

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN, DAN INTENSITAS
TURNOVER TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
PADA PT. SUKA FAJAR LTD
PEKANBARU**

Oleh:

Rinaldi

Pembimbing : Machasin dan Sjahruddin

Faculty of Economics Riau Unuversity, Pekanbaru, Indonesia
e-mail : rinaldi_64@ymail.com

*Effect Of Job Satisfaction , Commitment , and Intensity Of Turnover Of
Achievement Of Employees
In. Suka Fajar ltd
Pekanbaru*

ABSTRACT

This research was conducted at PT . suka fajar Ltd. located in Jalan Jackfruit Pekanbaru . The purpose of this study was to determine the effect of job satisfaction , commitment and intensity turnover significant effect on employee performance in PT . suka fajar Ltd Pekanbaru and to know which is more influential factor terhadsap employee performance .The population in this study were all employees who work in the company of PT . suka fajar. Ltd. , while the sampling is done by using the formula Slovin , in order to obtain 55 employees to be sampled . Data analysis tool that is used is the F test , t test and the coefficient of determination (R²)Based on the results of research and discussion , it is known that job satisfaction , organizational commitment and turnover intensity significant effect on employee performance , either partially (t test) or simultaneously (F test) . This is evident from the t test and F test significant at the alpha level of 5 % . Thus the first hipotisis this study may be accepted at the 95 % confidence level . Employee satisfaction has the most dominant influence on employee performance compared with the effect of variable intensity organizational commitment and turnover , it is seen from the regression coefficients of each variable . Therefore, the second hypothesis of this study is also acceptable

Keywords : Job Performance , Job Satisfaction , Organizational Commitment , Turnover Intensity

PENDAHULUAN

Berbagai cara akan ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan misalnya dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan menurut Handoko (2003) adalah

keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Pada dasarnya kepuasan kerja pada karyawan tergantung kepada apa yang diinginkan karyawan dari

pekerjaannya dan apa yang akan mereka peroleh dari pekerjaan tersebut.

Faktor ke dua yang dapat mempengaruhi prestasi kerja adalah komitmen karyawan dalam menyelesaikan beban pekerjaannya. Komitmen penting bagi perusahaan karena (1) berpengaruh terhadap *turn over* (2) berhubungan dengan prestasi kerja yang mengasumsikan bahwa karyawan yang mempunyai komitmen terhadap perusahaan cenderung mengembangkan upaya yang lebih luas pada perusahaan (Morisso, 2007).

Faktor ketiga yang diperhatikan dalam mempengaruhi prestasi kerja adalah intensi *turnover*. Intensi *turnover* didefinisikan sebagai keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain. Keinginan berpindah mengacu pada hubungannya dengan organisasi dan belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi.

PT. Suka Fajar Ltd. adalah perusahaan yang bergerak dibidang otomotif yang menjual kendaraan yang bermerk Mitsubishi yang sudah memperkerjakan sebanyak 121 orang karyawan. Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dilakukan oleh karyawan selama mereka bekerja pada suatu perusahaan. Salah satu indikasi baik atau tidaknya prestasi kerja karyawan pada PT Suka Fajar Ltd, dapat dilihat dari jumlah karyawan yang dapat mencapai tingkat pencapaian target penjualan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Faktor ketiga yang mempengaruhi prestasi kerja adalah tingginya keinginan untuk keluar dari perusahaan tersebut (intensitas *turn over*). Berikut dapat dilihat tingkat *labour turn over* pada PT Suka Fajar, Ltd Pekanbaru selama 5 tahun terakhir.

Tabel 1 : Labour Turn Over (LTO) Pada PT Suka Fajar, Ltd Pekanbaru Tahun 2009-2013

Tahun	Jumlah Karyawan	Masuk	Keluar	LTO
	Awal Tahun	(Org)	(Org)	
2009	119	8	5	4.15 %
2010	122	6	3	2.43 %
2011	125	6	8	6.45 %
2012	123	7	10	8.23 %
2013	120	12	11	9.13 %

Sumber : PT Suka Fajar, Ltd

Dari Tabel 1 terlihat bahwa tingkat perputaran karyawan selama 5 tahun terakhir menunjukkan peningkatan yang berarti. Dengan tingginya tingkat perputaran karyawan dalam suatu perusahaan tentunya akan menurunkan pencapaian prestasi kerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Dari penjelasan diatas penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen, Dan Intensitas Turnover Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Ltd Pekanbaru**”.

Perumusan Masalah

Perumusan masalah adalah:

1. Apakah kepuasan kerja, komitmen dan intensitas *turn over* berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Suka Fajar Ltd Pekanbaru
2. Faktor manakah yang lebih berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Suka Fajar Ltd Pekanbaru

Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, komitmen dan intensitas *turnover* berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Suka Fajar Ltd Pekanbaru.

2. Untuk mengetahui faktor manakah yang lebih berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Suka Fajar Ltd Pekanbaru

Tinjauan Pustaka

1. Prestasi Kerja

Menurut Rivai (2011:547) prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh bermacam-macam ciri pribadi dari masing-masing individu. Dalam perkembangan yang kompetitif dan mengglobal, perusahaan membutuhkan karyawan yang berprestasi tinggi. Pada saat yang sama pekerjaan memerlukan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman bagi tindakan-tindakan mereka dimasa yang akan datang, oleh karena itu, penilaian seharusnya menggambarkan kinerja karyawan.

a. Pengukuran Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja merupakan suatu pedoman dalam bidang personalia yang diharapkan dapat menentukan prestasi karyawan secara rutin dan teratur sehingga sangat bermanfaat bagi pengembangan karier karyawan yang dinilai maupun perusahaan secara keseluruhan. Dalam penelitian ini penilaian dilakukan oleh karyawan itu sendiri atau yang disebut dengan penilaian diri sendiri (*self appraisal*). Dengan menggunakan penilaian ini, karyawan memiliki kesempatan untuk menilai prestasi mereka sendiri secara sistematis. Penelitian menunjukkan bahwa penilaian diri sendiri ini meningkatkan kesiapan karyawan dalam penilaian dalam wawacara, meningkatkan perasaan yang adil dalam penilaian prestasi kerja karyawan.

Selanjutnya Rivai (2011:563) menjelaskan bahwa pengukuran kinerja atau prestasi kerja dapat digunakan indikator yaitu pengetahuan terhadap pekerjaan, kepemimpinan, inisiatif, pengambilan keputusan, kreatifitas,

dapat diandalkan, perencanaan, komunikasi, intelegensi (kecerdasan) dan Kerja sama.

b. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Handoko (2003) terdapat senuluh manfaat yang dipetik dari penilaian prestasi kerja yaitu : perbaikan prestasi kerja, penyesuaian-penyesuaian kompetensi, keputusan-keputusan penempatan, kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan, perencanaan dan pengembangan karier, penyimpangan-penyimpangan proses staffing, ketidakakurat informasi kecalahan-kesalaha desain pekerjaan, kesempatan kerja yang adil, dan tantangan-tantangan eksternal.

2. Pengukuran Kepuasan Kerja

Robbins (2006) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang dimiliki individu tentang pekerjaannya dengan berdasarkan kepada faktor lingkungannya (gaya penyelia, kebijakan operasional, kondisi kerjan dan tunjangan). Satisfaction pada job akan tergantung pada tingkat *outcomes intrinsic* dan *ekstrinsic* dan bagaimana job holder meninjau outcomes tersebut (Ivancevich and Matteson, 2002).

Selanjutnya Rivai (2011:860) faktor-faktor yang dapat digunakan sebagai indikator untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan adalah Isi pekerjaan, Supervisi, Organisasi dan manajemen, Kesempatan untuk maju, Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya, Rekan kerja dan Kondisi pekerjaan

3. Komitmen Organisasional

Menurut Hall (1979) dalam Wati (2005) penting memisahkan maksud dari sikap (*attitudes*) dengan perilaku (*behavior*). Sikap (*attitude*) menurut Baron dan Byrne (2001) yang dikutip oleh Harahap, Sofyan Syafri (2006; 259) adalah struktur akhir dari kecendrungan perasaan, keyakinan, perilaku yang diarahkan ke orang tertentu, kelompok, ide, dan objek. Sikap (*attitudes*) dapat dibagi atas pertama *feeling*, *sentiment* (*affective*), kedua keyakinan, pendapat dan keyakinan, pendapat dan yang ketiga kesenjangan atau alasan bertindak. Sedangkan perilaku (*behavior*) adalah cara seseorang bertindak, dalam perusahaan atau organisasi, perilaku yang diharapkan adalah mau berusaha sekuat tenaga untuk kemajuan organisasi dan mau menjadi bagian dalam organisasi.

4. Keinginan Berpindah (*Turnover Intention*)

Kemudian menurut Abelson (2004:152) *intensi turnover* adalah sebagai keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain. Keinginan berpindah mengacu pada hubungannya dengan organisasi dan belum divwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. Sedangkan indikator yang digunakan untuk mengukur komitmen karyawan adalah Keinginan mencari pekerjaan lain, Jika ada lowongan di tempat lain, keinginan untuk pindah kerja, Kemungkinan untuk mendapat pekerjaan lain, Keinginan untuk tetap dalam perusahaan

5. Penelitian Terdahulu

Puspita (2004) melakukan penelitian bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja, turut mengambil keputusan, usia, perilaku, pimpinan dan masa kerja dengan komitmen organisasi. Kreitner dan Kinichi (1998)

mengemukakan hasil penelitian yang dilakukannya bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan ketekunan kerja, komitmen organisasi, ketidakhadiran, keterlambatan, perputaran tenaga kerja dan prestasi kerja. Wening Nur (2005) dalam penelitiannya menemukan bahwa komitmen organisasi memberikan efek mediasi negatif pada hubungan antara kepuasan kerja dengan intensi *turnover*. Suwandi dan Indriantoro (2001) melakukan penelitian bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap intensi *turnover*.

Penelitian tentang prestasi kerja sudah pernah dilakukan oleh Damayanti dan Wahyudin (2005) dengan judul penelitiannya "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri Surabaya". Dari hasil penelitiannya menemukan bahwa kepuasan kerja, motivasi dan iklim organisasi serta gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Penelitian ini juga sama dengan penelitian Prasetyo dan Wahyudin (2005) dengan judul penelitiannya "Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Sampoerna Padang. Hasil Penelitiannya menemukan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada perusahaan yang bersangkutan.

Penelitian yang dilakukan oleh Rahmiwati (2004) tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Pos Indonesia di Surabaya, menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan dari variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Husein (2003) tentang Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan PT Sampoerna Cabang Surabaya. Dari hasil penelitiannya Husein menyimpulkan bahwa yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kompensasi, budaya organisasi dan kepemimpinan. Sedangkan kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini terlihat dari hasil uji t, namun secara simultan ternyata semua variabel berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

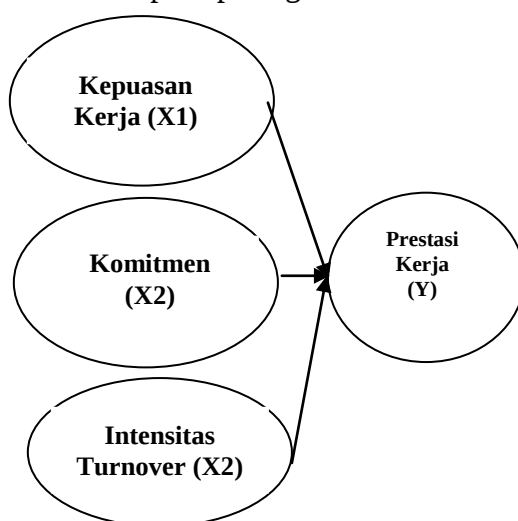
6. Hipotesis

Hipotesis penelitian ini adalah :

1. Diduga kepuasan kerja, komitmen organisasi dan intensitas turnover berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Suka Fajar Ltd, Pekanbaru.
2. Diduga kepuasan kerja lebih dominant berpengaruh dibandingkan dengan faktor komitmen organisasi dan intensitas turnover terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Suka Fajar Ltd, Pekanbaru.

7. Model Penelitian

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat digambarkan hubungan antar variable seperti pada gambar 1.



Gambar 1 : Model Penelitian

8. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari dua jenis variabel yaitu:

1. Variabel terikat (*dependent variable*) yaitu prestasi kerja
Prestasi kerja adalah identik dengan kinerja yang merupakan hasil kerja konkret karyawan yang dapat diamati dan diukur (Rivai, 2011:249)
2. Variabel bebas (*independent variable*), yang terdiri dari :
 - a. Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Rivai, 2011:856)
 - b. Komitmen organisasi adalah yaitu derajat sejauh mana karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuannya dan berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Stephen. P. Robbins (2003; 172)
 - c. Intensi Turnover adalah sebagai keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain. Keinginan berpindah mengacu pada hubungannya dengan organisasi dan belum divujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi (Abelson, 2004)

E. Metode Penelitian

1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Suka Fajar Ltd yang terletak di Jalan Nangka Pekanbaru. Perusahaan ini bergerak dalam bidang jual beli kendaraan baik secara tunai maupun kredit. Penelitian ini dilakukan selama 3 (tiga) bulan yaitu

dimulai bulan Mei 2013 sampai bulan Juli 2013.

2. Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan PT. Suka Fajar. Ltd. Pemilihan populasi berdasarkan atas adanya bentuk pemutusan hubungan kerja atau pengurangan karyawan lainnya. Sedangkan sampel adalah karyawan perusahaan Suka Fajar Ltd yang terpilih. Dalam menentukan jumlah sample dapat dilakukan dengan rumus Slovin (Umar, 2003) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N.d^2 + 1} =$$
$$n = \frac{121}{121(0,1)^2 + 1} = 54.75 \approx 55 \text{ Orang}$$

Dimana : N = Jumlah populasi
d = tingkat keyakinan
yang digunakan 10%

n = jumlah sampel

Dengan demikian jumlah sampel yang akan digunakan adalah 55 karyawan dan pengambilan sampel dilakukan dengan metode *purposive random sampling* yaitu mengambil sampel secara acak yang dianggap bisa mewakili seluruh karyawan. (M. Iqbal, 2000:95)

3. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder, dimana:

- a) Data primer merupakan data yang penulis peroleh langsung dari nara sumber/responden yang terkait dengan penelitian ini, diantaranya karyawan PT Suka Fajar, Ltd Pekanbaru, Manager personalia dan pihak-pihak lain yang terkait dengan penelitian ini.
- b) Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari laporan-laporan tahunan perusahaan, seperti data tentang perkembangan karyawan bagian pemasaran, data absensi

karyawan, dan sejarah singkat perusahaan serta data lainnya yang relevan dengan penelitian ini.

4. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini, tehnik yang digunakan penulis antara lain :

1. *Interview*, yaitu dengan cara wawancara langsung dengan berpedoman pada daftar pertanyaan yang telah disiapkan sebelumnya dan dilakukan kepada karyawan yang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini
2. *Quetioner*, yaitu dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan pada seluruh responden yang terpilih. Daftar pertanyaan yang diajukan telah disiapkan beberapa alternatif jawaban yang telah diarahkan, dan sesuai dengan pokok permasalahan dan tujuan penelitian.
3. Dokumentasi, yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menggandakan data yang sudah dipublikasikan oleh perusahaan.

5. Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Suatu hasil penelitian dapat dikatakan valid dan handal apabila data yang terkumpul menunjukkan keadaan yang sesungguhnya ada atau terjadi pada objek yang diteliti dengan menggunakan instrumen yang handal. Oleh karena itu harus dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap data yang terkumpul agar diperoleh hasil yang valid dan reliable. Uji validitas bertujuan untuk mengetahui item-item atau pertanyaan yang valid dalam menentukan sebuah variabel. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai korelasi masing-masing item dengan total skor dari masing-masing variabel (sesuai

dengan pendapat Singgih Santoso tahun 2004).

Pengujian validitas bertujuan untuk mengetahui item-item atau pertanyaan yang valid dalam menentukan sebuah variabel. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai korelasi (r) hitung dengan r tabel. Dimana kriteria pengujiannya :

- a. Jika nilai r hitung $\geq r$ tabel maka dikatakan item pertanyaan tersebut valid.
- b. Jika nilai r hitung $< r$ tabel maka dikatakan item pertanyaan tersebut tidak valid dan dinyatakan pertanyaan tersebut gugur.

Selanjutnya pertanyaan yang valid dari semua variabel tersebut dilakukan uji *reliabilitas*. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kehandalan dari butir-butir pertanyaan yang valid. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *alpha cronbach's* dengan kriteria

1. jika nilai *alpha cronbach's* ≥ 0.5 , maka item-item yang valid
2. jika nilai *alpha cronbach's* < 0.5 , maka item-item yang tidak valid

6. Uji Normalitas

Merupakan uji yang digunakan untuk melihat pola penyebaran data apakah berdistribusi normal atau tidak, selain itu uji normalitas juga dapat digunakan untuk menentukan uji statistik apa yang akan digunakan dalam sebuah penelitian apakah menggunakan uji parametrik maupun uji non parametrik. Normal atau tidaknya sebuah data dapat dilihat dari nilai asym sig yang dihasilkan dalam pengujian $> 0,05$. Jika data normal maka uji statistik parametrik dapat dilakukan dan sebaliknya.

7. Metode Analisis Data

Untuk menganalisa data dan menjawab permasalahan dalam

penelitian ini maka penulis menggunakan model persamaan regresi linear berganda, dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Dimana :

Y = Prestasi Kerja

X_1 = Kepuasan Kerja

X_2 = Komitmen Organisasi

X_3 = Intensitas Turn Over

β_0 = Konstanta

β_1, β_2 dan β_3 = Koefisien regresi

Pengujian Hipotesis

1. Uji F

Selanjutnya pengujian terhadap hipotesis yang diajukan didalam penelitian ini melalui uji F. Uji ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Kriteria pengujian adalah:

- a. Jika nilai F hitung $\geq F$ table atau p value $< \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan kata lain variabel independent berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variable dependen, sebaliknya
- b. Jika F hitung $\leq F$ table atau p value $> \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, dengan kata lain variabel independen tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen

2. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinasi, semakin baik variabel independent dalam menjelaskan variabel dependennya. Dengan demikian persamaa regresi yang dihasilkan baik digunakan untuk mengestimasi nilai variabel dependen. (Iqbal, 2003 : 116)

Selanjutnya untuk pengolahan data dari hasil kuesioner penulis menggunakan program *statistical product and service solution* (SPSS versi 15.00), dimana dari program ini akan menghasilkan output, berupa koefisien korelasi (R), koefisien determinasi (R^2), F hitung, t hitung serta persamaan regresi, yang semuanya merupakan hasil dari penelitian ini.

3. Uji t

Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara parsial. Kriteria pengujian :

- Jika nilai t hitung $\geq$ t table atau p value $< \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan kata lain variabel independent berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variable dependen, sebaliknya
- Jika t hitung $\leq$ t table atau p value $> \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, dengan kata lain variabel independen tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen

F. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Hasil Penelitian

a. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 2 : Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel
Prestasi Kerja (Y)	Butir 1	0.421	0.206
	Butir 2	0.057	0.206
	Butir 3	0.487	0.206
	Butir 4	0.336	0.206
	Butir 5	0.498	0.206
	Butir 6	0.292	0.206
	Butir 7	0.310	0.206
	Butir 8	0.077	0.206
	Butir 9	0.570	0.206
	Butir 10	0.632	0.206
Kepuasan Kerja (X₁)	Butir 1	0.007	0.206
	Butir 2	0.181	0.206
	Butir 3	0.336	0.206

	Butir 4	0.371	0.206
	Butir 5	0.322	0.206
	Butir 6	0.399	0.206
	Butir 7	0.505	0.206
Komitmen Organisasi (X₂)	Butir 1	0.462	0.206
	Butir 2	0.439	0.206
	Butir 3	0.323	0.206
	Butir 4	0.423	0.206
	Butir 5	0.364	0.206
	Butir 6	0.291	0.206
Intensitas Turn Over (X₃)	Butir 1	0.575	0.206
	Butir 2	0.267	0.206
	Butir 3	0.524	0.206
	Butir 4	0.548	0.206
	Butir 5	0.521	0.206

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Dari Tabel 2 tersebut terlihat bahwa variabel prestasi kerja yang terdiri dari 10 butir pertanyaan, terdapat 8 pertanyaan yang valid dan dua pertanyaan yang dinyatakan tidak valid yaitu pertanyaan ke 2 dan pertanyaan ke 8, karena pertanyaan kedua memiliki nilai lebih rendah dari r tabel. Kemudian untuk variabel kepuasan kerja, yang dirancang dari 7 pertanyaan, dari hasil pengolahan data diketahui hanya 5 pertanyaan yang valid, sedangkan 2 pertanyaan yaitu pertanyaan pertama dan kedua tidak valid, karena kedua pertanyaan tersebut memiliki nilai r hitung lebih rendah dari r tabelnya. Variabel komitmen organisasi yang dibentuk dengan 6 pertanyaan, berdasarkan hasil uji validitas, ke enam pertanyaan tersebut juga dinyatakan valid, karena nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel, begitu juga untuk variabel intensitas *turn over* yang terdiri dari lima pertanyaan dan ke lima pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui hasil pengujian *reliabilitas* seperti tabel dibawah ini :

Tabel 3 :Hasil Uji Reliability

Variabel	Alpha Cronbach`S	Keterangan
Y	0.896	Reliabel/Handal
X ₁	0.683	Reliabel/Handal

X ₂	0.641	Reliabel/Handal
X ₃	0.895	Reliabel/Handal

Sumber : Hasil Pengolahan Data,

Dari Tabel 3 terlihat nilai *alpha cronbach's* diatas 0.50, ini berarti bahwa tingkat kehandalan dari butir-butir pertanyaan untuk variabel yang diteliti sudah reliable (baik). Dengan demikian disimpulkan bahwa semua butir untuk ke empat variabel sudah baik.

b. Hasil Pengujian Normalitas Data

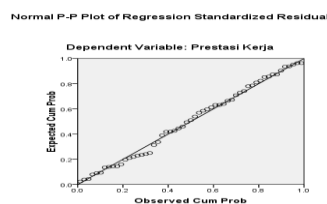
Pengujian normalitas dilakukan dengan pengujian *one sample kolmogorov-smirnov*. Hasil pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

Var	Nilai Asym Sig	Alpha	Keterangan
Y	0.446	0.05	Data Normal
X ₁	0.124	0.05	Data Normal
X ₂	0.323	0.05	Data Normal
X ₃	0.304	0.05	Data Norma;

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Dari Tabel 4 terlihat bahwa nilai Asym.Sig (2-taled) pada hasil perhitungan *One Sample Kolmogorov-Smirnov* untuk ketiga variabel lebih besar dari alpha yaitu 0.446 untuk variabel prestasi kerja dan 0.124 untuk variabel kepuasan kerja serta 0.323 untuk variabel komitmen organisasi serta sebesar 0.304 untuk variabel intensitas *turn over*. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data untuk ketiga variabel tersebut data berdistribusi normal. Kemudian pengujian normalitas ini dapat juga dilakukan dengan menggunakan Q-Q Plot. Dari hasil pengujian data diperoleh hasil sebagai tampak pada Gambar 2.



Sumber : Hasil Pengolahan Data

Gambar 2 : Hasil Uji Normalitas

Dari Gambar 2 terlihat semua data-data menyebar di sepanjang garis diagonal. Kesimpulan yang sama juga dapat diambil bahwa data untuk ke empat variabel yang diteliti yaitu prestasi kerja dan kepuasan kerja serta komitmen organisasi berdistribusi normal. Maka dari itu analisis data dapat dilanjutkan, karena data sudah memiliki syarat yang ditentukan.

c. Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil sebagai mana yang terlihat dalam Tabel 5.

Tabel 5 : Hasil Regresi Linear Berganda

Var	Koef	Std Error	t Hit	Sig
Kons	21.800	-	-	-
X ₁	0.660	0.247	2.674	0.010
X ₂	0.346	0.101	3.426	0.009
X ₃	-0.273	0.131	-2.084	0.018
R = 0.867 R ² = 0.752 F hitung = 3.649 Sig = 0.018 N = 55 F tabel = 3.145				

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Dari Tabel 5 dapat dilihat hasil regresi linear berganda, dimana hasil tersebut dapat juga disajikan dalam persamaan berikut :

$$Y = 21.800 + 0.660X_1 + 0.346X_2 - 0.273X_3$$

Dari persamaan diatas, terlihat nilai konstanta dalam persamaan tersebut diperoleh sebesar 21.800. Angka ini memberikan arti jika diasumsikan karyawan kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasi karyawan serta intensitas *turn over* dalam perusahaan tempat mereka bekerja tidak ada, maka prestasi kerja karyawan PT Suka Fajar, Ltd Pekanbaru masih ada sebesar 21.800%. Koefisien regresi dari variabel kepuasan kerja karyawan (X₁) di peroleh sebesar 0.660, angka ini bertanda positif, dan memberikan arti jika diasumsikan kepuasan kerja

(X₁) karyawan naik sebesar 1% dengan asumsi variabel komitmen organisasi karyawan dan intensitas turn over tidak mengalami perubahan (konstan) maka prestasi kerja (Y) karyawan pada PT Suka Fajar, Ltd Pekanbaru naik sebesar 0.660%, dan begitu juga sebaliknya, jika diasumsikan kepuasan kerja (X₁) turun sebesar 1% dengan asumsi komitmen karyawan dan intensitas turn over tidak mengalami perubahan (konstan) maka prestasi kerja (Y) karyawan pada PT Suka Fajar, Ltd Pekanbaru juga akan turun sebesar 0.660%.

Koefisien regresi dari variabel komitmen organisasi (X₂) di peroleh sebesar 0.346, angka ini bertanda positif, dan memberikan arti jika diasumsikan komitmen organisasi (X₂) karyawan meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel kepuasan kerja dan intensitas turn over tidak berubah (konstan) maka prestasi kerja (Y) karyawan pada PT Suka Fajar, Ltd Pekanbaru naik sebesar 0.346%, dan begitu juga sebaliknya, jika diasumsikan komitmen organisasi (X₂) turun sebesar 1% dengan asumsi kepuasan kerja dan intensitas turn over konstan maka prestasi kerja(Y) karyawan pada PT Suka Fajar, Ltd Pekanbaru akan turun sebesar 0.346%.

Koefisien regresi dari variabel intensitas turn over (X₃) di peroleh sebesar 0.273, angka ini bertanda negatif, dan memberikan arti jika diasumsikan intensitas *turn over* (X₃) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi tidak berubah (konstan) maka prestasi kerja (Y) karyawan pada PT Suka Fajar, Ltd Pekanbaru turun sebesar 0.273%, dan begitu juga sebaliknya, jika diasumsikan intensitas turn over (X₃) turun sebesar 1% dengan asumsi kepuasan kerja dan komitmen karyawan konstan maka prestasi

kerja(Y) karyawan pada PT Suka Fajar, Ltd Pekanbaru akan naik sebesar 0.273%.

1. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Intensitas Turn Over Secara Parsial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Uji t)

Berdasarkan hasil pengolahan data maka nilai t hitung adalah :

Tabel 6 : Hasil Uji t

Var	t Hit	Sig	T Tabel
X ₁	2.674	0.010	1.670
X ₂	3.426	0.009	1.670
X ₃	-2.084	0.018	1.670

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Dari Tabel 6 terlihat nilai t hitung variabel kepuasan kerja (X₁) dari hasil pengolahan data diperoleh sebesar 2.674 dengan tingkat probabilitas (*signifikansi*) sebesar 0.010, jika tingkat kepercayaan (*alpha*) yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 5% maka diperoleh nilai t tabel sebesar 1.670. Dengan demikian disimpulkan bahwa secara empiris terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kepuasan kerja (X₁) terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Suka Fajar, Ltd Pekanbaru. Kesimpulan ini dapat diterima karena nilai *probabilitas* dari uji t lebih rendah dari nilai *alpha* yaitu $0.010 < 0.05$ atau nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $2.674 > 1.670$, dengan kata lain bahwa kepuasan kerja merupakan faktor penentu terciptanya prestasi kerja karyawan.

Nilai t hitung variabel komitmen organisasi (X₂) dari hasil pengolahan data diperoleh sebesar 3.426 dengan tingkat probabilitas (*signifikansi*) sebesar 0.009, jika tingkat kepercayaan (*alpha*) yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 5% maka diperoleh nilai t tabel sebesar 1.670. Dapat

disimpulkan bahwa secara empiris terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel komitmen organisasi (X_2) terhadap prestasi kerja karyawan PT Suka Fajar, Ltd, Pekanbaru. Kesimpulan ini dapat diterima karena nilai *probabilitas* dari uji t lebih rendah dari nilai *alpha* yaitu $0.009 < 0.05$ atau nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $3.426 > 1.670$, dengan kata lain komitmen organisasi merupakan faktor penentu dari prestasi kerja karyawan PT Suka Fajar, Ltd. Pekanbaru.

Nilai t hitung variabel intensitas turn over (X_3) dari hasil pengolahan data diperoleh sebesar -2.084 dengan tingkat probabilitas (*signifikansi*) sebesar 0.018, jika tingkat kepercayaan (*alpha*) yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 5% maka diperoleh nilai t tabel sebesar 1.670. Dapat disimpulkan bahwa secara empiris terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel intensitas turn over (X_3) terhadap prestasi kerja karyawan PT Suka Fajar, Ltd, Pekanbaru. Kesimpulan ini dapat diterima karena nilai *probabilitas* dari uji t lebih rendah dari nilai *alpha* yaitu $0.018 < 0.05$, dengan kata lain intensitas turn over merupakan faktor penentu dari prestasi kerja karyawan PT Suka Fajar, Ltd. Pekanbaru.

Selanjutnya dari koefisien regresi dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja merupakan faktor utama dalam menentukan prestasi kerja karyawan, karena koefisien regresinya lebih besar dari koefisien regresi variabel komitmen organisasi dan intensitas turn over yaitu koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0.867 dan koefisien regresi variabel komitmen organisasi hanya sebesar 0.422, dan -0.350 untuk variabel intensitas turn over (X_3) dimana ketiga variabel ini berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

2. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Secara Simultan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Uji F)

Mengetahui pengaruh variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi dan intensitas turn over terhadap prestasi kerja karyawan, dapat digunakan uji F. Dari hasil pengolahan data diketahui F hitung sebesar 3.649 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.018. Sementara nilai F tabel pada *alpha* 5% diperoleh sebesar 3.145. Dengan demikian F hitung lebih besar dari F tabel yaitu $3.649 > 3.145$ atau nilai signifikansi lebih rendah dari nilai *alpha* yaitu $0.018 < 0.05$. Hal ini memberikan arti bahwa secara bersamaan (simultan) variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi dan intensitas turn over berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Suka Fajar, Ltd Pekanbaru. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima pada tingkat keyakinan 95%, yang berarti bahwa baik atau tidaknya prestasi kerja karyawan memang ditentukan oleh ke tiga variabel tersebut (kepuasan kerja, komitmen organisasi dan intensitas turn over).

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk melihat besar kecilnya kontribusi dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai R^2 sebesar 0.752. Angka ini memberikan arti bahwa variasi naik atau turunnya prestasi kerja karyawan pada PT Suka Fajar, Ltd Pekanbaru sebesar 75.2% ditentukan oleh variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi dan intensitas turn over serta sisanya sebesar 24.8% lagi ditentukan oleh

variabel lain di luar model (selain variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *intensitas turn over*), seperti budaya organisasi, kepemimpinan, iklim organisasi dan lainnya. Dimana faktor tersebut tidak dibicarakan pada penelitian ini.

Signifikannya pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi dan intensitas turn over terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Suka Fajar, Ltd Pekanbaru, hal ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Wening Nur (2005) dalam penelitiannya menemukan bahwa komitmen organisasi memberikan efek mediasi negative pada hubungan antara kepuasan kerja dengan intensitas turnover. Suwandi dan Indriantoro (2001) melakukan penelitian bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap intensitas turnover.

Kemudian dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,867. Koefisien korelasi ini memberikan arti bahwa antara variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi serta intensitas turn over dengan prestasi kerja karyawan PT Suka Fajar, Ltd Pekanbaru terdapat hubungan yang kuat positif sebesar 86.7%.

2. Pembahasan

Prestasi kerja pada dasarnya merupakan pencapaian hasil kerja oleh setiap karyawan dalam suatu perusahaan. Semua perusahaan menginginkan karyawan yang memiliki prestasi kerja yang tinggi, dan sebaliknya karyawan mengharapkan umpan balik dari hasil kerja yang mereka capai. Banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Namun dalam penelitian ini hanya memperhatikan pengaruh kepuasan kerja, komitmen karyawan dan

intensitas turn over terhadap prestasi kerja karyawan.

a. Pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan

Dari hasil penelitian yang dilakukan di PT Suka Fajar, Ltd Pekanbaru, Dari tanggapan responden untuk indikator dari variabel kepuasan kerja diperoleh nilai rata-rata sebesar 3.36. Angka ini mengatakan bahwa secara umum karyawan merasa cukup puas dari apa yang mereka peroleh dari perusahaan. Artinya karyawan merasa puas karena pekerjaan yang mereka tekuni, supervisi, adanya kesempatan untuk maju, gaji dan keuntungan dalam bidang finansial, rekan sekerja, kondisi pekerjaan dan hubungan yang terjalin diantara rekan kerja. Diharapkan dengan kepuasan yang dirasakan oleh karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan yang bersangkutan.

diketahui bahwa secara parsial (uji t) kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap prestasi karyawan. Artinya semakin baik kepuasan kerja karyawan maka akan semakin baik prestasi kerja mereka capai dan sebaliknya. Oleh karena itu sudah selayaknya pihak manajemen memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan pencapaian kepuasan kerja karyawan, karena pada dasarnya kepuasan kerja akan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan tersebut. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Damayanti dan Wahyudin (2005), dimana penelitiannya menyimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan yang dirasakan oleh setiap karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan yang bersangkutan.

b. Pengaruh komitmen terhadap prestasi kerja karyawan

Faktor kedua yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan dalam penelitian ini adalah komitmen karyawan. Komitmen merupakan adanya keyakinan dan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Dari tanggapan responden diperoleh nilai rata-rata sebesar 3.47. Angka ini menjelaskan bahwa secara umum bahwa karyawan PT Suka Fajar, Ltd Pekanbaru memiliki komitmen yang cukup baik. Komitmen (loyalitas) merupakan kesediaan karyawan untuk membela dan merasa bangga dengan perusahaan tempat mereka bekerja. Seorang karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi berarti mereka juga akan memiliki komitmen organisasi yang tinggi, dan diharapkan hal ini dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan yang bersangkutan.

Dari hasil pengujian hipotesis melalui uji t (pengujian secara parsial), diketahui bahwa komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan tersebut. Hasil ini menjelaskan bahwa semakin baik komitmen karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja mereka dan sebaliknya. Kondisi ini wajar saja, karena karyawan yang berkomitmen dalam bekerja, maka hasil kerja yang mereka capai akan semakin baik dan sebaliknya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Kreitner dan Kinichi (1998), yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan ketekunan kerja, komitmen organisasi, ketidakhadiran, keterlambatan, perputaran tenaga kerja dan prestasi kerja.

c. Pengaruh intensitas turnover terhadap prestasi kerja karyawan

Selanjutnya faktor ketiga yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah intensitas *turn over*.

Intensitas *turnover* pada dasarnya adalah sebagai keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain. Keinginan berpindah mengacu pada hubungannya dengan organisasi dan belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. Dari tanggapan responden terhadap indikator untuk variabel intensitas *turn over* dan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3.33. Ini mengindikasikan bahwa karyawan cukup setuju bahwa tingkat keluar atau masuk karyawan disebabkan oleh ke lima indikator tersebut.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial intensitas *turnover* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Artinya semakin tinggi intensitas *turn over* maka semakin rendah prestasi kerja karyawan dan sebaliknya. Hal ini mengindikasikan bahwa keinginan karyawan yang tinggi untuk meninggalkan perusahaan, maka hasil kerja mereka akan semakin tidak baik dan sebaliknya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Wening Nur (2005), dimana dia menemukan bahwa intensitas *turn over* memberikan efek mediasi negatif pada kepuasan kerja.

d. Variabel kepuasan kerja paling dominan mempengaruhi prestasi kerja karyawan

Selanjutnya jika diperhatikan secara simultan, maka diketahui bahwa kepuasan kerja, komitmen karyawan dan intensitas *turn over* berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Suka Fajar, Ltd Pekanbaru. Hal ini menjelaskan bahwa baik atau buruknya prestasi kerja karyawan, maka secara bersama-sama ditentukan oleh kepuasan kerja yang dicapai oleh

karyawan, komitmen karyawan dalam bekerja serta keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan alternatif (intensitas *turn over*). Jika diperhatikan dari ketiga faktor tersebut, yang berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan adalah kepuasan kerja yang dirasakan oleh masing-masing karyawan.

G. Kesimpulan dan Saran

1. Kesimpulan

- a. Kepuasan kerja, komitmen organisasi dan intensitas *turnover* berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, baik secara parsial (uji t) maupun secara simultan (uji F). Hal ini terbukti dari uji t dan uji F yang signifikan pada tingkat alpha 5%. Dengan demikian kesimpulan pertama penelitian ini dapat diterima pada tingkat keyakinan 95%.
- b. Kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap prestasi kerja karyawan dibandingkan dengan pengaruh variabel komitmen organisasi dan intensitas *turnover*, hal ini terlihat dari koefisien regresi dari masing-masing variabel.
- c. Hubungan dengan rekan kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini terlihat dari tanggapan responden yang diperoleh peneliti.

2. Saran

Berdasarkan beberapa kesimpulan diatas, maka dapat diberikan saran sebagai berikut :

- a. Pimpinan PT Suka Fajar Ltd, Pekanbaru, diharapkan untuk selalu memperhatikan hal-hal yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, komitmen organisasi serta intensitas *turnover*, seperti menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, hubungan kerja yang harmonis, pemenuhan

kebutuhan karyawan yang memadai dan lain sebagainya. Karena ketiga faktor tersebut terbukti secara empiris mempengaruhi tingkat prestasi kerja karyawan, dan hal ini pada akhirnya akan mempengaruhi pencapaian target perusahaan.

- b. Pimpinan PT Suka Fajar Ltd Pekanbaru, diharapkan untuk selalu mengutamakan pencapaian kepuasan kerja karyawan, karena hal ini menjadi faktor dominan dalam pencapaian prestasi kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan dapat tercipta karena adanya perhatian pimpinan terhadap karyawan, *reward* yang diterima sebanding dengan hasil kerja, penghargaan terhadap hasil kerja yang dicapai dan lain sebagainya.
- c. Pimpinan PT Suka Fajar Ltd Pekanbaru, diharapkan untuk lebih memperhatikan hubungan kerja antar sesama karyawan, dan selalu memberikan kebijakan yang tidak memicu kepada kecemburuan sesama karyawan, hal ini dapat menjaga hubungan yang baik antar sesama karyawan dan mampu menciptakan hubungan yang harmonis sehingga dapat menghasilkan kepuasan kerja karyawan tersebut.

H. Daftar Pustaka

- Abelson, M. A., 2003. *Examination Of Avoidable And Unavoidable Turnover, Journal Of Applied Psychology* (67): pp. 350-360.
- Cahyono, Dwi. 2005. *Pengaruh Mentoring Terhadap Kepuasan Kerja, Konflik Peran Dan Prestasi Kerja Serta Niatan Untuk Pindah*. Symposium Nasional Akuntansi VIII, hal 676-692.
- Cherington, David. 2004. *Organizational Behavior The*

- Management of Individu and organizational Performance*. Me. Graw-Hill: New Jersey
- Davis, Keith & Jhon W. Newstrom. 2006. *Perilaku dalam organisasi*, Edisi 7, jilid 1. Penerbit: Erlangga. Jakarta
- Ghojali, Imam. 2005. *Dasar-Dasar SPSS Dan Aplikasi Statistik*. BPFE. Jogjakarta.
- Hani, Handoko. 2003. *Manajemen Personalia Dan Manajemen Sumberdaya Manusia*. Penerbit: BPFE. Jakarta
- Indriantoro, Nur. 2004. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Penerbit: BPFE. Yogyakarta
- Istijanto. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Jonyhan. 2004. *Evaluasi Penilaian Pretasi Terhadap Mottivasi Kerja Karayawan*. Skripsi Program S-l, Universitas Bung Hatta.
- Mobley, 2007. *Inlermediat Linkagesin The Relationship Between Job Satisfication And Employe Turnover Process*. *Journal of Applied Psycology*.
- Morrison, 1997, *How Franchise Job Satisfaction and Personality Affects Performance Organizational Commitment, Franchisor Relation and Intention to Remain*, *Journal of Small Business Management*, July.
- Murtanto. 2005. *Analisa Hubungan Tindakan Suvervisi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Individual A hint an Yunior Di Kantor Akunlan Publik Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Var label Intervening*. *Jurnal bisnis dan akuniansi*. Vol. 7, No.1.pp. 84-105.
- Panggabean, Mutiara. S. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penebit: Ghalia Indonesia. Jakarta
- Rahayu, Sari 2005. *Pengaruh Produktifitas Kerja Komitmen Organisasi dan Tingkat Stress Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Perpustakaan universitas Bung Hatta, Padang.
- Reza, M. 2007. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen*.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Edisi Bahcsa Indonesia. Penerbit: PT. Prenhallindo. Jakarta
- Smith,P. C, kendall, L., & Hullin, C L., 2000. *The Measurement Of Satisfaction In Work And Retirement*, Chicago: Rand McNally.
- Sari, Puspita. 2004. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Pestasi kerja Karyawan*. Skripsi Program S-l, Universitas Bung Hatta.
- Supranto, J. 2001. *Statistik Teori Dan Aplikasi*, jilid 2. Penerbit: Erlangga. Jakarta
- Wati, Laras. 2005. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi Program S-l, Universitas Bung Hatta.
- Wening, Nur. 2005. *Pengaruh Job Insecurity Pasca-Restrukturisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen, Dan Intensi Turnover Survivor*, *jurnal Manajemen Dan Usahawan Indonesia*. Vol. xxxiv, No. 10. pp. 3-9.
- Yuliana, Dona (2004). *Pengaruh Konflik Peran Dan Ketidak Jelasan Peran Terhadap Keinginan Berpindah, Tekanan Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Kantor Akuntan Publik*. Skripsi, Program S-l, Universitas Bung Hatta.