

Kode / Nama Rumpun Ilmu : 571 /Manajemen
Bidang Fokus : Kajian Ekonomi dan SDM

LAPORAN
PENELITIAN MULTIDISIPLIN



**Peran Moderasi Komitmen Spiritualitas dalam Hubungan
Job Satisfaction dan Intention to Quit
(Studi pada Pegawai Kontrak Amal Usaha Muhammadiyah
(AUM) di Yogyakarta)**

KETUA

1. Nama : Prof. Dr. H. Siswoyo Haryono, MM
NIDN : 0301116303

ANGGOTA

2. Nama : Dr. Nuryakin, MM
NIDN : 0606067901

3. Nama : Dr. Akif Khilmiyah, Mag
NIDN : 0512026801

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA
SEPTEMBER 2018

**BALAMAN PENGESAHAN
LAPORAN PENELITIAN MU TI DOUPLIN**

Judul Penelitian : Peran Mediasi Komunikasi Apoteker dalam
Babungan Job Satisfaction dan Intent to Quit
(Studi pada Pegawai Kontrak Asal Uniba
Muhammadiyah (KALUM) di Yogyakarta)
Manajemen

Nama Rumpus Ilmu
Kelas Penulis

a. Nama Lengkap : Prof. Dr. Siwanis Hartono, MPP
b. NIDN/NIK : 030114303 / 196310120190110104
c. Jabatan Fungsional : Guru Besar
d. Program Studi : Magister Manajemen
e. Nomor HP : 0811 890737
f. Alamat email (e-mail) : profsiwa@uniba.ac.id

Anggota Panitia (I)

a. Nama Lengkap : Dr. Nurulaini, SE, MM
b. NIDN/NIK : 9000067901 / 1978000201904240002
c. Jabatan Fungsional : Asisten Ahli Dosen Lektor Kepala
d. Program Studi : Magister Manajemen

Anggota Panitia (II)

a. Nama Lengkap : Dr. Aulif Kholiqiyah, Mag
b. NIDN/NIK : 0512020801 / 19680212190202113018
c. Jabatan Fungsional : Lektor Kepala
d. Program Studi : Agama Islam

Biaya Penelitian

- | | |
|-----------------------|------------------|
| - disalurkan ke UNY | Rp 90.000.000,00 |
| - dana internal Prodi | -- |
| - dana institusi lain | -- |
| - sumber tambahan | -- |

Bantul, 14 September 2018
Kelas Penulis

Mengetahui
Ketid Program Studi Magister Manajemen


Siwanis Hartono
Dr. Aulif Kholiqiyah, M.P.
NIK: 1964121019900141007

Siwanis Hartono
Prof. Dr. Siwanis Hartono, MPP
NIK: 196310120190110104

Mengetahui
Ketid Program Pascasarjana


Siwanis Hartono
Dr. Aulif Kholiqiyah, ST, MPA, Eng, PhD, P.Eng
NIK: 1964121019900141007

DAFTAR ISI

| | |
|---|-----|
| Halaman Sampul..... | i |
| Halaman Pengesahan | ii |
| Daftar Isi..... | iii |
| Ringkasan | iv |
| BAB 1 PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang Penelitian | 1 |
| B. Perumusan masalah..... | 4 |
| C. Fokus Penelitian | 4 |
| BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA | |
| A. <i>State of the Art</i> Bidang yang Diteliti..... | 5 |
| B. Kerangka Penelitian dan Pengembangan Hipotesis | 13 |
| BAB 3 TUJUAN DAN URGENSI PENELITIAN | |
| A. Tujuan Penelitian..... | 15 |
| B. Urgensi Penelitian | 16 |
| BAB 4 METODOLOGI PENELITIAN | |
| A. Desain Penelitian..... | 18 |
| B. Sampel Penelitian dan Sampling | 18 |
| C. Teknik Analisis Data | 19 |
| BAB 4 PEMBAHASAN | |
| A. Hasil Pengolahan Data..... | 28 |
| B. Analisis Hasil Penelitian..... | 29 |
| C. Temuan dan Hasil Peneliian | 42 |
| BAB 5 PENUTUP | |
| A. Kesimpulan | 46 |
| B. Keterbatasan..... | 46 |
| C. Saran | 47 |

REFERENSI

LAMPIRAN-LAMPIRAN

ABSTRAK

Penelitian ini akan diselenggarakan dalam kurun dua tiga tahun. Pada tahun pertama penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Satisfaction with organizational*, *Satisfaction with compentation*, *Satisfaction with task clarity* pada *Intention to Quit*. Pada tahun kedua penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *needs for achievement* pada *job performance*, pengaruh *career opportunity* pada *organizational commitment*.

Penelitian memberikan kontribusi (1) Sebagai pendalaman pada *body of knowledge* tentang peran *job satisfaction* dan *spirituality commitment* guna menurunkan *intention to quit* bagi karyawan dan menyediakan dasar bagi penelitian pada tahun kedua dan tahun ketiga. (2) Memberikan pemahaman bagi pengelola organisasi tentang pentingnya membangun kepuasan kerja dan komitmen dalam menurunkan *intention to quit*, serta bagi *stakeholder* (organisasi muhammadiyah), penelitian ini berkontribusi dalam memberikan masukan guna pembuatan keputusan terkait pengembangan pegawai. (3) Memberikan kontribusi pemikiran bagi praktek-praktek manajerial dalam lingkup Amal Usaha Muhammadiyah (AUM), yakni dalam bentuk pengujian-pengujian empirik. Informasi yang didapat diharapkan memberi wacana baru bagi keberlangsungan jangka panjang pada lingkup Amal Usaha Muhammadiyah (AUM) di Yogyakarta khususnya dan di Indonesia umumnya. Desain penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan menguji penelitian empiris. Sampel yang diteliti adalah pegawai AUM Muhammadiyah. Teknik analisis data dengan menggunakan SEM.

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif antara *Satisfaction with organizational*, *Satisfaction with compentation*, *Satisfaction with task clarity* pada *Intention to Quit*.

Keyword : *job satisfaction*, *Intention to Quit*, *job performance*, *organizational commitment*, *Islamic leadership*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Di era modernisasi dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki mental yang baik, profesional dan komitmen yang tinggi, sebab pada era tersebut dunia persaingan di berbagai bidang sangat tajam dan kompetitif. Sehingga tuntutan sumber daya manusia yang memiliki mentalitas baik dalam setiap aktivitas merupakan keharusan baik itu secara individu maupun kelompok, terutama bagi organisasi perusahaan dalam mempertahankan eksistensinya. Dimulai dari usaha-usaha manusia yang terikat di dalamnya untuk mengefisiensikan dan mengefektifkan sumber daya secara optimal.

Keberhasilan mencapai tujuan organisasi datang dari perilaku pegawainya sendiri oleh karena itu para pegawailah yang membentuk struktur organisasi dan memanfaatkan teknologi. Lebih lanjut sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan pegawai, pengembangan pegawai, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi pegawai, dan komitmen pegawai. Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas atau kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan agar sumber daya manusia di dalam organisasi dapat digunakan secara efektif supaya mencapai berbagai tujuan.

Robbins (2003) mengatakan bahwa organisasi bisa dirasakan keberadaanya melalui perilaku anggota atau pegawai di dalam organisasi itu sendiri yang dilihat dari cara berpikir, merasakan, menanggapi dan menuntun para anggota organisasi

dalam mengambil keputusan maupun kegiatan-kegiatan lainnya dalam organisasi. Karakteristik individu merupakan ciri atau sifat yang ada pada setiap individu yang akan memengaruhi individu dalam suatu kegiatan organisasi. Karakteristik individu ini sangat dipengaruhi oleh faktor internal setiap organisasi. Dalam hal ini tugas organisasi adalah mengatur dan mengusahakan bagaimana caranya agar karakteristik individu dapat selalu mengarah pada pencapaian tujuan organisasi yang telah diciptakan.

Manusia sebagai salah satu sumber daya, memiliki peranan yang penting di antara sumber daya yang lain karena manusia merupakan faktor penggerak dari seluruh aktivitas organisasi. Karena perannya tersebut, maka tenaga kerja hendaknya mendapat perhatian khusus dari organisasi sehingga dapat meningkatkan prestasinya. Suatu organisasi dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya perlu memperhatikan kuantitas (jumlah yang harus disesuaikan), kualitas (mutu yang dihasilkan) dan ketepatan waktu, sehingga organisasi dapat mencapai tujuan jangka pendek maupun tujuan jangka panjangnya sesuai yang telah ditentukan. Dalam hal ini peningkatan kinerja karyawan yang diharapkan adalah agar mampu melakukan produktivitas yang semaksimal mungkin untuk memberikan pelayanan yang memuaskan.

Perilaku dan sikap pegawai dalam bekerja akan mempengaruhi kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Lebih lanjut, perilaku dan sikap dari pegawai tersebut akan mencerminkan komitmen dari pegawai tersebut terhadap organisasinya. Komitmen pegawai yang bagus dalam bekerja terhadap organisasinya akan mencerminkan kinerja yang bagus pula karena semakin seseorang setia dan loyal

terhadap pekerjaannya, maka seberat apapun pekerjaan yang dilakukan dijalani dengan penuh semangat.

Komitmen menurut Morgan and Hunt (1994) diartikan sebagai adanya keinginan untuk menjaga nilai pegawai terhadap organisasi di tempatnya bekerja. Komitmen ditinjau dari perilaku organisasi merupakan tipe komitmen hubungan yang kritis dari suatu perusahaan antara semua karyawan yang ada di perusahaan tersebut dari yang tertua sampai yang termuda. Dalam konteks ini, komitmen dilihat sebagai pusat dari segala sesuatu yang dapat memberikan hasil yang penting sebagaimana penurunan tingkat perputaran kerja pegawai, dan peningkatan perilaku pegawai dalam organisasi, tetapi hal tersebut juga merupakan hasil dari segala sesuatu yang dipengaruhi oleh perusahaan ketika melakukan praktek rekrutmen pegawai dan pelatihan, keadilan pekerjaan, dan dukungan organisasi.

Sejalan dengan uraian tersebut diatas, perlu upaya dalam mencapai komitmen yang tinggi diantaranya melalui, pengelolaan pegawai yang harus dilakukan dengan baik. Salah satunya adalah pada lingkup organisasi yang dikelola oleh persyarikatan Muhammadiyah yang biasa disebut dengan Amal Usaha Muhammadiyah (AUM). Seiring dengan perkembangan informasi dan teknologi faktor sumber daya manusia yang ada pada Amal Usaha Muhammadiyah (AUM) merupakan faktor yang sangat strategis dalam memberikan kontribusi terhadap perubahan organisasi. Untuk itu setiap organisasi dalam mencapai visi, misi dan tujuannya akan dihadapkan dengan pemberdayaan sumber daya organisasi yang bersangkutan. Organisasi selalu berusaha seoptimal mungkin memberdayakan sumber daya manusia agar mampu bersaing dengan organisasi lainnya.

B. Perumusan Masalah

Pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana mengembangkan sebuah model penelitian tentang konsep pengaruh *Satisfaction with organizational*, *Satisfaction with compentation*, *Satisfaction with task clarity* pada *Intention to Quit* dengan mengambil studi pada pegawai lingkup Amal Usaha Muhammadiyah (AUM).

C. Fokus Peneliitan

Fokus penelitian ini adalah untuk memberikan kontribusi (1) Sebagai pendalaman pada *body of knowledge* tentang peran *job satisfaction* dan *spirituality commitment* guna menurunkan *intention to quit* bagi karyawan dan menyediakan dasar bagi penelitian pada tahun kedua dan tahun ketiga. (2) Memberikan pemahaman bagi pengelola organisasi tentang pentingnya membangun kepuasan kerja dan komitmen dalam menurunkan *intention to quit*, serta bagi *stakeholder* (organisasi muhammadiyah), penelitian ini berkontribusi dalam memberikan masukan guna pembuatan keputusan terkait pengembangan pegawai. (3) Memberikan kontribusi pemikiran bagi praktek-praktek manajerial dalam lingkup Amal Usaha Muhammadiyah (AUM), yakni dalam bentuk pengujian-pengujian empirik. Informasi yang didapat diharapkan memberi wacana baru bagi keberlangsungan jangka panjang pada lingkup Amal Usaha Muhammadiyah (AUM) di Yogyakarta khususnya dan di Indonesia umumnya.

BAB II.

TINJAUAN PUSTAKA

A. *State of the Art* Bidang yang Diteliti

1. Kepuasan Kerja

Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh pimpinan dalam rangka mewujudkan produktivitas kerja yang tinggi adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sesuai dengan pendapat Hasibuan (2008) sebagai berikut :

“Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan”.

Kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya (Veithzal dalam Rivai, 2003). Robbins (2008) menerangkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu, sedangkan yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif.

Kepuasan kerja dapat dipandang sebagai variabel dependen dan sebagai variabel independen (Robbins, 2008). Kepuasan kerja sebagai variabel independen dapat dilihat pada pengaruh kepuasan kerja pada produktivitas karyawan, absensi, motivasi, dan *turnover intention*. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

- a. Pekerjaan yang secara mental menantang (*Mentally challenging work*)
Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberikan mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuannya dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai bagaimana mereka bekerja dengan baik.
- b. Balas jasa yang pantas (*Equitable Reward*)
Karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang adil berdasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu dan standar penguhpahan, maka kemungkinan besar akan diperoleh kepuasan kerja.
- c. Promosi (*Promotion*)
Kesempatan promosi tampaknya memiliki efek terhadap kepuasan kerja. Kebijakan promosi yang adil terhadap semua karyawan dapat memberikan dampak pada mereka yang memperoleh kesempatan dipromosikan, dimana mereka mempunyai perasaan senang, bahagia, dan memperoleh kepuasan atas kerjanya.
- d. Supervisi (*Supervisor*)
Kemampuan supervisor dalam memberikan bantuan teknik dan dukungan pada perilaku karyawan dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan. Iklim partisipatif yang diciptakan oleh supervisor dapat memiliki pengaruh yang penting terhadap kepuasan kerja karena mereka merasa mendapat perhatian dan dukungan yang cukup dari atasan.
- e. Kondisi kerja yang mendukung (*Supportive Working Conditions*)

Kondisi kerja merupakan faktor lain yang mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Karyawan akan bekerja dalam kondisi yang baik, menarik dan bersih. Perusahaan harus dapat menciptakan dan memberikan fasilitas kondisi kerja yang baik supaya karyawan dapat bekerja dengan baik dan puas.

f. Rekan kerja yang mendukung (*Supportive Colleagues*)

Dukungan sosial rekan kerja atau kelompok kerja dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan karena mereka merasa diterima dan dibantu dalam penyelesaian tugas.

Berdasarkan uraian diatas, dalam penelitian ini kepuasan kerja diukur dengan menggunakan pekerjaan yang secara mental menantang (*Mentally challenging work*), balas jasa yang pantas (*Equitable Reward*), promosi (*Promotion*), supervisi (Supervisor), kondisi kerja yang mendukung (*Supportive Working Conditions*), rekan kerja yang mendukung (*Supportive Colleagues*).

2. Komitmen Organisasi

“Komitmen organisasional menurut Mathis dan Jackson (2001) adalah: Komitmen organisasional adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut yang pada akhirnya terjadi dalam statistik ketidakhadiran dan masuk keluar tenaga kerja (*turnover*).”

Dalam perkembangannya, konsep komitmen organisasional didefinisikan dan diukur dengan berbagai cara yang berbeda. Pendekatan-pendekatan teoritis yang utama, muncul dari riset sebelumnya atas komitmen, yaitu:

a. Pendekatan Sikap (*Attitudinal Approach*)

Komitmen menurut pendekatan ini, menunjuk pada permasalahan keterlibatan dan loyalitas. Menurut pendekatan ini, “*commitment is viewed as an attitude of attachment to the organization, which leads to particular job - related behaviors*” (Muthuveloo dan Rose, 2005).

Menurut pendekatan ini, komitmen dipandang sebagai suatu sikap keterikatan kepada organisasi, yang berperan penting pada pekerjaan tertentu dan perilaku yang terkait. Sebagai contoh, pegawai yang memiliki komitmen tinggi, akan rendah tingkat absensinya, dan lebih kecil kemungkinannya untuk meninggalkan organisasi dengan sukarela, dibandingkan dengan lebih pegawai yang memiliki komitmen rendah. Konsep komitmen organisasional dari Mowday, Porter, dan Steers (dalam Luthans, 2006), merupakan pendekatan sikap; dimana, “Komitmen didefinisikan sebagai:

- 1) Keinginan yang kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu;
- 2) Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi;
- 3) Keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.”

Pegawai yang memiliki komitmen tinggi merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki organisasi; memiliki keinginan kuat untuk tetap bergabung dengan organisasi; terlibat sungguh-sungguh dalam pekerjaannya; dan menampilkan tingkah laku yang sesuai dengan tujuan organisasi.

b. Pendekatan Perilaku (*Behavioral Approach*)

Pendekatan ini menitikberatkan pandangan bahwa investasi karyawan (berupa waktu, pertemanan, dan lain-lain) membuat ia terikat untuk loyal terhadap organisasi. Dalam pendekatan ini, komitmen organisasional

didefinisikan sebagai: “*profit associated with continued participation and a `cost` associated with leaving*”, (Kanter, dalam Suliman dan Iles, 2000).

Menurut White (dalam Armstrong, 1999), komitmen organisasional terdiri dari tiga area keyakinan ataupun perilaku yang ditampilkan oleh karyawan terhadap perusahaan dimana ia bekerja. Ketiga area tersebut adalah:

- 1) Keyakinan dan penerimaan terhadap organisasi, tujuan, dan nilai-nilai yang ada di organisasi tersebut.
- 2) Adanya keinginan untuk berusaha sebaik mungkin sesuai dengan keinginan organisasi. Hal ini tercakup di antaranya menunda waktu libur untuk kepentingan organisasi dan bentuk pengorbanan yang lain tanpa mengharapkan *personal gain* secepatnya.
- 3) Keyakinan untuk mempertahankan keanggotaannya di organisasi tersebut.

Berdasarkan beberapa penelitian, Muchinsky (1993) menyimpulkan bahwa individu yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi memiliki kondisi : (a) individu-individu tersebut lebih mampu beradaptasi; (b) jumlah karyawan yang keluar-masuk (*turnover*) lebih sedikit; (c) kelambatan dalam bekerja lebih sedikit dijumpai; (d) kepuasan kerja lebih tinggi.

Mathieu dan Zajack (dalam Muchinsky, 1993) menyatakan bahwa seseorang yang terlalu berkomitmen pada organisasi akan cenderung mengalami stagnasi dalam kariernya serta cenderung berkurang pengembangan dirinya (*self development*); dan bila komitmen mencerminkan identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi, maka

organisasi akan mendapat keuntungan dengan berkurangnya *turnover*, adanya prestasi yang lebih baik.

c. Pendekatan Multidimensi (*The Multidimensional Approach*)

Komitmen organisasional secara tradisional dipandang sebagai konstruk uni-dimensi atau satu dimensi (Porter *et al.*, dalam Tella *et. al.*, 2007), di mana komitmen organisasional didefinisikan sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya.

Terdapat banyak bukti yang menunjukkan bahwa individu mengembangkan komitmen pada organisasi tertentu melalui berbagai dimensi atau berbagai sumber. Penelitian Meyer dan Allen (dalam Muthuveloo dan Rose, 2005) terhadap perilaku menyimpulkan bahwa ada tiga (3) sumber komitmen organisasional yang berbeda, yaitu:

- 1) *Affective commitment, the employee's emotional attachment to, identification with, and involvement in the organization.*
- 2) *Continuance commitment, an awareness of the costs associated with leaving the organization.*
- 3) *Normative commitment, a feeling of obligation to continue employment.*

Artinya, *affective commitment* berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi atau keterikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi terjadi apabila karyawan ingin

menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional (*emotional attachment*) atau merasa mempunyai nilai sama dengan organisasi; *Continuance commitment* adalah suatu kesadaran akan biaya-biaya yang harus ditanggung (kerugian baik finansial atau kerugian lain) berhubungan dengan keluarnya pegawai dari organisasi. *Normative commitment* adalah suatu perasaan wajib dari pegawai untuk tetap tinggal dalam suatu organisasi karena adanya perasaan hutang budi pada organisasi.

3. *Intention to quit*

Intention to quit dapat diartikan sebagai upaya atau niatan seorang karyawan dalam berhenti dari proses pekerjaannya dengan tanpa paksaan atas dasar pilihannya sendiri. Keinginan untuk keluar sangat dipengaruhi oleh ketidakpuasan kerja, rendahnya tingkat komitmen organisasi dan tingginya stres kerja yang disebabkan oleh *job stressors* (Firth, 2004). *Intention to quit* diartikan sebagai keinginan dari diri individu untuk meninggalkan dan berhenti dari organisasi tempatnya bekerja. Studi yang dilakukan, variabel ini digunakan dalam cakupan luas meliputi keseluruhan tindakan penarikan diri (*withdrawal cognitions*) yang dilakukan karyawan.

Menurut Mellor *et al.* (2004), pengertian *intention* adalah bagian dari fungsi dari tiga determinan (penentu) dasar dari seorang individu, yaitu pertama sikap individu terhadap perilaku, kedua adalah persepsi individu terhadap tekanan sosial untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku yang bersangkutan dan yang ketiga adalah aspek control perilaku yang dihayati. *Intention* juga diartikan sebagai keinginan yang timbul dari individu untuk

melakukan sesuatu. Sedangkan Kitcapi *et al.* (2005) menyatakan *intention* adalah niat atau keinginan yang timbul dari individu untuk melakukan sesuatu. Dapat dinyatakan bahwa pengertian dari *intention* itu adalah niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu.

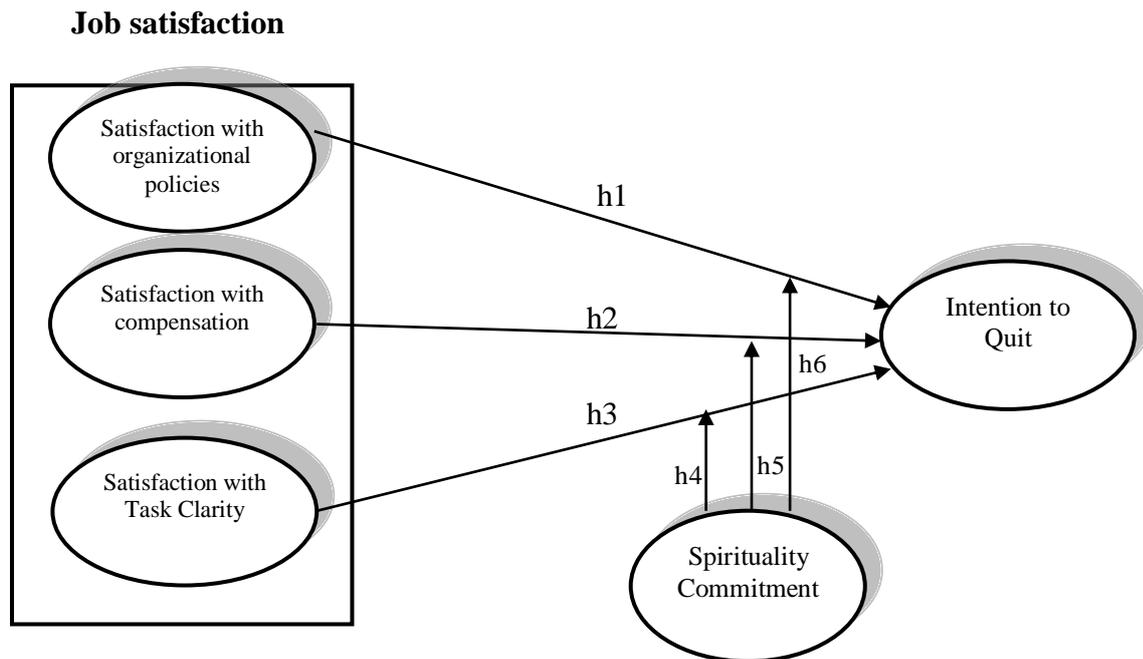
Intention to quit adalah kecenderungan karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya menurut pilihannya sendiri (Kurniasari, 2004). Martin (2011) mempunyai pendapat bahwa suatu proses psikologis yang diikuti oleh individu saat karyawan mempertimbangkan pekerjaan alternatif dimana pada saat itu terjadi ketidakpuasan terhadap pekerjaannya sekarang. *Intention to quit* ini merupakan respon dari ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Seorang karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan menurunkan *intention to quit*.

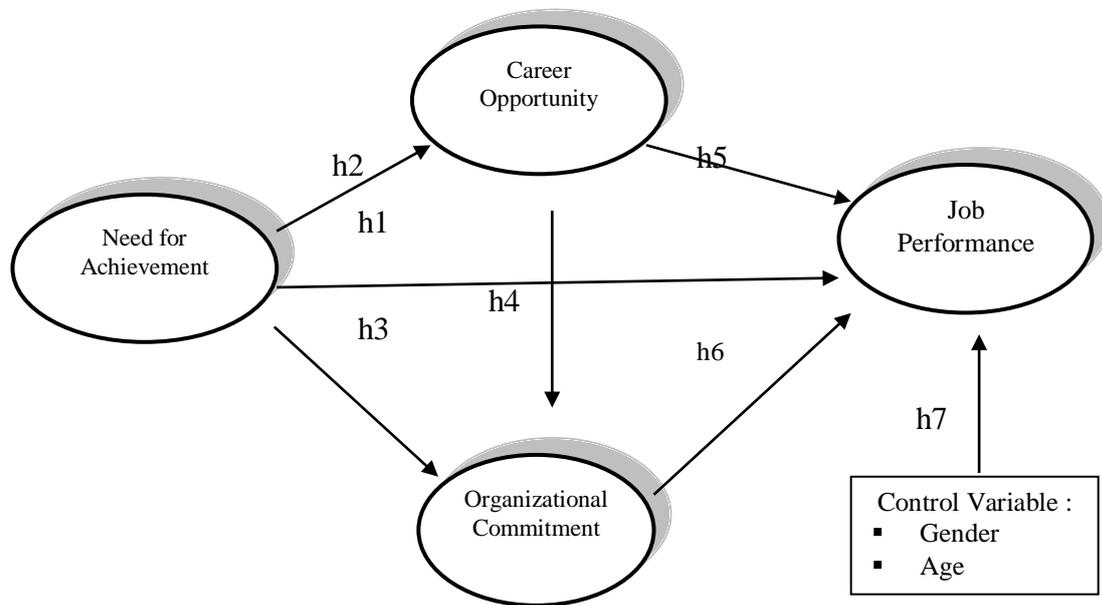
Robbins (2008) mengatakan *turnover* sebagai proses pengunduran diri yang dijalankan oleh karyawan untuk keluar dari suatu organisasi. Perpindahan itu dapat terjadi secara sukarela (*voluntary turnover*) maupun tidak sukarela (*involuntary turnover*). *Voluntary turnover* terjadi karena karyawan berpindah atas keinginannya sendiri disebabkan seberapa menarik alternatif pekerjaan lain. Sedangkan *involuntary turnover* terjadi karena terjadi pemecatan oleh atasan dan bersifat *uncontrollable* bagi karyawan yang mengalami. Keinginan untuk pindah adalah mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelangsungan hubungan dengan tempat kerjanya tapi belum diwujudkan dalam tindakan nyata meninggalkan tempat kerjanya yang nyata.

B. Kerangka Penelitian dan Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan literatur review dan kajian penelitian sebelumnya, penelitian ini menghasilkan dua model penelitian empiris yang akan dilaksanakan selama kurun waktu 2 tahun, model penelitian empiris sebagai berikut.

Gambar 2.1. Model Penelitian Tahun 1



Gambar 2.2. Model Penelitian Tahun 2

BAB III

TUJUAN DAN URGENSI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan dalam kurun waktu dua tahun. Secara khusus tujuan penelitian ini adalah :

Pada tahun pertama penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh *Satisfaction with organizational* pada *Intention to Quit*.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Satisfaction with compentation* pada *Intention to Quit*.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Satisfaction with task clarity* pada *Intention to Quit*.
4. Untuk mengetahui pengaruh *Satisfaction with organizational* pada *Intention to Quit*.
5. Untuk mengetahui peran moderasi *spirituality commitment* pada hubungan *Satisfaction with organizational* dengan *Intention to Quit*.
6. Untuk mengetahui peran moderasi *spirituality commitment* pada hubungan *Satisfaction with compentation* dengan *Intention to Quit*.
7. Untuk mengetahui peran moderasi *spirituality commitment* pada hubungan *Satisfaction with task clarity* dengan *Intention to Quit*.

Pada tahun kedua penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh *needs for achievement* pada *job performance*.
2. Untuk mengetahui pengaruh *needs for achievement* pada *career opportunity*.
3. Untuk mengetahui pengaruh *needs for achievement* pada *organizational commitment*.
4. Untuk mengetahui pengaruh *career opportunity* pada *organizational commitment*.
5. Untuk mengetahui pengaruh *career opportunity* pada *job performance*.
6. Untuk mengetahui pengaruh *organizational commitment* pada *job performance*.
7. Untuk mengetahui pengaruh variabel control *gender* dan *age* pada *job performance*.

B. Urgensi (keutamaan) Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan tujuan penelitian tersebut diatas, penelitian memberikan kontribusi sebagai berikut:

1. Memberikan pendalaman pada *body of knowledge* tentang peran *job satisfaction* dan *spirituality commitment* guna menurunkan *intention to quit* bagi karyawan dan menyediakan dasar bagi penelitian pada tahun kedua dan tahun ketiga.
2. Memberikan pemahaman bagi pengelola organisasi tentang pentingnya membangun kepuasan kerja dan komitmen dalam menurunkan *intention to quit*, serta bagi *stakeholder* (organisasi muhammadiyah), penelitian ini berkontribusi dalam memberikan masukan guna pembuatan keputusan terkait pengembangan pegawai.

3. Memberikan kontribusi pemikiran bagi praktek-praktek manajerial dalam lingkup Amal Usaha Muhammadiyah (AUM), yakni dalam bentuk pengujian-pengujian empirik. Informasi yang didapat diharapkan memberi wacana baru bagi keberlangsungan jangka panjang pada lingkup Amal Usaha Muhammadiyah (AUM) di Yogyakarta.

BAB IV

METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengkonfirmasi model-model teoretikal dan empirikal yang dibangun berdasarkan teori-teori serta bagaimana hal itu dapat berpengaruh terhadap variabel terikat. Diharapkan dari konfirmasi teoritis dan empiris tersebut dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori yang dibangun dalam studi ini. Oleh karena itu, jenis penelitian ini dapat digolongkan sebagai penelitian dasar (*fundamental research*) (Sekaran, 2010). Sedangkan pendekatan yang digunakan adalah dengan pendekatan kualitatif.

B. Sampel Penelitian dan Sampling

Studi ini mengambil obyek penelitian pada pegawai kontrak Amal Usaha Muhammadiyah (AUM) yang bergerak pada bidang kesehatan dan pendidikan. Lokasi penelitian di Yogyakarta. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan *purposive sampling*. Adapun sampel penelitian sebagai berikut.

Tabel 4.1. Sampel Penelitian

| No | Jenis Kerajinan Tangan | Lokasi Penelitian | Jumlah Sampel |
|--------|--|-------------------|---------------|
| 1 | Pegawai kontrak di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta | Wilayah DIY | 60 |
| 2 | Pegawai kontrak di Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta | Wilayah DIY | 60 |
| 3 | Pegawai kontrak di Universitas Aisyiyah Yogyakarta | Wilayah DIY | 30 |
| Jumlah | | | 150 Sampel |

Sumber : Data yang diakses dari AUM (2018)

C. Teknik Analisis Data

1. Teknik Pengujian Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji butir-butir pertanyaan pada kuisisioner, apakah butir-butir pertanyaan tersebut sudah valid atau belum. Dengan kata lain, suatu kuisisioner dikatakan valid (sahih) jika pertanyaan pada kuisisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Untuk menguji validitas kuisisioner digunakan rumus *Correlation Product Moment Pearson*, yaitu (Umar,2003):

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

keterangan :

- r_{xy} : koefisien korelasi antara butir x dengan faktor y
 n : jumlah responden uji coba
 x : nilai dari butir
 y : nilai dari faktor

Kuisisioner sebagai alat pengukur dikatakan valid atau terdapat korelasi yang nyata antar variabel tersebut jika nilai r hasil yang diperoleh dari perhitungan lebih besar dari r table atau jika nilai koefisien korelasi lebih dari 0,3”.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan kemampuan sebuah ukuran untuk tetap stabil atau tidak rentan terhadap perubahan situasi apapun (Kuntjoro, 2004). Dalam uji reliabilitas ini digunakan teknik *Alpha Cronbach* (Umar, 2003: 96) :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

- r_{11} : reliabilitas instrumen
 k : banyak butir pertanyaan
 σ_t^2 : varian total
 $\sum \sigma_b^2$: jumlah varian butir

Koefisien alpha lebih dari 0,6 menunjukkan tingkat reliabilitas yang tinggi.

2. Uji Asumsi Klasik

Rumus regresi diturunkan dari asumsi-asumsi tertentu, maka data yang akan diregresi harus memenuhi asumsi-asumsi regresi untuk mendapatkan nilai estimasi yang akan bersifat BLUE (*Best, Linier, Unbiased dan Estimator*). Untuk itu perlu diadakan pengujian asumsi klasik yang meliputi 4 uji, yaitu:

a. Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk memenuhi asumsi *zero mean*, yaitu bahwa variabel pengganggu e harus berdistribusi normal. Apabila variabel pengganggu berdistribusi normal maka Y juga akan berdistribusi normal (Setiaji, 2004).

Konsekuensi apabila data tidak berdistribusi normal. Apabila data tidak berdistribusi normal maka hasil uji t dan uji F menjadi tidak valid. Hal tersebut sebagai akibat bahwa kedua uji tersebut didasarkan pada asumsi bahwa data Y dan e berdistribusi normal (Setiaji, 2004).

Cara mendeteksi atau menguji normalitas dapat digunakan grafik Histogram dan P-P Plot. Adapun penanganan terhadap data yang tidak memenuhi uji normalitas dapat dilakukan dengan : pemotongan data yang *outliers* (berada jauh dari rata-rata) sangat tinggi atau rendah; memperbesar sampel; atau mentransformasi data (Setiaji, 2004).

b. Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah suatu hubungan linier yang sempurna (mendekati sempurna) antara beberapa atau semua variabel bebas (Kuncoro, 2004). Jika X_1 , X_2 ada yang memiliki korelasi tinggi maka hal tersebut mengindikasikan adanya gejala multikolinearitas.

Akibat adanya multikolinearitas, jika di antara variabel bebas memiliki korelasi sempurna maka nilai b tidak dapat ditentukan. Bahkan apabila nilai korelasi antara variabel bebas tidak sempurna tetapi cukup tinggi maka nilai b yang diperoleh tetap valid tetapi nilai S_b menjadi bias dan demikian pula nilai t hitung yang diperoleh dari rumus : $t = b_1 / S_{b_1}$ akan menjadi bias pula.

Cara mendeteksi multikolinearitas adalah dengan cara mengkorelasikan antara variabel bebas. Apabila nilai korelasinya tinggi maka menunjukkan adanya gejala multikolinearitas, demikian pula sebaliknya. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas digunakan uji varians inflation factor (VIF).

c. Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah kesalahan atau residual yang diamati tidak memiliki varian yang konstan. Kondisi heteroskedastisitas sering terjadi pada data *cross section*, atau data yang diambil dari beberapa responden pada suatu waktu tertentu. Heteroskedastisitas mengakibatkan nilai parameter yang diperoleh tetap tidak bias, tetapi standar erros S_b menjadi bias, sehingga hasil uji t dan uji F menjadi tidak menentu. Untuk mendeteksi dapat digunakan dengan grafik Scatter Plot.

3. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Berganda

Model ini mengacu pada persamaan regresi yang dilakukan Riyadi (2000).

Persamaan ini menggunakan pendekatan interaksi yang bertujuan untuk

menjelaskan bahwa variabel kepuasan kerja sebagai variabel dependen dipengaruhi antara perilaku kepemimpinan, komitmen organisasi dan budaya organisasi.

$$\text{Rumus : } Y = \alpha + \beta^1 \cdot x^1 + \beta^2 \cdot x^2 + \beta^3 \cdot x^3 + \beta^4 \cdot (Z \cdot x^1) + \beta^5 \cdot (Z \cdot X^2) + \beta^6 \cdot (Z \cdot X^3) + e$$

Keterangan :

Y = intention to quit

α = Konstanta

X^1 = satisfaction with organization policies

X^2 = satisfaction with compentation

X^3 = satisfaction with task clarity

Z = spirituality commitment

$Z \cdot X^1$ = Interaksi Antara Z dengan X^1

$Z \cdot X^2$ = Interaksi Antara Z dengan X^2

$Z \cdot X^3$ = Interaksi Antara Z dengan X^3

e = Error

b. Uji t

Uji ini digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian koefisiensi regresi secara parsial disimpulkan melalui nilai p-value yaitu apabila nilai signifikan penelitian menunjukkan $<0,05$ terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Perhitungan data

dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS versi 17. Secara manual rumus uji t sebagai berikut:

$$t = \frac{\beta_s - \beta}{se(\beta_s)}$$

(Manurung, 2005 : 71)

Keterangan:

β_s : Koefisien regresi ke-j

S.e : *Standard error b* ke-j

c. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Pengujian regresi secara bersama-sama disimpulkan melalui nilai p-value yaitu apabila nilai signifikan penilaian menunjukkan $< 0,05$ maka terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Penghitungan dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS versi 12. Secara manual uji F dapat dihitung dengan menggunakan rumus:

$$F = \frac{R^2 / (k - 1)}{(1 - R^2) / (N - k)}$$

Keterangan:

R^2 : Koefisien Determinasi

N : jumlah pengamatan

k : Treatment (variabel independen)

d. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi adalah bilangan yang menentukan hubungan antara variabel Y dengan variabel X, pada dasarnya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel berikut. Bahwa nilai dari *Adjust* (R^2) menentukan nilai, seberapa besar himpunan variabel bebas mempengaruhi atau menjelaskan variabel terikat dan dapat dinyatakan dalam desimal atau persentase. Secara manual rumus koefisien determinasi yang disesuaikan sebagai berikut:

$$\bar{R}^2 = 1 - (1 - R^2) \frac{N - 1}{N - k}$$

Keterangan:

R^2 : Nilai Koefisien determinasi disesuaikan

N : Jumlah sampel

k : banyaknya parameter.

D. Tahapan Penelitian dan Indikator Capaian

1. Tahapan Penelitian dan indikator capaian pada tiap Tahun

Berdasarkan tujuan penelitian yang akan dicapai dalam penelitian ini, maka perlu dibuat tahapan penelitian dan indikator yang ingin dicapai. Adapun tahapan penelitian dapat dijelaskan berikut:

Tabel 3.2. Tahapan Penelitian dan Indikator Capaian tahun 1 – tahun 2

| Tahapan Kegiatan Penelitian | Waktu (Bulan ke) | Indikator Capaian/luaran |
|--|---------------------|---|
| Studi pendahuluan dan kajian Telaah Pustaka dan pengembangan hipotesis penelitian | 1 – 2 | Penelusuran data awal dan uraian <i>state of the art</i> dan model pengembangan hipotesis terkait dengan variabel yang diteliti. |
| Mengembangkan strategi desain riset yang meliputi : jenis riset, tujuan, kerangka waktu pelaksanaan dan penyelesaian dan cakupan penelitian. | 3 | Dihasilkan rancangan desain penelitian kuantitatif berupa rancangan instrumen penelitian sesuai dengan tujuan dan cakupan sampel yang diteliti. |
| Menyusun desain pengumpulan data dan penentuan sampel penelitian. | 4 | Dipilih teknik pengumpulan data dan metode kuantitatif yang akan digunakan. Selain itu penggunaan kuesioner untuk pendistribusian data. Sedangkan teknik pengumpulan sampel dengan menggunakan <i>purposive sampling</i> . |
| Pengembangan instrumen, pengujian percobaan pengumpulan. | 5 | Dilakukan uji coba pengisian instrument kepada responden dan dilanjutkan collecting data. |
| Proses collecting data. | 6 – 7 | Proses collecting data. |
| Melakukan analisis dan penafsiran data. | 8 | Penggunaan alat staititik inferensial dengan software SPSS dan Amos dalam pengujian model. |
| Pelaporan riset | 9 - 10 | Dihasilkan laporan tengah, laporan akhir dan laporan keuangan terkait dengan kegiatan riset. |
| Luaran Publikasi Internasional Bereputasi | 11 - 12 | <p>Tahun pertama :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Manuskrip yang akan disubmit pada jurnal internasional bereputasi. <p>Tahun kedua :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Manuskrip yang akan disubmit pada disubmit pada jurnal internasional bereputasi. |

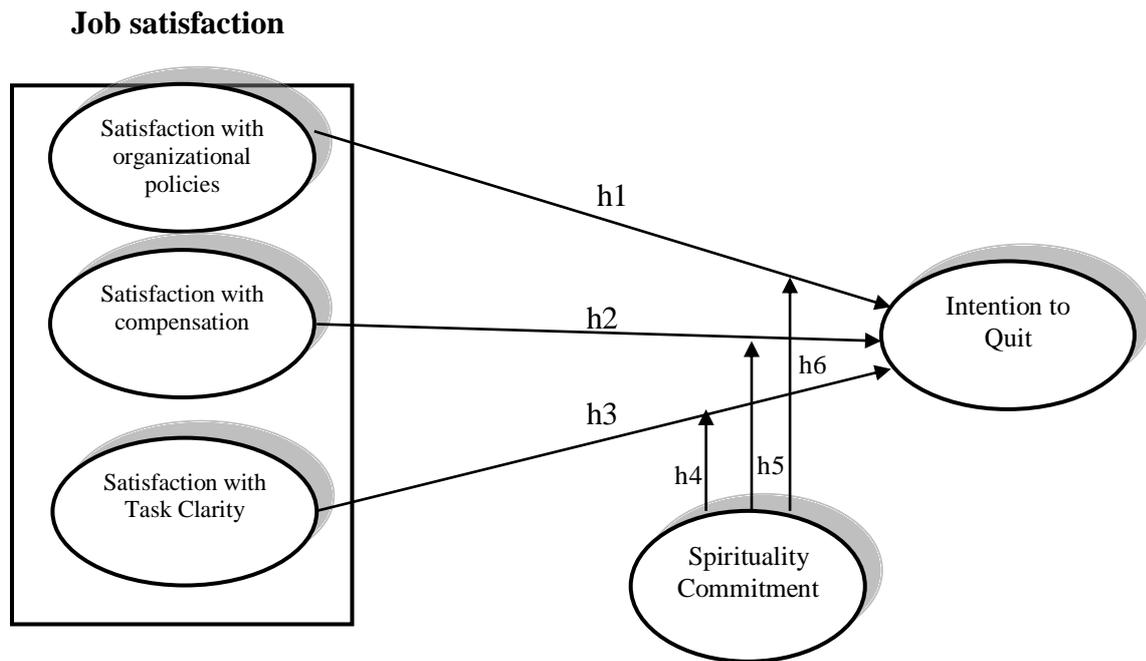
Penelitian multidisiplin ini memiliki *urgensi yang penting* bagi ketua Peneliti, anggota peneliti khususnya tentang pemanfaatan dan penggunaan publikasi yang akan diperoleh dari hasil penelitian ini pada jurnal internasional bereputasi, baik yang diindeks oleh SCOPUS ataupun oleh ISI Thomson.

BAB IV. PEMBAHASAN

A. Hasil Pengolahan Data

Hipotesis penelitian ini pada tahun pertama terdiri dari enam. Pengujian model dalam hipotesis menggunakan menggunakan pengujian statistik lanjutan dengan pendekatan *analisis regresi berganda dan pengujian peran moderating variabel*. Pendekatan untuk menguji keenam hipotesis dapat dijelaskan pada gambar dibawah.

Gambar 4.1. Model Penelitian Tahun 1



Hasil pengujian nilai statistik dengan program SPSS pada pengujian nilai yang sesuai dengan asumsi statistik yang digunakan sehingga dapat dijelaskan bahwa nilai-nilai tersebut memenuhi nilai cut-off yang ditentukan. Hal ini mengindikasikan bahwa model penelitian diterima dan memenuhi kriteria (standar) yang ditentukan.

B. Analisis Hasil Penelitian

Pengujian data hasil kuesioner formal perlu dilakukan karena sering kali data tersebut tidak sesuai dengan yang diinginkan. Instrumen yang digunakan dalam mengumpulkan data haruslah memenuhi dua persyaratan penting yaitu validitas dan reliabilitas.

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana suatu instrument digunakan dalam penelitian apa yang dapat diukur. Dalam menentukan validitas angket menggunakan rumus korelasi *product moment pearson*. Instrumen penelitian dikatakan valid apabila korelasinya (r_{xy}) melebihi angka kritis ($r_{hitung} > r_{tabel}$) pada taraf signifikansi 0,05. Perhitungan validitas menggunakan program SPSS 17.0 Hasil pengujian tiap variabel adalah sebagai berikut:

1) Variabel *job satisfaction*

Hasil uji validitas *job satisfaction* dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas Variabel satisfaction with organization policies

| Item-Total Statistics | | | | |
|------------------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| b1 | 23.2761 | 7.540 | .676 | .834 |
| b2 | 23.2463 | 7.796 | .691 | .833 |
| b3 | 23.1119 | 8.311 | .604 | .845 |
| b4 | 23.1791 | 8.118 | .618 | .843 |

Sumber : Hasil pengolahan data, 2018

Critical value untuk sampel taraf signifikansi 0,05 adalah 0,159.

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan (1 – 4) adalah valid, karena nilai r_{xy} lebih besar dari r_{tabel} (0,176). Dengan demikian *instrument* yang digunakan dalam penelitian ini sesuai untuk mengukur *satisfaction with organization policies*.

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Variabel satisfaction with compenzation

| Item-Total Statistics | | | | |
|------------------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| b1 | 23.3806 | 7.726 | .671 | .835 |
| b2 | 23.4627 | 7.228 | .604 | .849 |
| b3 | 23.3284 | 7.741 | .588 | .847 |

Sumber : Hasil pengolahan data, 2018

Critical value untuk sampel taraf signifikansi 0,05 adalah 0,159.

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan (1 – 3) adalah valid, karena nilai r_{xy} lebih besar dari r_{tabel} (0,176). Dengan demikian *instrument* yang digunakan dalam penelitian ini sesuai untuk mengukur *satisfaction with compensation*.

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Variabel satisfaction with task clarity

| Item-Total Statistics | | | | |
|------------------------------|-------------------------------|--------------------------------------|--|--|
| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| b1 | 23.1791 | 8.118 | .618 | .843 |
| b2 | 23.3806 | 7.726 | .671 | .835 |
| b3 | 23.4627 | 7.228 | .604 | .849 |
| b4 | 23.3284 | 7.741 | .588 | .847 |

Sumber : Hasil pengolahan data, 2018

Critical value untuk sampel taraf signifikansi 0,05 adalah 0,159.

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan (1 – 4) adalah valid, karena nilai r_{xy} lebih besar dari r_{tabel} (0,176). Dengan demikian *instrument* yang digunakan dalam penelitian ini sesuai untuk mengukur satisfaction with clarity.

2) Variabel spirituality commitment

Nilai diukur dengan skala interval satu sampai lima. Hasil uji validitas nilai dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Variabel spirituality commitment

| Item-Total Statistics | | | | |
|------------------------------|-------------------------------|--------------------------------------|--|--|
| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| b1 | 27.4179 | 10.155 | .510 | .860 |
| b2 | 27.3731 | 9.649 | .650 | .845 |
| b3 | 27.3582 | 9.374 | .713 | .838 |
| b4 | 27.4776 | 8.808 | .748 | .832 |

Sumber : Hasil pengolahan data, 2018

Critical Value untuk sampel taraf signifikansi 0,05 adalah 0,176.

Tabel 4.4 menunjukkan semua butir pertanyaan adalah valid, karena nilai r_{xy} lebih besar dari nilai r_{tabel} .

3) Variabel *intention to quit*

Tekanan persaingan hasil uji validitas nilai dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas *intention to quit*

| Item-Total Statistics | | | | |
|------------------------------|-------------------------------|--------------------------------------|--|--|
| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| b1 | 15.8955 | 4.064 | .694 | .839 |
| b2 | 15.5224 | 4.176 | .623 | .855 |
| b3 | 15.5970 | 3.912 | .754 | .824 |
| b4 | 15.7612 | 3.807 | .693 | .840 |
| b5 | 15.5224 | 3.996 | .693 | .839 |

Sumber : Hasil pengolahan data, 2018

Critical Value untuk sampel taraf signifikansi 0,05 adalah 0,176.

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan adalah valid, karena nilai r_{xy} lebih besar dari r_{tabel} (0,176). Dengan demikian ada 5 instrumen yang dapat digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur *intention to quit*.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah kemampuan suatu instrumen menunjukkan kestabilan dan kekonsistenan di dalam mengukur konsep. Hasil uji reliabilitas dari variabel-variabel dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 4.6.

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas dengan Cronbach alpha (α)

| Variabel | Koefisien alpha (α) | Standard Alpha | Kesimpulan |
|-------------------------|---------------------------------|-------------------|------------|
| s.with org. policies | 0,861 | 0,60 | Reliabel |
| s.with org. policies | 0,865 | 0,60 | Reliabel |
| s.with org. policies | 0,867 | 0,60 | Reliabel |
| spirituality commitment | 0,816 | 0,60 | Reliabel |
| intention to quit | 0,832 | 0,60 | Reliabel |

Sumber: Hasil uji reliabilitas, data diolah 2018

Hasil uji reliabilitas dengan uji cronbach alpha (α) pada penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian adalah reliable, karena seluruh nilai koefisien alpha dari masing-masing variabel penelitian lebih besar dari yang distpegawairtkan (0,6), sehingga masing-masing item pertanyaan pada instrumen pengukuran dapat digunakan.

2. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Untuk menguji ada tidaknya gejala multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai VIF dan nilai Tolerance pada hasil olah data dengan bantuan SPSS. Berdasarkan hasil olah data dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.7
Uji Multikolinieritas Data

| Coefficients ^a | | Collinearity Statistics | |
|---------------------------|---|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| Model | | | |
| 1 | Satisfaction with organization policy | 0.593 | 1.685 |
| | Satisfaction with organization compentation | 0.560 | 1.775 |
| | Satisfaction with task clarity | 0.588 | 1,756 |

a. Dependent Variable: intention to quit

Hasil uji multikolinieritas diatas diketahui besarnya VIF masing-masing variabel lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinieritas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini dengan melihat nilai signifikansi

hasil regresi. Berdasarkan hasil olah data dengan bantuan program SPSS menunjukkan bahwa gambar data tidak membentuk suatu pola tertentu. Sehingga hasil analisis data tersebut menunjukkan bebas dari masalah heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan hasil bahwa variabel independen setelah diregres menunjukkan titik-titik menyebar tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Autokorelasi

Satu asumsi penting dari model regresi linier bahwa variabel gangguan (U_i) yang masuk kedalam fungsi regresi populasi adalah tidak berkorelasi. Jika asumsi tersebut tidak dipenuhi maka akan terjadi masalah autokorelasi (serial korelasi). Untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi dapat dideteksi dengan uji *Durbin Watson* (d). Dari Uji Durbin Watson diperoleh nilai sebagai berikut :

Tabel 4.8
Hasil Uji Otokorelasi

| Model Summary^b | | | | | |
|----------------------------------|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | 0.755 ^a | 0.570 | 0.563 | 1.84893 | 1.765 |

a. Predictors: (Constant), satisfaction with policy, satisfaction with compentation, satisfaction with task clarity

b. Dependent Variable: intention to quit

Dari tabel di atas dapat dilihat nilai Durbin-Watson sebesar 1.765 akan dibandingkan dengan nilai tabel dengan menggunakan derajat

kepercayaan 5%, jumlah sampel 134 dan jumlah variabel bebas 2, maka di tabel Durbin-Watson akan didapat nilai d_L 1.28 dan d_U 1.56. Nilai DW 1.765 terletak diantara d_L dan d_U atau $1,56 < 1,765 < 2,44$ maka diterima. Hal ini dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi pada model regresi.

3. Uji Hipotesis

a. Pengaruh satisfaction pada intention to quit

1) Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi pada hipotesis pertama ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel satisfaction with policies pada intention to quit. Berikut hasil uji regresi dengan menggunakan bantuan program SPSS.

Tabel 4.9
Hasil Analisis Regresi Linear

| | | Coefficients ^a | | | | |
|-------|--------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
| Model | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 | (Constant) | 2.263 | 1.546 | | 1.464 | 0.146 |
| | Satisfaction with policies | 0.176 | 0.065 | 0.203 | 2.726 | 0.007 |
| | Satisfaction with compentation | 0.484 | 0.059 | 0.609 | 8.188 | 0.000 |
| | Satisfaction with task clarity | 0.433 | 0.063 | 0.632 | 5.342 | 0.000 |

a. Dependent Variable: intention to quit

Sumber : Data olahan SPSS, 2018

Berdasarkan hasil regresi tersebut sebagaimana seperti pada Tabel 4.9 diperoleh persamaan sebagaimana regresi linier sebagai berikut:

$$Y = 2,263 + 0,176 X_1 + 0,484 X_2 + 0,433 X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda dalam tabel diatas dapat diketahui bahwa:

- a) Nilai Konstanta sebesar 2,263 yang bertanda positif menandakan hubungan yang searah. Hal ini menunjukkan jika tidak ada variabel satisfaction with policies, satisfaction with compentation dan satisfaction with task clarity maka masih ada intensitas angka keluar karyawan pada organisasi.
- b) Nilai koefisien regresi variabel satisfaction with policies sebesar 0,176 yang bertanda positif menunjukkan hubungan yang searah antara satisfaction with policies dengan intention to quit, sehingga apabila satisfaction with policies meningkat, maka intention to quit akan menurun.
- c) Nilai koefisien regresi variabel satisfaction with compensation sebesar 0,484 yang bertanda positif menunjukkan hubungan yang searah antara satisfaction with compensation dengan intention to quit, sehingga apabila satisfaction with compensation meningkat, maka intention to quit akan menurun.
- d) Nilai koefisien regresi variabel satisfaction with task clarity sebesar 0,433 yang bertanda positif menunjukkan hubungan yang searah antara satisfaction with task clarity dengan intention to quit, sehingga apabila satisfaction with task clarity meningkat, maka intention to quit akan menurun

2) Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama. Untuk proses analisis dengan uji F ini, data dan proses analisisnya sama dengan analisis regresi linier berganda, dengan kata lain nilai F_{hitung} dan nilai signifikansinya untuk uji F tersebut sudah dihasilkan ketika dilakukan analisis regresi berganda. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.10. Hasil Uji F

| ANOVA ^b | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|-----|-------------|--------|--------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 593.126 | 2 | 296.563 | 86.751 | 0.000 ^a |
| | Residual | 447.829 | 131 | 3.419 | | |
| | Total | 1040.955 | 133 | | | |

a. Predictors: (Constant), Predictors: (Constant), satisfaction with policy, satisfaction with compentation, satisfaction with task clarity

b. Dependent Variable: intention to quit

Hasil analisis uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 86,751, dan F tabel (2; 143) sebesar 3,00, maka H_0 ditolak. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara satisfaction with policy, satisfaction with compentation, satisfaction with task clarity secara bersama-sama terhadap intention to quit.

3) Hasil Uji t

Analisis uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variable independent terhadap variable dependen secara parsial.

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai t sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji t Model Pertama dan moderasi

| | | Coefficients ^a | | | | |
|-------|--------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
| Model | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 | (Constant) | 2.263 | 1.546 | | 1.464 | 0.146 |
| | Satisfaction with policies | 0.176 | 0.065 | 0.203 | 2.726 | 0.007 |
| | Satisfaction with compentation | 0.484 | 0.059 | 0.609 | 8.188 | 0.000 |
| | Satisfaction with task clarity | 0.433 | 0.063 | 0.632 | 5.342 | 0.000 |
| | Moderate1 | 0.343 | 0.061 | 0.459 | 4.890 | 0.002 |
| | Moderate2 | 0.213 | 0.543 | 0.329 | 6.821 | 0.000 |
| | Moderate3 | 0.370 | 0.609 | 0.499 | 7.066 | 0.000 |

a. Dependent Variable:intention to quit

Sumber : Data olahan, 2018

Nilai t_{hitung} untuk satisfaction with policy, satisfaction with compentation, satisfaction with task clarity terhadap intention to quit , lebih besar dari nilai t_{tabel} , maka H_0 ditolak, berarti dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara satisfaction with policy, satisfaction with compentation, satisfaction with task clarity secara individual terhadap intention to quit secara individual.

4) Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel *satisfaction with policy*, *satisfaction with compensation*, *satisfaction with task clarity* terhadap *intention to quit*. Berdasarkan hasil uji regresi diketahui bahwa nilai *adjusted R Square* sebesar 0,780, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa variabel *satisfaction with policy*, *satisfaction with compensation*, *satisfaction with task clarity* secara bersama-sama terhadap *intention to quit* sebesar 78,0%.

b. Pengaruh *satisfaction with policies* pada *intention to quit* di moderasi *spiritualitas commitment*.

Analisis regresi pada hipotesis kedua ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan komitmen spiritualitas sebagai moderasi. Berikut hasil uji regresi dengan menggunakan bantuan program SPSS.

Tabel 4.12
Hasil Analisis Regresi Linear

| | | Coefficients ^a | | | | |
|-------|--------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 2.263 | 1.546 | | 1.464 | 0.146 |
| | Satisfaction with policies | 0.176 | 0.065 | 0.203 | 2.726 | 0.007 |
| | Satisfaction with compentation | 0.484 | 0.059 | 0.609 | 8.188 | 0.000 |
| | Satisfaction with task clarity | 0.433 | 0.063 | 0.632 | 5.342 | 0.000 |
| | Moderate1 | 0.343 | 0.061 | 0.459 | 4.890 | 0.002 |
| | Moderate2 | 0.213 | 0.543 | 0.329 | 6.821 | 0.000 |
| | Moderate3 | 0.370 | 0.609 | 0.499 | 7.066 | 0.000 |

a. Dependent Variable:intention to quit

Sumber : Data olahan SPSS, 2018

Berdasarkan hasil regresi tersebut sebagaimana seperti pada Tabel 4.11 diperoleh persamaan sebagaimana regresi linier sebagai berikut:

$$Y = 2,263 + 0,343 X1*Z + 0,213 X2*Z + 0,370 X3*Z$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda dalam tabel diatas dapat diketahui bahwa:

- 1) Nilai Konstanta sebesar 2,263 yang bertanda positif menandakan hubungan yang searah. Hal ini menunjukkan jika tidak ada variabel moderasi komitmen spiritualitas tidak ada, maka masih ada intention to quit.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel moderasi satisfaction with policies dengan komitmen spiritualitas sebesar 0,343 yang bertanda positif menunjukkan hubungan yang searah antara satisfaction with policies

yang dimoderasi komitmen spiritualitas terhadap intention to quit, sehingga apabila satisfaction with policies dimoderasi komitmen spiritualitas meningkat, maka intention to quit akan menurun.

- 3) Nilai koefisien regresi variabel moderasi satisfaction with compensation dengan komitmen spiritualitas sebesar 0,213 yang bertanda positif menunjukkan hubungan yang searah antara satisfaction with compensation yang dimoderasi komitmen spiritualitas terhadap intention to quit, sehingga apabila satisfaction with compensation dimoderasi komitmen spiritualitas meningkat, maka intention to quit akan menurun.
- 4) Nilai koefisien regresi variabel moderasi satisfaction with task clarity dengan komitmen spiritualitas sebesar 0,370 yang bertanda positif menunjukkan hubungan yang searah antara satisfaction with task clarity yang dimoderasi komitmen spiritualitas terhadap intention to quit, sehingga apabila satisfaction with task clarity dimoderasi komitmen spiritualitas meningkat, maka intention to quit akan menurun.

C. Temuan dan Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan secara empiris :

1. Pengaruh satisfaction with organizational policies pada intention to quit.
2. Pengaruh satisfaction with compentation pada intention to quit.
3. Pengaruh satisfaction with task clarify pada intention to quit.
4. Pengaruh moderasi spirituality commitment pada hubungan satisfaction with organizational policies terhadap intention to quit.
5. Pengaruh moderasi spirituality commitment pada hubungan satisfaction with compentation terhadap intention to quit.

6. Pengaruh moderasi spirituality commitment pada hubungan satisfaction with task clarify terhadap intention to quit.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semua hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini memberikan kontribusi positif pada intention to quit. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yousef (2000) yang mengemukakan bahwa terdapat hubungan secara positif pada komitmen organisasi. Pada penelitian ini menunjukkan menunjukkan bahwa Perilaku individu pada kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dan intensitas karyawan. Hasil analisis untuk masing-masing hipotesis juga menunjukkan menunjukkan bahwa Perilaku karyawan terhadap kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Pengaruh positif menunjukkan bahwa semakin baik Perilaku karyawan pada kepuasan kerja mereka maka akan meningkatkan komitmen organisasi para Pegawai tersebut.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Yiing dan Ahmad (2008) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa perilaku kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini juga mendukung penelitian lain yang dilakukan oleh Secara organisasional komitmen Pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya melalui perilaku karyawan, seperti yang dikemukakan oleh Su-Yung Fu (2000) bahwa “selain kepemimpinan transformasional, hal lain yang penting dalam perilaku organisasional adalah komitmen organisasi.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa komitmen spiritualitas memoderasi pengaruh hubungan antara kepuasan kerja dan intensitas karyawan secara positif dan signifikan. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Wallach (1983, dalam Yiing

dan Ahmad, 2008) mengklasifikasikan profile budaya organisasi menjadi tiga yaitu birokrasi (*bureaucratic*), inovasi (*innovative*) dan mendukung (*supportive*) dan kepuasan kerja. Sebagai faktor kontijensi budaya organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan komitmen organisasi Pegawai terhadap perusahaannya. Hasil penelitian Yiing dan Ahmad (2008) menunjukkan bahwa budaya organisasi (*bureaucratic, innovative dan supportive*) memoderasi pengaruh perilaku pemimpin (*directive, participative, dan supportive*) terhadap komitmen organisasi.

Secara organisasional komitmen spiritualitas dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya melalui perilaku kepemimpinan, seperti yang dikemukakan oleh Su-Yung Fu (2000) bahwa “selain kepemimpinan transformasional, hal lain yang penting dalam perilaku organisasional adalah komitmen organisasi. Rashid *et al.* 2003 dalam melakukan penelitian terhadap 200 perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Kuala Lumpur menyimpulkan terdapat hubungan antara perilaku kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi, terhadap kinerja pekerjaan atau kepuasan kerja.

Untuk dapat menumbuhkan ikatan emosional, dalam karyawan faktor kepercayaan dan rasa hormat karyawan terhadap pimpinannya dalam hal kepuasan kerja, Seorang pemimpin harus mampu mengembangkan budaya organisasi yang positif dalam perusahaan. Wallach (1983, dalam Yiing dan Ahmad, 2008) mengklasifikasikan profile budaya organisasi menjadi tiga yaitu birokrasi (*bureaucratic*), inovasi (*innovative*) dan mendukung (*supportive*). Sebagai faktor kontijensi budaya organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan komitmen organisasi karyawan terhadap perusahaannya. Hasil penelitian Yiing dan Ahmad (2008) menunjukkan bahwa budaya organisasi (*bureaucratic, innovative dan*

supportive) memoderasi pengaruh perilaku pemimpin (*directive, participative, dan supportive*) terhadap komitmen organisasi.

Menurut Allen dan Meyer (1991, dalam Kaihatu dan Rini, 2007) bahwa komitmen organisasi merupakan keterikatan secara psikologis yang didasarkan pada tiga bentuk. Pertama, karyawan dengan *affective commitment* yang kuat (pengenalan dan keterikatan pada organisasi) pada pekerjaan secara terus menerus yang disebabkan mereka ingin melakukannya (*want to do*). Kedua, karyawan yang memiliki hubungan dengan organisasi yang didasarkan pada *continuance commitment* (menyadari adanya biaya-biaya yang dihubungkan dengan meninggalkan organisasi) yang diharapkan tetap dalam organisasi disebabkan mereka membutuhkan untuk melakukannya (*need to do*). Ketiga, karyawan dengan *normative commitment* (perasaan terhadap jaminan hak atas tekanan sosial) merasa bahwa mereka seharusnya tetap (*ought to*) dengan organisasi. Berdasarkan alasan-alasan tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa dengan komitmen organisasi yang semakin tinggi akan semakin meningkatkan kinerja karyawan, selain itu komitmen organisasi juga berhubungan dengan kepuasan kerja, semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi menunjukkan adanya kepuasan karyawan dalam bekerja. Namun hubungan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja akan semakin meningkat jika didukung oleh budaya organisasi yang baik dalam perusahaan. Hasil penelitian Yiing dan Ahmad (2008) menunjukkan bahwa budaya inovative dan supportive memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Satisfaction with organizational policies berpengaruh positif signifikan pada intention to quit.
2. Satisfaction with compentation berpengaruh positif signifikan pada intention to quit.
3. Satisfaction with organizational task clarity berpengaruh positif signifikan pada intention to quit.
4. Spirituality commitment memoderasi pada hubungan satisfaction with organizational policies terhadap intention to quit.
5. Spirituality commitment memoderasi pada hubungan satisfaction with compensation terhadap intention to quit.
6. Spirituality commitment memoderasi pada hubungan satisfaction with task clarity terhadap intention to quit.

B. Keterbatasan

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada pegawai kontrak AUM yang ada di Yogyakarta, sehingga tidak dapat digeneralisasi pada organisasi lain.
2. Data yang diperoleh dalam penelitian ini hanya terbatas dari penyebaran kuisisioner dan tidak dilakukan wawancara, karena keterbatasan waktu dan tenaga.

3. Penelitian ini hanya berfokus pada kepuasan kerja, variabel Spirituality commitment terhadap intention to quit, yang sebenarnya masih bisa dipengaruhi pada faktor lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini.
4. Dalam penelitian ini tidak dilakukan *try out* angket, sehingga pertanyaan yang tidak valid dikeluarkan dalam analisis data.

C. Saran

1. Praktis

Hasil penelitian menunjukkan bahwa satisfaction berpengaruh pada intention to wuit, sehingga perusahaan perlu mempertahankan variabel tersebut dengan cara :

- a. Melatih para karyawan dalam mengembangkan komitmen dalam bekerja.
- b. Mempertimbangkan aspirasi karyawan dalam pengambilan keputusan sehingga meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi.

2. Akademis

- a. Untuk penelitian yang akan datang, diharapkan dalam pengambilan data tidak hanya dilakukan dengan penyebaran kuisisioner saja, melainkan dengan wawancara mendalam untuk mendapatkan data yang lebih lengkap.
- b. Peneltiian yang akan datang disarankan untuk melengkapi variabel lain selain tersebut yang berpengaruh pada intention to quit dengan merujuk pada jurnal-jurnal lain yang relevan.
- c. Hendaknya dilakukan metode *try out* angket untuk menghindari pertanyaan-pertanyaan yang tidak valid dalam proses analisis data.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, Michael. 1999. "Human resource management practice." *London: KoganPage.*
- Firth, L., Mellor, D.J., Moore, K.A. and Loquet, C., 2004. How can managers reduce employee intention to quit?. *Journal of managerial psychology*, 19(2), pp.170-187.
- Hasibuan, M. 2008. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kurniasari, Luvy. 2004. "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Job Insecurity Karyawan terhadap Intensi Turnover." *Universitas Airlangga, Surabaya.*
- Luthans, F., 2006. *Organizational Behavior*, Seventh Edition, Singapore: Mc Graw - Hill.
- Mathis, L. "Robert dan John H. Jackson. 2001" *Human Resource Management*.
- Muthuveloo, Rajendran, and R. Che Rose. 2005. "Antecedents and outcomes of organisational commitment among Malaysian engineers." *American Journal of Applied Sciences* 2.6: 1095-1100.
- Muchinsky, Paul M, 1993. *Psychology Applied to Work*, (Fourth Edition), Brooks Cole Publishing Company, New York.
- Morgan, Robert M., and Shelby D. Hunt. 1994. "The commitment-trust theory of relationship marketing." *The journal of marketing*: 20-38.
- Rivai, Veithzal, and Deddy Mulyadi. 2003. "Kepemimpinan dan perilaku organisasi." *Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.*
- Robbins, S.P. 2003. *Organizational Behavior*. 9th edition. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- _____. 2008. *Organizational Behavior*. 12th edition. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Suliman dan Iles, 2000. 2003. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Aditya Media.
- Srinadi, Ni Nyoman, and Wayan Gede Supartha. 2015. "Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Hubungan Motivasi Kerja dengan Intention To Quit." *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana* 4.03.
- Sekaran, Uma, 2010, *Research Methods for Bussiness: A skill Building Approach*. Second Edition, New York: Jhon Wiley and Sons, Inc.