
- Kompensasi (Keseluruhan Gaji + Bonus + Tunjangan) : b. < 1 juta f. 4,1 - 5 juta  
e. 1 - 2 juta i. 5,1 - 6 juta  
f. 2,1 - 3 juta j. 6,1 - 7 juta  
g. 3,1 - 4 juta k. > 7 juta



No	Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Ragu-Ragu	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
<b>TURNOVER INTENTION (Y)</b>						
<b>Pikiran untuk berhenti</b>						
1	Saya berpikir untuk keluar dari pekerjaan.					
2	Saya tidak berpikir untuk tetap berada di lingkungan pekerjaan saat ini.					
<b>Keinginan untuk meninggalkan</b>						
3	Saya memiliki niat untuk keluar dari perusahaan.					
4	Saya memiliki niat untuk keluar dari perusahaan apabila telah mendapat pekerjaan yang lebih baik.					
<b>Keinginan untuk mencari pekerjaan lain</b>						
5	Saya memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan pada perusahaan lain.					
6.	Saya memiliki keinginan untuk berpindah kerja ke perusahaan lain.					
<b>KEPUASAN KERJA (X<sub>1</sub>)</b>						
<b>Kepuasan pada pekerjaan itu sendiri</b>						
7	Pekerjaan ini sesuai dengan minat kerja saya.					
8	Pekerjaan ini memberikan kesempatan untuk menghasilkan prestasi kerja yang baik.					
<b>Kepuasan pada imbalan</b>						
9	Imbalan yang saya terima sesuai dengan beban kerja.					
10	Imbalan yang saya terima seimbang dengan pegawai lainnya.					
<b>Kepuasan pada kesempatan promosi</b>						
11	Saya mendapatkan kesempatan yang sama untuk dipromosikan					
12	Saya mendapatkan kesempatan dipromosikan atas dasar prestasi kerja yang telah dicapai.					
<b>Kepuasan pada supervisi atasan</b>						
13	Atasan memperhatikan hasil kerja saya.					
14	Atasan senantiasa menasehati karyawan dalam bekerja.					
15	Atasan senantiasa membantu karyawan dalam setiap kesulitan pekerjaan.					
16	Atasan melakukan pengawasan dengan komunikasi yang baik.					
17	Pengawasan atasan bersifat memotivasi karyawan.					
<b>Kepuasan pada rekan kerja</b>						
18	Saya memiliki hubungan yang harmonis antar rekan kerja.					
19	Saya memiliki hubungan baik layaknya sahabat antar rekan kerja.					
20	Rekan kerja saya saling membantu					

No	Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Ragu-Ragu	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
	dalam pekerjaan.					
21	Rekan kerja saya menciptakan suasana kelompok kerja yang kondusif.					
<b>KOMITMEN ORGANISASIONAL (X<sub>2</sub>)</b>						
<b>Komitmen Afektif</b>						
22	Karyawan melakukan identifikasi terhadap perusahaan					
23	Saya merasa terlibat dalam pencapaian tujuan perusahaan.					
24	Saya ingin tetap bekerja di perusahaan ini.					
<b>Komitmen Berkelanjutan</b>						
25	Saya merasa rugi apabila harus meninggalkan dan berhenti dari perusahaan ini.					
26	Saya merasa harus bertahan untuk bekerja di perusahaan karena faktor ekonomi dan risiko lainnya.					
<b>Komitmen Normatif</b>						
27	Saya merasa wajib bertahan bekerja di perusahaan ini.					
28	Saya merasa memiliki tanggung jawab moral terhadap perusahaan ini.					

Lampiran 4

Tabel Kriteria Tanggapan Karyawan

Variabel	Indikator		Butir pertanyaan	Penilaian				
				SS	S	RR	TS	STS
Turnover Intention (Y)	Pikiran Untuk Berhenti	1	Saya berpikir untuk keluar dari pekerjaan	Selalu berpikir untuk keluar dari pekerjaan	Sering berpikir untuk keluar dari pekerjaan	Kadang-kadang berpikir untuk keluar dari pekerjaan	Tidak pernah berpikir untuk keluar dari pekerjaan	Sama sekali tidak pernah berpikir keluar dari pekerjaan
		2	Saya tidak berpikir untuk tetap berada di lingkungan pekerjaan saat ini.	Selalu tidak berpikir untuk tetap berada di lingkungan pekerjaan saat ini.	Sering tidak berpikir untuk tetap berada di lingkungan pekerjaan saat ini.	Kadang-kadang tidak berpikir untuk tetap berada di lingkungan pekerjaan saat ini.	Tidak pernah tidak berpikir untuk tetap berada di lingkungan pekerjaan saat ini.	Sama sekali tidak pernah berpikir untuk tetap berada di lingkungan pekerjaan saat ini.
	Keinginan Untuk Meninggal kan	3	Saya memiliki niat untuk keluar dari perusahaan.	Selalu memiliki niat untuk keluar dari perusahaan.	Sering memiliki niat untuk keluar dari perusahaan.	Kadang-kadang memiliki niat untuk keluar dari perusahaan.	Tidak pernah memiliki niat untuk keluar dari perusahaan.	Sama sekali tidak pernah memiliki niat untuk keluar dari perusahaan.
		4	Saya memiliki niat untuk keluar dari perusahaan apabila telah mendapat pekerjaan yang lebih baik.	Selalu memiliki niat untuk keluar dari perusahaan apabila telah mendapat pekerjaan yang lebih baik.	Sering memiliki niat untuk keluar dari perusahaan apabila telah mendapat pekerjaan yang lebih baik.	Kadang-kadang memiliki niat untuk keluar dari perusahaan apabila telah mendapat pekerjaan yang lebih baik.	Tidak pernah memiliki niat untuk keluar dari perusahaan apabila telah mendapat pekerjaan yang lebih baik.	Sama sekali tidak pernah memiliki niat untuk keluar dari perusahaan apabila telah mendapat pekerjaan yang lebih baik.
	Keinginan	5	Saya	Selalu memiliki	Sering memiliki	Kadang-kadang	Tidak pernah	Sama sekali tidak

Variabel	Indikator		Butir pertanyaan	Penilaian				
				SS	S	RR	TS	STS
	Untuk Mencari Pekerjaan Lain		memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan pada perusahaan lain	keinginan untuk mencari pekerjaan pada perusahaan lain	keinginan untuk mencari pekerjaan pada perusahaan lain	memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan pada perusahaan lain	memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan pada perusahaan lain	pernah memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan pada perusahaan lain
		6	Saya memiliki keinginan untuk berpindah kerja ke perusahaan lain.	Selalu memiliki keinginan untuk berpindah kerja ke perusahaan lain.	Sering memiliki keinginan untuk berpindah kerja ke perusahaan lain.	Kadang-kadang memiliki keinginan untuk berpindah kerja ke perusahaan lain.	Tidak pernah memiliki keinginan untuk berpindah kerja ke perusahaan lain.	Sama sekali tidak pernah memiliki keinginan untuk berpindah kerja ke perusahaan lain.
Kepuasan Kerja (X <sub>1</sub> )	Kepuasan Pada Pekerjaan Itu Sendiri	1	Pekerjaan ini sesuai dengan minat kerja saya	Pekerjaan ini selalu sesuai dengan minat kerja	Pekerjaan ini sering sesuai dengan minat kerja	Pekerjaan ini kadang-kadang sesuai dengan minat kerja	Pekerjaan ini tidak sesuai dengan minat kerja	Pekerjaan ini sama sekali tidak sesuai dengan minat kerja
		2	Pekerjaan ini memberikan kesempatan untuk menghasilkan prestasi kerja yang baik.	Pekerjaan ini selalu memberikan kesempatan untuk menghasilkan prestasi kerja yang baik.	Pekerjaan ini sering memberikan kesempatan untuk menghasilkan prestasi kerja yang baik.	Pekerjaan ini kadang-kadang memberikan kesempatan untuk menghasilkan prestasi kerja yang baik.	Pekerjaan ini tidak pernah memberikan kesempatan untuk menghasilkan prestasi kerja yang baik.	Pekerjaan ini sama sekali tidak pernah memberikan kesempatan untuk menghasilkan prestasi kerja yang baik.
	Kepuasan Pada	3	Imbalan yang saya	Imbalan yang diterima selalu	Imbalan yang diterima sering	Imbalan yang diterima kadang-	Imbalan yang diterima tidak	Imbalan yang diterima sama sekali tidak pernah

Variabel	Indikator	Butir pertanyaan	Penilaian					
			SS	S	RR	TS	STS	
	Imbalan		terima sesuai dengan beban kerja	sesuai dengan beban kerja	sesuai dengan beban kerja	kadang sesuai dengan beban kerja	pernah sesuai dengan beban kerja	sesuai dengan beban kerja
		4	Imbalan yang saya terima seimbang dengan pegawai lainnya.	Imbalan yang diterima selalu seimbang dengan pegawai lainnya.	Imbalan yang diterima sering seimbang dengan pegawai lainnya.	Imbalan yang diterima kadang-kadang seimbang dengan pegawai lainnya.	Imbalan yang diterima tidak pernah seimbang dengan pegawai lainnya.	Imbalan yang diterima sama sekali tidak pernah seimbang dengan pegawai lainnya.
	Kepuasan pada kesempatan promosi	5	Saya mendapatkan kesempatan yang sama untuk dipromosikan	Selalu mendapatkan kesempatan yang sama untuk dipromosikan	Sering mendapatkan kesempatan yang sama untuk dipromosikan	Kadang-kadang mendapatkan kesempatan yang sama untuk dipromosikan	Tidak pernah mendapatkan kesempatan yang sama untuk dipromosikan	Sama sekali tidak pernah mendapatkan kesempatan yang sama untuk dipromosikan
		6	Saya mendapatkan kesempatan dipromosikan atas dasar prestasi kerja yang telah dicapai.	Selalu mendapatkan kesempatan dipromosikan atas dasar prestasi kerja yang telah dicapai.	Sering mendapatkan kesempatan dipromosikan atas dasar prestasi kerja yang telah dicapai.	Kadang-kadang mendapatkan kesempatan dipromosikan atas dasar prestasi kerja yang telah dicapai.	Tidak pernah mendapatkan kesempatan dipromosikan atas dasar prestasi kerja yang telah dicapai.	Sama sekali tidak pernah mendapatkan kesempatan dipromosikan atas dasar prestasi kerja yang telah dicapai.
		7	Atasan memperhatikan hasil kerja saya	Atasan selalu memperhatikan hasil kerja saya	Atasan sering memperhatikan hasil kerja saya	Atasan kadang-kadang memperhatikan hasil kerja saya	Atasan tidak pernah memperhatikan hasil kerja saya	Atasan sama sekali tidak pernah memperhatikan hasil kerja saya

Variabel	Indikator	Butir pertanyaan	Penilaian					
			SS	S	RR	TS	STS	
Kepuasan pada rekan kerja		8	Atasan senantiasamenasehati karyawan dalam bekerja	Atasan selalu senantiasamenasehati karyawan dalam bekerja	Atasan sering senantiasamenasehati karyawan dalam bekerja	Atasan kadang-kadang senantiasamenasehati karyawan dalam bekerja	Atasan tidak pernah senantiasamenasehati karyawan dalam bekerja	Atasan sama sekali tidak pernah senantiasamenasehati karyawan dalam bekerja
		9	Atasan senantiasamembantu karyawan dalam setiap kesulitan pekerjaan	Atasan selalu senantiasamembantu karyawan dalam setiap kesulitan pekerjaan	Atasan sering senantiasamembantu karyawan dalam setiap kesulitan pekerjaan	Atasan kadang-kadang senantiasamembantu karyawan dalam setiap kesulitan pekerjaan	Atasan tidak pernah senantiasamembantu karyawan dalam setiap kesulitan pekerjaan	Atasan sama sekali tidak pernah senantiasamembantu karyawan dalam setiap kesulitan pekerjaan
		10	Atasan melakukan pengawasan dengan komunikasi yang baik	Atasan selalu melakukan pengawasan dengan komunikasi yang baik	Atasan sering melakukan pengawasan dengan komunikasi yang baik	Atasan kadang-kadang melakukan pengawasan dengan komunikasi yang baik	Atasan tidak pernah melakukan pengawasan dengan komunikasi yang baik	Atasan sama sekali tidak pernah melakukan pengawasan dengan komunikasi yang baik
		11	Pengawasan atasan bersifat memotivasi karyawan	Pengawasan atasan selalu bersifat memotivasi karyawan	Pengawasan atasan sering bersifat memotivasi karyawan	Pengawasan atasan kadang-kadang bersifat memotivasi karyawan	Pengawasan atasan tidak pernah bersifat memotivasi karyawan	Pengawasan atasan sama sekali tidak pernah bersifat memotivasi karyawan
		12	Saya memiliki hubungan yang harmonis antar rekan kerja.	Selalu memiliki hubungan yang harmonis antar rekan kerja.	Sering memiliki hubungan yang harmonis antar rekan kerja.	Kadang-kadang memiliki hubungan yang harmonis antar rekan kerja.	Tidak pernah memiliki hubungan yang harmonis antar rekan kerja.	Sama sekali tidak pernah memiliki hubungan yang harmonis antar rekan kerja.
	13	Saya	Selalu memiliki	Sering memiliki	Kadang-kadang	Tidak pernah	Sama sekali tidak	

Variabel	Indikator		Butir pertanyaan	Penilaian				
				SS	S	RR	TS	STS
			memiliki hubungan baik layaknya sahabat antar rekan kerja	hubungan baik layaknya sahabat antar rekan kerja	hubungan baik layaknya sahabat antar rekan kerja	memiliki hubungan baik layaknya sahabat antar rekan kerja	memiliki hubungan baik layaknya sahabat antar rekan kerja	pernah memiliki hubungan baik layaknya sahabat antar rekan kerja
		14	Rekan kerja saya saling membantu dalam pekerjaan.	Rekan kerja selalu saling membantu dalam pekerjaan.	Rekan kerja sering saling membantu dalam pekerjaan.	Rekan kerja kadang-kadang saling membantu dalam pekerjaan.	Rekan kerja tidak pernah saling membantu dalam pekerjaan.	Rekan kerja sama sekali tidak pernah saling membantu dalam pekerjaan.
		15	Rekan kerja saya menciptakan suasana kelompok kerja yang kondusif.	Rekan kerja selalu menciptakan suasana kelompok kerja yang kondusif.	Rekan kerja sering menciptakan suasana kelompok kerja yang kondusif.	Rekan kerja kadang-kadang menciptakan suasana kelompok kerja yang kondusif.	Rekan kerja tidak pernah menciptakan suasana kelompok kerja yang kondusif.	Rekan kerja sama sekali tidak pernah menciptakan suasana kelompok kerja yang kondusif.
Komitmen Organisasional (X <sub>2</sub> )	Komitmen afektif	1	Karyawan melakukan identifikasi terhadap perusahaan	Selalu melakukan identifikasi terhadap perusahaan	Sering melakukan identifikasi terhadap perusahaan	Kadang-kadang melakukan identifikasi terhadap perusahaan	Tidak pernah melakukan identifikasi terhadap perusahaan	Sama sekali tidak pernah melakukan identifikasi terhadap perusahaan
		2	Saya merasa terlibat dalam pencapaian tujuan perusahaan.	Selalu merasa terlibat dalam pencapaian tujuan perusahaan.	Sering merasa terlibat dalam pencapaian tujuan perusahaan.	Kadang-kadang merasa terlibat dalam pencapaian tujuan perusahaan.	Tidak pernah merasa terlibat dalam pencapaian tujuan perusahaan.	Sama sekali tidak pernah merasa terlibat dalam pencapaian tujuan perusahaan.
		3	Saya ingin tetap bekerja	Selalu ingin tetap bekerja di	Sering ingin tetap bekerja di	Kadang-kadang ingin tetap bekerja	Tidak pernah ingin tetap bekerja di	Sama sekali tidak pernah ingin tetap

Variabel	Indikator		Butir pertanyaan	Penilaian				
				SS	S	RR	TS	STS
			di perusahaan ini	perusahaan ini	perusahaan ini	di perusahaan ini	perusahaan ini	bekerja di perusahaan ini
	Komitmen berkelanjutan	4	Saya merasa rugi apabila harus meninggalkan dan berhenti dari perusahaan ini.	Selalu merasa rugi apabila harus meninggalkan dan berhenti dari perusahaan ini.	Sering merasa rugi apabila harus meninggalkan dan berhenti dari perusahaan ini.	Kadang-kadang merasa rugi apabila harus meninggalkan dan berhenti dari perusahaan ini.	Tidak pernah merasa rugi apabila harus meninggalkan dan berhenti dari perusahaan ini.	Sama sekali tidak pernah merasa rugi apabila harus meninggalkan dan berhenti dari perusahaan ini.
		5	Saya merasa harus bertahan untuk bekerja di perusahaan karena faktor ekonomi dan risiko lainnya.	Selalu merasa harus bertahan untuk bekerja di perusahaan karena faktor ekonomi dan risiko lainnya.	Sering merasa harus bertahan untuk bekerja di perusahaan karena faktor ekonomi dan risiko lainnya.	Kadang-kadang merasa harus bertahan untuk bekerja di perusahaan karena faktor ekonomi dan risiko lainnya.	Tidak pernah merasa harus bertahan untuk bekerja di perusahaan karena faktor ekonomi dan risiko lainnya.	Sama sekali tidak pernah merasa harus bertahan untuk bekerja di perusahaan karena faktor ekonomi dan risiko lainnya.
	Komitmen normatif	6	Saya merasa wajib bertahan bekerja di perusahaan ini.	Selalu merasa wajib bertahan bekerja di perusahaan ini.	Sering merasa wajib bertahan bekerja di perusahaan ini.	Kadang-kadang merasa wajib bertahan bekerja di perusahaan ini.	Tidak pernah merasa wajib bertahan bekerja di perusahaan ini.	Ssama sekali tidak pernah merasa wajib bertahan bekerja di perusahaan ini.
		7	Saya merasa memiliki tanggung jawab moral terhadap	Selalu merasa memiliki tanggung jawab moral terhadap	Sering merasa memiliki tanggung jawab moral terhadap	Kadang-kadang merasa memiliki tanggung jawab moral terhadap	Tidak pernah merasa memiliki tanggung jawab moral terhadap	Sama sekali tidak pernah merasa memiliki tanggung jawab moral terhadap perusahaan ini.



Variabel	Indikator		Butir pertanyaan	Penilaian				
				SS	S	RR	TS	STS
			terhadap perusahaan ini.	perusahaan ini.	perusahaan ini.	perusahaan ini.	perusahaan ini.	

Lampiran 5

**HASIL UJI VALIDITAS (TIDAK VALID)**

		Correlations																	
		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	X1_6	X1_7	X1_8	X1_9	X1_10	X1_11	X1_12	X1_13	X1_14	X1_15	X1_16	X1_17	Kepuasan Kerja
X1_1	Pearson Correlation	1	.114	.471*	.118	-.089	.128	-.007	-.047	.165	.471**	.218	.098	.009	.124	.321	.271	.039	.220
	Sig. (2-tailed)		.548	.009	.535	.640	.502	.971	.804	.383	.009	.247	.608	.961	.512	.084	.148	.837	.243
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1_2	Pearson Correlation	.114	1	.075	.709*	.532*	.550*	.344	.306	.254	.471**	.571**	.743**	.620**	.618**	.545**	.371	.439	.719**
	Sig. (2-tailed)	.548		.695	.000	.003	.002	.062	.100	.176	.009	.001	.000	.000	.000	.002	.043	.015	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1_3	Pearson Correlation	.471*	.075	1	-.059	.045	.136	-.101	-.010	.400*	.494**	.089	.218	-.052	.301	.107	.173	-.217	.185
	Sig. (2-tailed)	.009	.695		.756	.815	.474	.596	.958	.028	.005	.639	.248	.786	.106	.573	.362	.250	.328
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1_4	Pearson Correlation	.118	.709*	-.059	1	.288	.313	.168	.189	.224	.344	.541**	.699**	.605**	.616**	.628**	.377*	.461*	.614**
	Sig. (2-tailed)	.535	.000	.756		.123	.092	.375	.316	.233	.063	.002	.000	.000	.000	.000	.040	.010	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1_5	Pearson Correlation	-.089	.532*	.045	.288	1	.768*	.744*	.744*	.260	.490**	.580**	.502**	.577**	.608**	.460	.415*	.403*	.774**
	Sig. (2-tailed)	.640	.003	.815	.123		.000	.000	.000	.166	.006	.001	.005	.001	.000	.011	.023	.027	.000

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1_6	Pearson Correlation	.128	.550*	.136	.313	.768*	1	.700*	.736*	.388	.615**	.667**	.638**	.675**	.625**	.609**	.609**	.518**	.865**
	Sig. (2-tailed)	.502	.002	.474	.092	.000		.000	.000	.034	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1_7	Pearson Correlation	-.007	.344	-.101	.168	.744*	.700*	1	.789*	-.060	.212	.525**	.304	.496**	.534**	.423	.347	.372	.662**
	Sig. (2-tailed)	.971	.062	.596	.375	.000	.000		.000	.754	.260	.003	.102	.005	.002	.020	.060	.043	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1_8	Pearson Correlation	-.047	.306	-.010	.189	.744*	.736*	.789*	1	.112	.345	.529**	.357	.505**	.601**	.460	.490**	.457*	.715**
	Sig. (2-tailed)	.804	.100	.958	.316	.000	.000	.000		.555	.062	.003	.053	.004	.000	.011	.006	.011	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1_9	Pearson Correlation	.165	.254	.400*	.224	.260	.388	-.060	.112	1	.607**	.384	.513**	.542**	.370	.296	.325	.097	.453*
	Sig. (2-tailed)	.383	.176	.028	.233	.166	.034	.754	.555		.000	.036	.004	.002	.044	.112	.079	.611	.012
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1_10	Pearson Correlation	.471*	.471*	.494*	.344	.490*	.615*	.212	.345	.607*	1	.536**	.551**	.512**	.613**	.643**	.727**	.472**	.732**
	Sig. (2-tailed)	.009	.009	.005	.063	.006	.000	.260	.062	.000		.002	.002	.004	.000	.000	.000	.008	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1_11	Pearson Correlation	.218	.571*	.089	.541*	.580*	.667*	.525*	.529*	.384	.536**	1	.624**	.847**	.703**	.686**	.588**	.591**	.838**
	Sig. (2-tailed)	.247	.001	.639	.002	.001	.000	.003	.003	.036	.002		.000	.000	.000	.000	.001	.001	.000

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1_12	Pearson Correlation	.098	.743*	.218	.699*	.502*	.638*	.304	.357	.513*	.551**	.624**	1	.723**	.756**	.625**	.458	.381	.784**
	Sig. (2-tailed)	.608	.000	.248	.000	.005	.000	.102	.053	.004	.002	.000		.000	.000	.000	.011	.038	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1_13	Pearson Correlation	.009	.620*	-.052	.605*	.577*	.675*	.496*	.505*	.542*	.512**	.847**	.723**	1	.735**	.661**	.562**	.568**	.840**
	Sig. (2-tailed)	.961	.000	.786	.000	.001	.000	.005	.004	.002	.004	.000	.000		.000	.000	.001	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1_14	Pearson Correlation	.124	.618*	.301	.616*	.608*	.625*	.534*	.601*	.370	.613**	.703**	.756**	.735**	1	.780**	.673**	.528**	.876**
	Sig. (2-tailed)	.512	.000	.106	.000	.000	.000	.002	.000	.044	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.003	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1_15	Pearson Correlation	.321	.545*	.107	.628*	.460*	.609*	.423*	.460*	.296	.643**	.686**	.625**	.661**	.780**	1	.705**	.579**	.812**
	Sig. (2-tailed)	.084	.002	.573	.000	.011	.000	.020	.011	.112	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1_16	Pearson Correlation	.271	.371*	.173	.377*	.415*	.609*	.347	.490*	.325	.727**	.588**	.458*	.562**	.673**	.705**	1	.842**	.742**
	Sig. (2-tailed)	.148	.043	.362	.040	.023	.000	.060	.006	.079	.000	.001	.011	.001	.000	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1_17	Pearson Correlation	.039	.439*	-.217	.461*	.403*	.518*	.372*	.457*	.097	.472**	.591**	.381*	.568**	.528**	.579**	.842**	1	.654**
	Sig. (2-tailed)	.837	.015	.250	.010	.027	.003	.043	.011	.611	.008	.001	.038	.001	.003	.001	.000		.000

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.220	.719*	.185	.614*	.774*	.865*	.662*	.715*	.453	.732**	.838**	.784**	.840**	.876**	.812**	.742**	.654**		1
	Sig. (2-tailed)	.243	.000	.328	.000	.000	.000	.000	.000	.012	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Correlations

		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2_6	X2_7	X2_8	Komitmen Organisasional
X2_1	Pearson Correlation	1	.112	.007	-.052	-.176	-.247	-.032	-.268	.068
	Sig. (2-tailed)		.554	.969	.787	.352	.189	.866	.153	.720
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2_2	Pearson Correlation	.112	1	.383*	.722**	.521**	.324	.683**	.429*	.783**
	Sig. (2-tailed)	.554		.036	.000	.003	.081	.000	.018	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2_3	Pearson Correlation	.007	.383*	1	.324	.207	.510**	.240	.373*	.529**
	Sig. (2-tailed)	.969	.036		.081	.272	.004	.202	.042	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2_4	Pearson Correlation	-.052	.722**	.324	1	.818**	.346	.760**	.667**	.867**
	Sig. (2-tailed)	.787	.000	.081		.000	.061	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2_5	Pearson Correlation	-.176	.521**	.207	.818**	1	.499**	.798**	.652**	.820**
	Sig. (2-tailed)	.352	.003	.272	.000		.005	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2_6	Pearson Correlation	-.247	.324	.510**	.346	.499**	1	.621**	.602**	.657**
	Sig. (2-tailed)	.189	.081	.004	.061	.005		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2_7	Pearson Correlation	-.032	.683**	.240	.760**	.798**	.621**	1	.692**	.898**

	Sig. (2-tailed)	.866	.000	.202	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2_8	Pearson Correlation	-.268	.429*	.373*	.667**	.652**	.602**	.692**	1	.759**
	Sig. (2-tailed)	.153	.018	.042	.000	.000	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Komitmen Organisasional	Pearson Correlation	.068	.783**	.529**	.867**	.820**	.657**	.898**	.759**	1
	Sig. (2-tailed)	.720	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## HASIL UJI VALIDITAS (VALID)

### Correlations

		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	X1_6	X1_7	X1_8	X1_9	X1_10	X1_11	X1_12	X1_13	X1_14	X1_15	X1_TOTAL
X1_1	Pearson Correlation	1	.709**	.532**	.550**	.344	.306	.254	.471**	.571**	.743**	.620**	.618**	.545**	.371*	.439*	.721**
	Sig. (2-tailed)		.000	.003	.002	.062	.100	.176	.009	.001	.000	.000	.000	.002	.043	.015	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1_2	Pearson Correlation	.709**	1	.288	.313	.168	.189	.224	.344	.541**	.699**	.605**	.616**	.628**	.377*	.461*	.619**
	Sig. (2-tailed)	.000		.123	.092	.375	.316	.233	.063	.002	.000	.000	.000	.000	.040	.010	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1_3	Pearson Correlation	.532**	.288	1	.768**	.744**	.744**	.260	.490**	.580**	.502**	.577**	.608**	.460*	.415*	.403*	.789**
	Sig. (2-tailed)	.003	.123		.000	.000	.000	.166	.006	.001	.005	.001	.000	.011	.023	.027	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1_4	Pearson Correlation	.550**	.313	.768**	1	.700**	.736**	.388*	.615**	.667**	.638**	.675**	.625**	.609**	.609**	.518**	.867**
	Sig. (2-tailed)	.002	.092	.000		.000	.000	.034	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1_5	Pearson Correlation	.344	.168	.744**	.700**	1	.789**	-.060	.212	.525**	.304	.496**	.534**	.423*	.347*	.372*	.677**
	Sig. (2-tailed)	.062	.375	.000	.000		.000	.754	.260	.003	.102	.005	.002	.020	.060	.043	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1_6	Pearson Correlation	.306	.189	.744**	.736**	.789**	1	.112	.345	.529**	.357	.505**	.601**	.460*	.490**	.457*	.729**
	Sig. (2-tailed)	.100	.316	.000	.000	.000		.555	.062	.003	.053	.004	.000	.011	.006	.011	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1_7	Pearson Correlation	.254	.224	.260	.388*	-.060	.112	1	.607**	.384*	.513**	.542**	.370*	.296	.325	.097	.437*
	Sig. (2-tailed)	.176	.233	.166	.034	.754	.555		.000	.036	.004	.002	.044	.112	.079	.611	.016
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

X1_8	Pearson Correlation	.471**	.344	.490**	.615**	.212	.345	.607**	1	.536**	.551**	.512**	.613**	.643**	.727**	.472**	.699**
	Sig. (2-tailed)	.009	.063	.006	.000	.260	.062	.000		.002	.002	.004	.000	.000	.000	.008	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1_9	Pearson Correlation	.571**	.541**	.580**	.667**	.525**	.529**	.384*	.536**	1	.624**	.847**	.703**	.686**	.588**	.591**	.836**
	Sig. (2-tailed)	.001	.002	.001	.000	.003	.003	.036	.002		.000	.000	.000	.000	.001	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1_10	Pearson Correlation	.743**	.699**	.502**	.638**	.304	.357	.513**	.551**	.624**	1	.723**	.756**	.625**	.458*	.381*	.784**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.005	.000	.102	.053	.004	.002	.000		.000	.000	.000	.011	.038	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1_11	Pearson Correlation	.620**	.605**	.577**	.675**	.496**	.505**	.542**	.512**	.847**	.723**	1	.735**	.661**	.562**	.568**	.855**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.005	.004	.002	.004	.000	.000		.000	.000	.001	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1_12	Pearson Correlation	.618**	.616**	.608**	.625**	.534**	.601**	.370*	.613**	.703**	.756**	.735**	1	.780**	.673**	.528**	.872**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.044	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.003	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1_13	Pearson Correlation	.545**	.628**	.460*	.609**	.423*	.460*	.296	.643**	.686**	.625**	.661**	.780**	1	.705**	.579**	.803**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.011	.000	.020	.011	.112	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1_14	Pearson Correlation	.371*	.377*	.415*	.609**	.347	.490**	.325	.727**	.588**	.458*	.562**	.673**	.705**	1	.842**	.732**
	Sig. (2-tailed)	.043	.040	.023	.000	.060	.006	.079	.000	.001	.011	.001	.000	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1_15	Pearson Correlation	.439*	.461*	.403*	.518**	.372*	.457*	.097	.472**	.591**	.381*	.568**	.528**	.579**	.842**	1	.670**
	Sig. (2-tailed)	.015	.010	.027	.003	.043	.011	.611	.008	.001	.038	.001	.003	.001	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30



X1_TOTAL	Pearson Correlation	.721**	.619**	.789**	.867**	.677**	.729**	.437*	.699**	.836**	.784**	.855**	.872**	.803**	.732**	.670**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.016	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Correlations

		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2_6	X2_7	X2_TOTAL
X2_1	Pearson Correlation	1	.383	.722**	.521**	.324	.683**	.429*	.760**
	Sig. (2-tailed)		.036	.000	.003	.081	.000	.018	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X2_2	Pearson Correlation	.383*	1	.324	.207	.510**	.240	.373*	.525**
	Sig. (2-tailed)	.036		.081	.272	.004	.202	.042	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X2_3	Pearson Correlation	.722**	.324	1	.818**	.346	.760**	.667**	.872**
	Sig. (2-tailed)	.000	.081		.000	.061	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X2_4	Pearson Correlation	.521**	.207	.818**	1	.499**	.798**	.652**	.848**
	Sig. (2-tailed)	.003	.272	.000		.005	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X2_5	Pearson Correlation	.324	.510**	.346	.499**	1	.621**	.602**	.699**
	Sig. (2-tailed)	.081	.004	.061	.005		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X2_6	Pearson Correlation	.683**	.240	.760**	.798**	.621**	1	.692**	.900**
	Sig. (2-tailed)	.000	.202	.000	.000	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X2_7	Pearson Correlation	.429*	.373*	.667**	.652**	.602**	.692**	1	.804**
	Sig. (2-tailed)	.018	.042	.000	.000	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X2_TOTAL	Pearson Correlation	.760**	.525**	.872**	.848**	.699**	.900**	.804**	1

Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	YTOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	.543**	.813**	.528**	.642**	.683**	.831**
	Sig. (2-tailed)		.002	.000	.003	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y2	Pearson Correlation	.543**	1	.600**	.111	.330	.394*	.563**
	Sig. (2-tailed)	.002		.000	.558	.075	.031	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y3	Pearson Correlation	.813**	.600**	1	.565**	.713**	.754**	.882**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.001	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y4	Pearson Correlation	.528**	.111	.565**	1	.875**	.831**	.815**
	Sig. (2-tailed)	.003	.558	.001		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y5	Pearson Correlation	.642**	.330	.713**	.875**	1	.956**	.927**
	Sig. (2-tailed)	.000	.075	.000	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y6	Pearson Correlation	.683**	.394*	.754**	.831**	.956**	1	.942**
	Sig. (2-tailed)	.000	.031	.000	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
YTOTAL	Pearson Correlation	.831**	.563**	.882**	.815**	.927**	.942**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## HASIL UJI RELIABILITAS

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.938	15

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.891	7

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.910	6

## UJI ASUMSI KLASIK

### HASIL UJI NORMALITAS

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		124
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.34701389
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.056
	Negative	-.069
Test Statistic		.069
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

### HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	40.420	1.411		28.644	.000		
	Kepuasan Kerja	-.239	.043	-.457	-5.590	.000	.548	1.826
	Komitmen Organisasional	-.369	.084	-.359	-4.396	.000	.548	1.826

a. Dependent Variable: Turnover Intention

### HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	40.420	1.411		28.644	.000
	Kepuasan Kerja	-.239	.043	-.457	-5.590	.000
	Komitmen Organisasional	-.369	.084	-.359	-4.396	.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

## HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.747 <sup>a</sup>	.558	.551	3.37456

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja

## HASIL UJI HIPOTESIS

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1738.576	2	869.288	76.336	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1377.908	121	11.388		
	Total	3116.484	123			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja

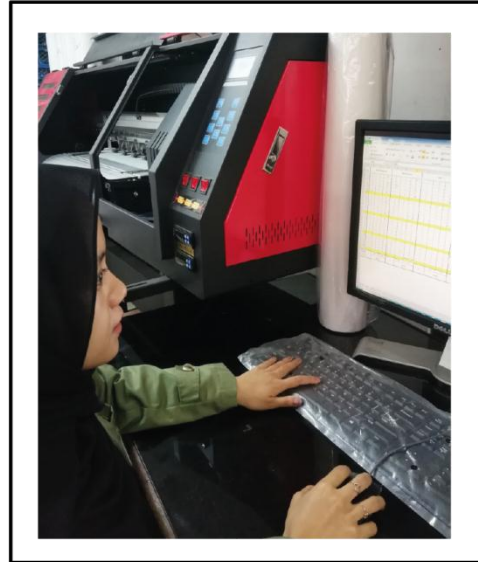
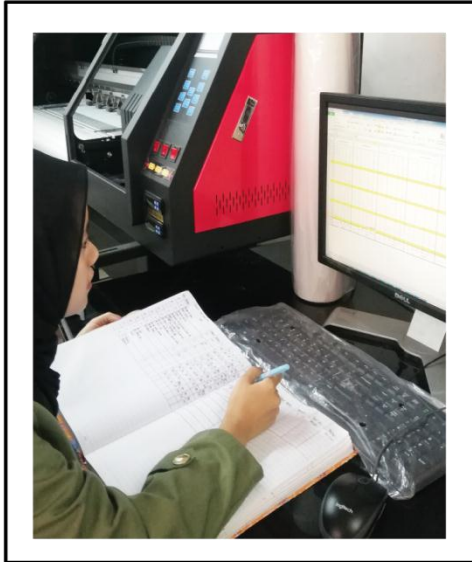
### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	40.420	1.411		28.644	.000
	Kepuasan Kerja	-.239	.043	-.457	-5.590	.000
	Komitmen Organisasional	-.369	.084	-.359	-4.396	.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Lampiran 6

**Dokumentasi Pengumpulan Data Dengan Manajer Produksi dan Karyawan**



Lampiran 7

**BIODATA MAHASISWA**



Nama : Siti Firda Parida  
NIM : C.1810328  
Jurusan : Manajemen  
Peminatan : Sumber Daya Manusia  
Alamat : Kp. Jogjogan RT 002 RW 002 Ds.  
Jogjogan, Cisarua, Bogor 16750  
No. Handphone : +62 85156868195  
Riwayat Pendidikan : S1 Universitas Djuanda 2018-2023  
SMK Wikrama Bogor 2013-2016  
SMPN 1 Cisarua 2010-2013  
SDN 1 Jogjogan 2004-2010