

---

**ANALISIS PENGARUH *TURNOVER* KARYAWAN,  
MOTIVASI, DAN PENGAYAAN PEKERJAAN, TERHADAP  
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. ENSEVAL  
MEGATRADING TBK MANADO**

*ANALYSIS OF *TURNOVER* EMPLOYEES, MOTIVATION AND ENRICHMENT  
WORK TO THE JOB SATISFACTION OF EMPLOYEES ON  
PT. ENSEVAL MEGATRADING TBK MANADO*

**Wilson Lisan, Jantje Sepang, Greis Sendow**  
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,  
Universitas Sam Ratulangi, Manado 951115, Indonesia  
Email : [Wilsonlisan07@gmail.com](mailto:Wilsonlisan07@gmail.com)

**ABSTRAK**

Kepuasan kerja karyawan dalam suatu organisasi sangat penting peranannya dalam rangka menciptakan unjuk kerja yang baik. Karyawan yang memiliki kepuasan tinggi dalam pekerjaannya memiliki unjuk kerja yang lebih baik dalam menjalankan tugasnya daripada mereka yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah turnover karyawan, motivasi dan pengayaan pekerjaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Turnover Karyawan, Motivasi dan Pengayaan Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Enseval Putera Megatrading Tbk. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuisioner dengan sampel sebanyak 60 Responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Turnover, Motivasi dan Pengayaan Pekerjaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Enseval Putera Megatrading Tbk. Sedangkan secara parsial Turnover dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan pengayaan pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci: Turnover Karyawan, Motivasi, Pengayaan Pekerjaan, Kepuasan Kerja

**ABSTRACT**

*The employees satisfaction in an organization has played the importance role to create good working performance. The employees who have a high satisfaction in the work will performing more good achievement rather than the employee who have low satisfaction. Factors influencing the employee satisfaction are employees turnover, motivation and working enrichment. The study aims to reveal the employees turnover, motivation and working enrichment to the employee satisfaction at PT Male Enseval Megatrading Tbk. Technique Analysis the used [is] analysis of regresi doubled linear. 60 employees were surveyed as responders. The result shows turnover, motivation and working enrichment simultaneously have an signifikan influences to the employees satisfaction of PT Male Enseval, Megatrading Tbk. While, turnover and motivation partially have an signifikan influences to the employees satisfaction, however the working enrichment do not have signifikan influence to employee satisfaction.*

*Keywords: Employee Turnover, Motivation, Job Enrichment, Job Satisfaction*

## 1. PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan manajemen yang baik dan benar. Terdapat berbagai pendapat tentang pengertian manajemen, walaupun pada dasarnya mempunyai makna yang kurang lebih sama. Manajemen sangat menentukan sebuah organisasi dalam mencapai suatu keberhasilan organisasi. Manajemen meliputi proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan penggunaan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi lainnya sehingga bisa mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Desller, 2011).

PT. Enseval Putra Megatrading, Tbk merupakan perusahaan farmasi multinasional yang bermarkas di Jakarta, Indonesia. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1972 dan memproduksi berbagai macam-macam barang farmasi. Dalam perkembangannya, PT Enseval tumbuh menjadi distributor umum, tidak hanya dalam produk farmasi, tetapi juga dengan berbagai macam produk konsumen dan peralatan medis, bahkan berperan sebagai agen dan distributor bahan baku kimia untuk industri farmasi, kosmetik, dan makanan industri. Sejalan dengan pertumbuhan ekonomi Indonesia, PT Enseval juga melakukan diversifikasi ke beberapa jenis usaha di luar bidang perdagangan dan distribusi. Ketika manajemen mengambil keputusan untuk kembali ke bisnis inti pada tahun 1993, semua kegiatan usaha perdagangan dan distribusi dipindahkan ke PT Arya Gupta Cempaka, sebuah perusahaan yang didirikan pada tahun 1988, yang selanjutnya pada tanggal 6 Agustus 1993 berubah nama menjadi PT Enseval Putera Megatrading.

Selain itu pengayaan pekerjaan atau job enrichment juga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Masalah yang dihadapi oleh karyawan seperti dibatasi dalam melakukan tugas kerja sehingga inovasi-inovasi yang ada untuk melakukan improvisasi tidak terpenuhi. Pengayaan pekerjaan merupakan peningkatan tanggung jawab dan control karyawan atas pekerjaannya sehingga dapat memotivasi karyawan tersebut. Seperti kita ketahui bahwa setiap karyawan yang bekerja ditentukan oleh atasan mereka dan pekerjaannya dirancang sedemikian rupa agar memuaskan dan memberi manfaat bagi semua pihak.

### Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah *turnover* karyawan, motivasi dan pengayaan pekerjaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui apakah *turnover* karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Untuk mengetahui apakah motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Untuk mengetahui apakah pengayaan pekerjaan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

### Tinjauan Pustaka

#### Perputaran /*Turnover*

Perputaran (*turnover*) adalah berhentinya seorang karyawan dari tempat bekerja secara sukarela atau pindah kerja dari tempat kerjake tempat kerja lain. (Dessler, 2011). Jika dilihat dari segi ekonomi tentu perusahaan akan mengeluarkan *cost* yang cukup besar karena perusahaan

seringmelakukan *recruitment*, pelatihan yang memerlukan biaya yang sangat tinggi, dan faktor-faktor lain yang mempengaruhi suasana kerja menjadi kurang menyenangkan.

**Motivasi**

Motivasi berasal dari kata dasar motif, yang mempunyai arti suatu perangsang, keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Motivasi adalah pemberian daya penggerak menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2007)

**Pengayaan Pekerjaan**

Menurut Robbins dan Judge (2009), menyatakan bahwa pekerjaan yang diperkaya mengatur tugas-tugas sedemikian rupa sehingga memungkinkan karyawan menyelesaikan aktivitas, meningkatkan kebebasan dan tanggung jawab karyawan dan memberikan umpan balik sehingga individu dapat menilai dan memperbaiki kinerja mereka sendiri

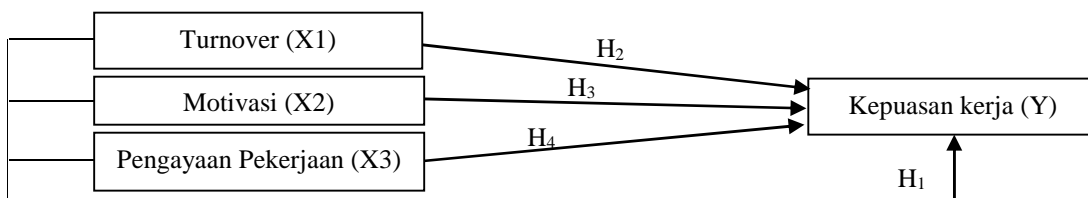
**Kepuasan Kerja**

Menurut Umar (2010), kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mengacu pada sikap yang lazim ditunjukkan seseorang terhadap pekerjaannya, dimana seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, begitu juga sebaliknya. Ayudiarini (2010) menyatakan kepuasan kerja adalah suatu kondisi mental seseorang mengenai suka atau tidak suka terhadap pekerjaannya dan dengan demikian akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

**Penelitian Terdahulu**

Rienly Gijoh (2013) Kepuasan kerja merupakan hal yang sangat personal dan sifatnya tidak selalu sama antara orang yang satu dengan orang yang lain. Motivasi adalah motif yang mendorong individu mengoptimalkan prestasi yang dimilikinya kearah pencapaian prestasi kinerja yang tinggi dalam kompetensi dengan standar keunggulan melalui usaha keras. Francisca Hermawan (2012) Sumber daya manusia merupakan fungsi yang paling penting dalam sebuah perusahaan, karena kualitas menentukan Peringkat kesuksesan perusahaan. Karyawan kepuasan, motivasi, dan komitmen adalah kunci untuk efisiensi dan efektifitas perusahaan, yang juga terkait dengan pengayaan pekerjaan perusahaan yang menciptakan pekerjaan kontrol dan tanggung jawab. Putra dan Wibawa (2015) Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara langsung terhadap turnover intentions dan terdapat pengaruh tidak langsung antara kepuasan kerja terhadap turnover intentions yang dimediasi melalui komitmen organisasional.

**Kerangka Konseptual**



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**  
 Sumber: Literature Reviews

### **Hipotesis Penelitian**

Hipotesis adalah jawaban atau dugaan sementara yang belum diketahui kebenarannya. Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Diduga *turnover*, motivasi dan pengayaan pekerjaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Diduga *turnover* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Diduga motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Diduga pengayaan pekerjaan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

## **2. METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih.

### **Tempat dan Waktu Penelitian**

Tempat penelitian dilakukan di PT Enseval Putera Megatrading Tbk. JL.Maria Walanda Maramis Walanda KM.10 No.8 Desa Watutumou III, Kec. Kalawat, Kab. Minahasa Utara. Waktu penelitian Januari - April 2016.

### **Populasi dan Sampel**

Menurut Sugiyono (2012) pengertian populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek tersebut.

### **Metode Pengumpulan Data**

Jenis data ini terbagi atas dua, antara lain:

1. Data primer. Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Pengumpulan data primer dalam penelitian ini melalui data yang diperoleh secara langsung dari responden atau narasumber dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan melalui wawancara serta membagikan kuesioner.
2. Data sekunder. Data sekunder adalah data yang tidak langsung memberikan data kepada peneliti, misalnya penelitian harus melalui orang lain atau mencari melalui dokumen.

## **3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

Sebelum instrumen penelitian digunakan untuk mengumpulkan data perlu dilakukan pengujian validitas. Hal ini digunakan untuk mendapatkan data yang valid dari instrumen yang valid. Menurut Sugiyono (2012) hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan anantara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Pengujian instrumen

dalam penelitian ini dilakukan dengan korelasi bivariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Kriteria uji valid dengan korelasi bivariate adalah sebagai berikut :

1. Jika Nilai sig < alpha (0,05) maka suatu instrument dinyatakan valid,
2. Jika Nilai sig > alpha (0,05) maka suatu instrument dinyatakan tidak valid

**Koefisien Koreasi (R) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan asosiasi (hubungan) linear antara dua variabel, korelasi tidak menunjukkan hubungan fungsional ataudengan kata lain analisis korelasi tidak membedakan antara variabel dependendengan variabel independen (Ghozali, 2011).

**Tabel 1. Interpretasi Koefisien Determinasi**

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1	0-0,199	Sangat Rendah
2	0,20-0,399	Rendah
3	0,40-0,599	Sedang
4	0,60-0,799	Kuat
5	0,80-1,00	Sangat Kuat

*Sumber: (Ghozali, 2011)*

**Uji Asumsi Klasik**

Untuk menguji kelayakan model regresi yang digunakan, maka harusterlebih dahulu memenuhi uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji heteroskedastisitas,ujimultikolinieritas dan uji autokorelasi.

**Uji Normalitas**

Hipotesis yang telah dirumuskan akan diuji dengan statistik parametris,dalam hal ini dengan menggunakan korelasi dan regresi. Penggunaan statisticparametris mensyaratkan bahwa data setiap variabel yang akan dianalisis harusberdistribusi normal. Menurut Ghozali (2011), uji normalitas bertujuan untukmenguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

**Uji Heterokedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam modelregresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatananke pengamatan lain, jika *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2011)

**Uji Multikolinieritas**

Uji multikoleniaritas bertujuan untuk menguji apakah model regresiditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau independen (Ghozali, 2011). Untuk mendeteksi multikolinieritas dapat dilihat pada nilai VIF, jika nilai VIF < 10 maka tidak ada gejala multikolinieritas

**Uji Autokorelasi**

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi adakorelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengankesalahan pengganggu pada periode t-1 atau sebelumnya

(Ghozali, 2011). Biasanya hal ini terjadi pada regresi yang datanya adalah *time series* atau berdasarkan waktu berkala

## **Pembahasan**

### **Pengaruh *Turnover* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Karyawan merupakan suatu aset perusahaan yang utama. Bagaimanapun sempurnanya perencanaan, kebijakan, maupun peralatan dan teknologi mutakhir yang dimiliki suatu perusahaan tidak ada artinya bila tidak ada faktor yang menggerakkannya. Bila manajemen perusahaan mampu mengelola dengan baik, menggunakan secara optimal, tenaga kerja yang termotivasi akan memiliki semangat kerja tinggi sehingga produktivitasnya juga menjadi lebih baik yang pada akhirnya akan mencapai sasaran seperti yang diharapkan oleh perusahaan. Kehilangan karyawan terlalu sering tentunya memberikan efek bagi produktifitas perusahaan.

### **Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Salah satu aspek memanfaatkan pegawai ialah pemberian motivasi (daya perangsang) kepada pegawai, dengan istilah populer sekarang pemberian kegairahan bekerja kepada pegawai. Telah dibatasi bahwa memanfaatkan pegawai yang memberi manfaat kepada perusahaan. Ini juga berarti bahwa setiap pegawai yang memberi kemungkinan bermanfaat ke dalam perusahaan, diusahakan oleh pemimpin agar kemungkinan itu menjadi kenyataan. Usaha untuk merealisasi kemungkinan tersebut ialah dengan jalan memberikan motivasi. Motivasi ini dimaksudkan untuk memberikan daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya

### **Pengaruh Pengayaan Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Suatu tugas mengandung arti penting yang meliputi antara lain: pencapaian keberhasilan, lingkup wewenang dan tanggung jawab, yang merupakan faktor internal potensi kepuasan kerja. Sedangkan faktor eksternal antara lain seperti: supervisi, upah, dan kondisi lingkungan pekerjaan, adalah yang merupakan potensi ketidakpuasan kerja. Kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja bukan merupakan dua hal yang berlawanan tetapi merupakan kondisi yang mempunyai ukuran tersendiri. Perbaikan pada faktor luar misalnya upah mungkin saja akan mengurangi ketidakpuasan kerja tetapi belum tentu meningkatkan kepuasan seorang pekerja. Kepuasan pekerja akan dapat diperoleh dengan memperbaiki faktor internal seperti peningkatan motivasi, yang dapat dilakukan dengan jalan pendekatan perluasan tugas atau pendekatan *job enrichment*.

## **4. PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Dari hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. *Turnover*, Motivasi dan Pengayaan Pekerjaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Enseval Putera Megatrading Tbk.
2. *Turnover* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja KaryawanPT Enseval Putera Megatrading Tbk.
3. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja KaryawanPT Enseval Putera Megatrading Tbk.
4. Pengayaan Pekerjaan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja KaryawanPT Enseval Putera Megatrading Tbk

## Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka penulis memberi saran sebagai berikut:

1. Mengingat *Turnover* dan motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan serta memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Enseval Putera Megatrading Tbk. Maka pihak di PT Enseval Putera Megatrading Tbk harus memperhatikan faktor *Turnover* dan Motivasi.
2. Hasil penelitian dapat digunakan untuk pengembangan ilmu pengetahuan manajemen Sumber Daya Manusia khususnya untuk *Turnover*, Motivasi, Pengayaan Pekerjaan dan Kepuasan Kerja Karyawan.
3. Dalam penelitian ini yang diteliti hanya terbatas pada pengaruh *Turnover*, Motivasi dan Pengayaan Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Sedangkan faktor-faktor lain yang juga berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan yang belum diungkap berapa besar pengaruhnya, semoga pada penelitian selanjutnya dapat membahas faktor-faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

### *Paper dalam Jurnal*

- [1] Audra Bianca dan Wahyu Susihono. 2012. *Pengaruh Iklim Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*.
- [2] Hakim, Y. (2010). Pengaruh Program Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Nusantara Bandung. *Journal Manajemen*, 2 (2), 82-86.
- [3] Kartika dan Kaihatu. 2010. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya). *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, vol.12, no. 1, Maret 2010.

### *Buku*

- [4] Arifin, Johar dan A. Fauzi. 2007. *Aplikasi Excel dalam Aspek Kuantitatif Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- [5] Bernardin, J. H. dan Russell, J. E. A. 1995. *Human Resource Management: An Experiential Approach*. New York: McGraw Hill.
- [6] Dessler, Gary. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kesepuluh Jilid 2*. Jakarta : PT. Macanan Jaya.
- [7] Gomes, Faustino Cardoso, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- [8] Ghozali, Imam, 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Keempat, Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- [9] Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- [10] Haslam, S. A., Reicher, S. D., & Platow, M. J. 2010. *The New Psychology of Leadership: Identity, Influence & Power*. NY: Psychology Press.
- [11] Handoko, T. H. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- [12] Hasibuan, M. H. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [13] Haslam, S. A., Reicher, S. D., & Platow, M. J. 2010. *The New Psychology of Leadership*. NY: Psychology Press.
- [14] Kuncoro, M. (2009). *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- [15] Moenir, A. S. (1983). *Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepengawain*. Jakarta: Gunung Agung.

- [16] Murphy, K. R., & Davidshover, C. O. (2003). *Psychological Testing: Principles and Application*. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- [17] Mustafa, H (2002). *Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta: Gallia Indonesia.
- [18] Mustafa, Z. (2009). *Mengurai Variabel Hingga Instrumentasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [19] Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- [20] Mathis, R dan Jackson, W.2006. *Human Resources Development (Track MBA series/terjemahan)*. Jakarta; Prestasi Pustaka.
- [21] Mobley. 2002 . *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*. Jakarta: Salemba Empat.
- [22] Munandar, Ashar Sunyoto. 2001. *Psikologi industri dan Organisasi*. Jakarta. UIP. Robins, P, Stephen. 2010. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks.
- [23] Rangkuti, F. (2011). *Riset Pemasaran*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- [24] Riduwan. (2010). *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta.
- [25] Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- [26] Rivai, H. Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Edisi 2, Raja Grafindo, Jakarta.
- [27] Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku Organisasi* (alih bahasa Drs. Benjamin Molan), Edisi Bahasa Indonesia, Klaten: PT Int An Sejati.
- [28] Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Indeks.
- [29] Robbins, S. P., and Coulter, M. (2006). *Manajemen*. Jakarta: Indeks.
- [30] Siagian, Sondang P, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan Ketujuh, Jakarta: Radar Jaya Offset.
- [31] Siagian, S. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [32] Simamora, B. (2008). *Panduan Riset Perilaku Konsumen*. Jakarta: Gramedia.
- [33] Simamora, H. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi III. Yogyakarta: Penerbit STIE YKPN.
- [34] Steers, R., and L. Porter. 2007. *Motivation & Work Behavior*. NY: McGraw Hill/Irwin.
- [35] Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [36] Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- [37] Sjafri Mangkuprawira and Aida Vitayala Hubeis. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya [1] Manusia*, Ghalia Indonesia. Bogor.
- [38] Surachmad, W. (1993). *Wawasan Kerja Aparatur Negara*. Jakarta: Pustaka Jaya.
- [39] Umar, H., (2010), *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan: Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*, Rajawali Pers, Jakarta.
- [40] Wijaya, T. 2013. *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- [41] Witarso, N. (1988). *Dasar-Dasar Produksi*. Jakarta: Karanika.
- [42] Wursanto, I. G. (2000). *Manajemen Kepegawaian*. Jakarta: Balai Pustaka.
- [43] Yamin, S., dan Kurniawan, H. (2009). *SPSS Complete: Teknik Analisis Statistik Terlengkap dengan Software SPSS*. Jakarta: Penerbit Salemba Infotek.

### **Skripsi**

- [44] Ayudiati, S.E. 2010. *Analisis Pengaruh Locus of Control Terhadap Kinerja Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating*. Skripsi. Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro. Semarang
- [45] Siregar, 2006. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover Karyawan Produksi pada PT Tolan Tiga Indonesia*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara.