

## **Studi Tentang Variabel Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Intensi Turnover**

**Rahayu Mardikaningsih, Misbachul Munir**

<sup>1</sup> Fakultas Ekonomi, Universitas Mayjen Sungkono, Mojokerto, Indonesia

<sup>2</sup> Fakultas Ekonomi, Universitas Sunan Giri Surabaya, Surabaya, Indonesia

Email: rahayumardikaningsih@gmail.com

**Abstrak**—Sumber daya manusia dibutuhkan untuk menunjang kelangsungan perusahaan terutama untuk mencapai tujuan serta visi dari perusahaan. Kepemimpinan dan komitmen dibutuhkan perusahaan guna menuju pada visi yang sudah ada dan dikembangkan. Penelitian ini meneliti pengaruh kepemimpinan dan komitmen terhadap intensi turnover pada pegawai di Surabaya. Dengan jumlah sampel yang digunakan adalah 70 responden, uji menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas dan alat analisis adalah regresi. Hasil yang didapatkan adalah kepemimpinan berpengaruh terhadap intensi turnover. Semakin baik kepemimpinan maka semakin rendah intensi turnover. Begitu pula dengan komitmen berpengaruh terhadap intensi turnover. Seorang pegawai harus memiliki sebuah komitmen untuk mendapatkan kinerja yang baik yang akan mengurangi intensi turnover.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan; Komitmen; Intensi Turnover

**Abstract**—Human resources are needed to support the continuity of the company, especially to achieve the goals and vision of the company. Leadership and commitment are needed by the company in order to lead to the vision that already exists and is developed. This study examines the effect of leadership and commitment on turnover intentions of employees in Surabaya. With the number of samples used is 70 respondents, the test to be carried out is using the validity test, reliability test, normality test and the analysis tool used is multiple linear regression analysis. The results obtained are that leadership affects turnover intentions. The better the leadership, the lower the turnover intention. Likewise, commitment has an effect on turnover intention. An employee must have a commitment to get good performance which will reduce turnover intention.

**Keywords:** Leadership; Commitment; Turnover Intention

### **1. PENDAHULUAN**

Usaha memiliki sumber daya manusia berkualitas bagi organisasi memerlukan biaya yang tidak murah. Ini adalah investasi jangka panjang yang memerlukan perlakuan dan pemeliharaan secara khusus. Oleh karenanya menjaga sumber daya manusia adalah pilihan terbaik dibandingkan upaya merekrut sumber daya manusia. Semua pelaku di industri dituntut guna lebih mencermati anggotanya serta membuat pegawai merasa nyaman bekerja di industri itu. Pegawai hendak bertahan serta meningkatkan tindakan ketaatan kepada industri. Ini memerlukan perhatian khusus. Perilaku dan kinerja mereka harus efektif. Dengan begitu akan memudahkan perusahaan untuk mengembangkan potensi yang dimiliki pegawai dan mampu meningkatkan produktivitas perusahaan.

Hampir semua perusahaan terlibat pada masalah tentang intensi turnover. Ini menjadi permasalahan serius untuk banyak industri. Turnover membidik pada realitas akhir yang dialami industri berbentuk jumlah pegawai yang meninggalkan industri pada rentang waktu tertentu, sebaliknya keinginan pekerja guna berganti mengarahkan pada hasil penilaian orang mengenai perkembangan hubungan dengan industri yang belum direalisasikan dalam aksi kejelasan meninggalkan industri. Turnover bisa berbentuk pembatalan diri, perpindahan keluar bagian industri, pemberhentian ataupun kematian anggota perusahaan. Dampak negatif yang dialami dari adanya intensi turnover pada industri merupakan pada mutu serta keahlian guna mengambil alih pegawai yang meninggalkan pekerjaan, maka menginginkan durasi serta bayaran baru dalam merekrut pegawai baru. Intensi turnover bisa menyebabkan kehilangan untuk industri, melalui kehilangan aset unsur manusia yang berkompeten (Wen, 2007). Keinginan melepas pekerjaan dan menjauhi organisasi dianggap perenungan dan evaluasi bagi pihak manajemen. Pegawai yang memiliki keinginan yang besar untuk meninggalkan pekerjaan akan menyebabkan dampak pada kinerja organisasi sebab ini menyangkut nilai investasi unsur manusia di organisasi seperti biaya pelatihan dan biaya rekrutmen pegawai baru (Lestari, 2014; Chou & Rodriguez, 2013; Khanin, 2013; Jain, 2012).

Terdapat banyak perihal yang menimbulkan anggota organisasi mempunyai kemauan untuk pergi ataupun intensi turnover. Salah satunya berasal dari figur dan gaya kepemimpinan (Darmawan *et al.*, 2020). Paripurna *et al.* (2017) menerangkan jika kepemimpinan merupakan cara mempengaruhi orang lain guna bersikap sesuai dengan kemauan atasan. Kepemimpinan yang sukses merupakan atasan yang sukses menggapai sasaran tanpa memikirkan hambatan terdesak ataupun kegagalan guna melaksanakannya.

Bila arahan dari sesuatu organisasi bisa melaksanakan peranan itu, hingga sungguh bisa jadi para anggotanya mempunyai intensi turnover yang kecil. Pada kedudukan interpersonal misalnya pemimpin bisa membagikan dorongan serta bimbingan pada saat anggota organisasinya mendapatkan masalah. Kehadiran dan peran serta pimpinan pada situasi sejenis ini sanggup membuat anggota merasa diperhatikan dan ini memungkinkan untuk menurunkan tingkat intensi turnover. Pegawai bila merasa sebenarnya atasan telah sanggup membawa organisasi dan bawahannya dengan bagus sesuai visi yang dianut hingga pegawai hendak memunculkan rasa aman, rasa segan dan aktif dalam bertugas (Sinambela, 2020). Kesalahfahaman ini akan membawa dampak pada peningkatan produktivitas dan profitabilitas organisasi serta penurunan tingkat turnover. Kepemimpinan diharapkan sanggup memusatkan serta

memotivasi pegawai supaya bisa melakukan profesinya dengan baik (Hutomo, 2011). Selain itu juga dapat mengurangi tingkatan turnover dan mengoptimalkan kemampuan pegawai. Hasil riset yang dilakukan oleh Elçi *et al.* (2012) meyakinkan bila efektifitas atasan akan mengurangi niat meninggalkan pekerjaan.

Penyebab kedua yang menimbulkan intensi turnover merupakan komitmen terhadap organisasi. Komitmen organisasi bisa menjadi media efektif dalam melaksanakan tugas dan organisasinya dapat berharap pegawai akan mengeluarkan kemampuan mereka (Nouri & Perker, 1996). Kekuatan komitmen menyebabkan desakan bagi segenap anggota organisasi untuk mewujudkan tujuan bersama (Porter *et al.*, 1974). Adanya kekuatan komitmen menghasilkan orang untuk memprioritaskan kecenderungan kepada organisasi dari kebutuhan individu serta berupaya menghasilkan organisasi jadi lebih bagus. Mayer dan Allen (1997) menerangkan jika seseorang mempunyai ikatan dan komunikasi yang baik dengan pimpinan akan memberikan dampak lebih baik kepada komitmen. Menurut Robbins dan Judge (2013), adanya niatan pegawai agar senantiasa di organisasi. Ini adalah komitmen organisasi. Pegawai yang mempunyai komitmen akan mengarah mempunyai produktivitas yang tinggi (Darmawan *et al.*, 2020; Ernawati *et al.*, 2020). Pegawai mempunyai komitmen yang besar kepada organisasi akan menunjukkan totalitas yang tinggi (Darmawan, 2020). Ini iakan menjadi pencegah dari intensi turnover. Oleh karena itu, penelitian ini akan mengamati tentang dampak kepemimpinan dan komitmen terhadap intensi turnover.

## 2. METODE PENELITIAN

Menurut Robbins (2006), kepemimpinan merupakan keahlian untuk pengaruhi sesuatu golongan ke arah sesuatu tujuan. Kepemimpinan merupakan akibat antara individu yang dijalani dalam suasana khusus, dan ditunjukan lewat cara komunikasi ke arah pencapaian tujuan tertentu. Bagi Darmawan (2008), indikator kepemimpinan terdapat 5 ialah: (1) kemampuan guna membina kerjasama serta hubungan yang bagus, (2) efektivitas rencana, (3) manajemen partisipatif, (4) kemampuan memberi delegasi; (5) pengawasan.

Komitmen organisasional menurut Colquitt *et al.* (2011) merupakan sebagai kemauan pada beberapa pekerja guna senantiasa jadi anggota organisasi. Komitmen organisasi mempengaruhi apakah seseorang pekerja senantiasa menetap selaku anggota organisasi (is retained) ataupun meninggalkan guna mengejar profesi lain (turnover). Meyer serta Allen (1984) merumuskan sesuatu arti hal dari komitmen dalam berorganisasi selaku konstruk intelektual yang ialah karakter ikatan anggota organisasi dengan organisasinya serta mempunyai keterkaitan kepada ketetapan orang guna meneruskan keanggotaannya dalam berorganisasi. Indikator bagi meyer serta Allen (1997) terdapat 3 ialah: (1) komitmen afektif, (2) komitmen berkelanjutan, (3) komitmen normatif.

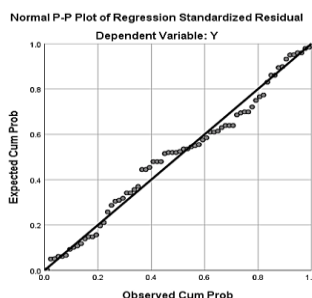
Intensi turnover berdasarkan teori Mobley (1986) merupakan kecondongan ataupun keinginan pekerja guna berhenti bertugas dari profesinya dengan cara sukarela ataupun berpindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja lain bagi pilihannya sendiri. Masih menurut Mobley (1986), tolak ukur intensi turnover ada tiga yaitu: (1) pikiran meninggalkan pekerjaan, (2) intensi mencari pekerjaan lainnya, (3) niat keluar dari dari perusahaan.

Penelitian ini mengikuti pendekatan penelitian kuantitatif. Kualitas data dengan validitas dan reliabilitas sedangkan alat analisis yang dipergunakan adalah regresi. Ada asumsi klasik untuk uji model regresi. Pengumpulan data menggunakan penyebaran kuisioner yang dilakukan pada pegawai perusahaan di Surabaya. Dengan menggunakan google form, kuisioner yang disebar menggunakan skala likert dengan nilai 1-5. Sampel pada penelitian ini adalah pegawai di salah satu perusahaan di Surabaya sebanyak 70 responden, dengan teknik sensus.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

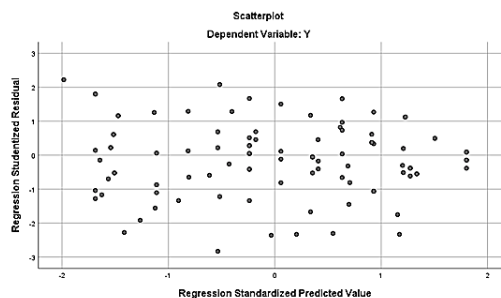
Hasil dari uji validitas untuk mengetahui item-item pada kuisioner apakah valid atau tidak dan dari hasil olah data menggunakan SPSS diketahui bahwa seluruh instrumen pertanyaan yang ada dinyatakan valid dikarenakan sudah memenuhi syarat yaitu nilai item total corrected correlation  $> 0,3$ . Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsisten dari kuisioner atau untuk mengukur tingkat kehandalan indikator dari variabel yang ada. Dari hasil yang diperoleh bahwa nilai aplha crobach  $> 0,7$  untuk seluruh variabel, maka seluruh variabel dinyatakan reliabel.

Uji normalitas untuk memastikan data tersebar secara merata dan normal. Data terkait variabel harus punya sebaran data yang normal.



Gambar 1. Normalitas

Gambar 1 menunjukkan bahwa penyebaran data didistribusi secara normal dikarenakan titik-titik tersebar di sekitar garis diagonal.



**Gambar 2.** Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil gambar 2 didapatkan kesimpulan tidak terjadi heterokedastisitas karena titik-titik pada scatterplot tidak membentuk pola.

**Tabel 1.** Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	32.188	2.777		11.592	.000		
	X1	-3.333	.573	-.558	-5.814	.000	.574	1.742
	X2	-1.720	.518	-.319	-3.323	.001	.574	1.742

Dari tabel 1 dapat hasil persamaan regresi sebagai berikut:  $Y = 32.188 - 3.333 X1 - 1.720 X2$ . Persamaan regresi tersebut mengartikan bahwa bila kepemimpinan dan komitmen organisasi baik maka semakin rendah intensi turnover pegawai.

**Tabel 2.** ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2316.148	2	1158.074	61.009	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1271.795	67	18.982		
	Total	3587.943	69			

Uji simultan untuk mengetahui pengaruh variabel terikat terhadap variabel bebas secara bersamaan. Dari hasil tabel 2 menyatakan bahwa variabel kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan secara bersamaan terhadap variabel intensi turnover.

**Tabel 3.** Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.803 <sup>a</sup>	.646	.635	4.357	1.008

Tabel 3 untuk menjelaskan hubungan antar variabel. Dari tabel 3 bahwa nilai adjusted R square adalah 0,646 atau 64,6% yang dapat diartikan variabel bebas berpengaruh cukup besar terhadap variabel terikat sehingga sisanya sebanyak 35,4% dipengaruhi oleh faktor lain selain di penelitian ini. Dari tabel 3 juga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi pada penelitian ini.

Pada tabel 1 didapat hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap intensi turnover. Hasil itu searah dengan riset Wen (2007); Dixon serta Hart (2010); Russell (2011); jika kepemimpinan pula mempunyai akibat kepada keinginan keluar. Ini membuktikan jika kepemimpinan sudah diidentifikasi membagikan dampak negatif yang besar kepada intensi turnover pegawai. Begitu pun, kepemimpinan memberikan kontribusi signifikan terhadap keberhasilan atau kegagalan organisasi (Lok & Crawford, 2003). Menurut Rasid *et al.* (2013), kemampuan seorang pemimpin untuk mengarahkan dan memotivasi pegawai tidak boleh diabaikan. Bila kepemimpinan bisa dijalani dengan bagus hingga bisa mengurangi intensi turnover. Dalam hal ini, atasan mempunyai kontribusi bernilai dalam organisasi.

Komitmen organisasi berpengaruh terhadap intensi turnover. Ini dibuktikan dari riset yang dicoba oleh Song (2016) yang membuktikan kekuatan komitmen organisasi mampu mengurangi intensi turnover. Hasil riset yang dicoba oleh Alkahtani (2015), Jehanzeb *et al.*, (2013) yang merumuskan jika komitmen kepada organisasi mempengaruhi negatif kepada intensi turnover. Dengan demikian komitmen organisasi senantiasa berhubungan dengan terbentuknya intensi turnover, dimana semakin besar komitmen organisasi maka semakin kecil potensi dari keinginan pegawai untuk keluar dari organisasi. Hasil riset ini searah dengan yang dilakukan oleh Sidharta dan

Margaretha (2011) yang melaporkan jika komitmen organisasi memiliki dampak negatif serta penting kepada intensi turnover. Komitmen yang dimiliki oleh pegawai akan mengurangi tingkatan intensi turnover pegawai.

#### 4. KESIMPULAN

Kepemimpinan berpengaruh secara nyata terhadap intensi turnover. Ini menunjukkan bahwa perusahaan dirasa perlu meningkatkan kualitas pemimpin agar dapat menurunkan tingkat intensi turnover pegawai di perusahaan. Komitmen organisasi berpengaruh secara nyata terhadap intensi turnover. Hal ini menunjukkan perusahaan perlu meningkatkan komitmen organisasi sebagai upaya menurunkan tingkat intensi turnover. Perusahaan harus terus menjaga kekuatan komitmen organisasi dari setiap pegawai. Ini harus didukung dengan kepemimpinan agar pegawai terus merasa memiliki semangat kerja, yang selanjutnya akan menurunkan intensi turnover. Perusahaan memperhatikan kebutuhan pegawai agar kesejahteraan mereka tetap terjamin. Perusahaan mempertahankan pegawai dengan memperhatikan tekanan yang diberikan oleh pegawai dalam melakukan pekerjaan dan akan mengurangi intensi turnover serta memperhatikan apa yang diinginkan pegawai untuk loyal pada organisasinya. Untuk penelitian selanjutnya diperlukan pembahasan lebih detail terkait dampak intensi turnover pada perusahaan dan faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya intensi turnover.

#### REFERENCES

- Alkahtani, H. A. (2015). Investigating Factors that Influence Employees' Turnover Intention: A Review of Existing Empirical Works. *International Journal of Business and Management*, 10(12), 152–166.
- Andayani, D. & D. Darmawan. (2011). Determinan Variabel Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan Sebagai Kontributor Perilaku Dan Kinerja Organisasi Berbasis Keunggulan Bersaing, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(2), 35-54.
- Chou, S. Y., & L. Rodriguez. (2013). An Empirical Examination of Service-Oriented Organizational Citizenship Behavior the Roles of Justice Perceptions and Manifest Needs. *Emerald Insight*, 23(6), 474-494.
- Colquitt, Jason A., Jeffery A. LePine., & Michael J. Wesson. (2011). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill. New York.
- Darmawan, D. (2008). Kajian Teoritis Variabel Kepemimpinan, *Jurnal Media Komunikasi Ekonomi dan Manajemen*, 6(3), 21-35.
- Darmawan, D. (2010). Pengaruh Kompetensi Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Loyalitas Kerja, *Jurnal Ilmu Sosial*, 4(2), 63-76.
- Darmawan, D *et al.* (2020). The Quality of Human Resources, Job Performance and Employee Loyalty, *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, Vol. 24 Issue 3, 2580-2592.
- Darmawan, D. (2020). Profesionalisme, Motivasi Berprestasi, Komitmen Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Intensi Berwirausaha. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, 3(3), 344-364.
- Darmawan, D., E. A. Sinambela., M. Hariani., & M. Irfan. (2020). Analisis Komitmen Organisasi, Iklim Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen (JBKSM)*, 4(1), 58-70.
- Dixon, Marva L., & L.K. Hart. (2010). The Impact of Path-Goal Leadership Styles on Work Group Effectiveness and Turnover Intention. *Journal of Managerial Issues*, 22(1), 52-69.
- Elçi, M., Şener, İ., Aksoy, S., & Alpkan, L. (2012). The Impact of Ethical Leadership and Leadership Effectiveness on Employees' Turnover Intention: The Mediating Role of Work-Related Stress. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 58, 289–297.
- Ernawati., E. A. Sinambela., R. Mardikaningsih., & D. Darmawan. (2020). Pengembangan Komitmen Organisasi Melalui Profesionalisme Karyawan dan Kepemimpinan yang Efektif. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 3(2), 520-528.
- Hutomo, S. & D. Darmawan. (2011). Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Menuju Keunggulan Bersaing, *Jurnal Ilmu Sosial*, 5(1), 13-22.
- Jain, A. K., Giga, S. I., & Cooper, C. L. (2012). Perceived organizational support as a moderator in the relationship between organisational stressors and organizational citizenship behaviors. *Emerald Insight*, 21(3), 313-334.
- Jehanzeb, K., Rasheed, A., & Rasheed, M. F. (2013). Organizational Commitment and Turnover Intentions: Impact of Employee's Training in Private Sector of Saudi Arabia. *International Journal of Business and Management*, 8(8), 79–90.
- Khanin, Dmitry. (2013). How to reduce turnover intentions in the family business: Managing centripetal and centrifugal forces. *Business Horizons*, 56, 63-73.
- Lestari, U. P. & D. Darmawan. (2014). Studi Tentang Hubungan Motivasi dan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(2), 1-6.
- Lestari, U. P., E. A. Sinambela., R. Mardikaningsih., & D. Darmawan. (2020). Pengaruh Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 3(2), 529-536.
- Lok, P., & Crawford, J. (2003). The effect of organisational culture and leadership style on job satisfaction and organisational commitment: A cross national comparison. *Journal of Management Development*, 23(4), 321–328.
- Mardikaningsih, R. & D. Darmawan. (2012). Studi Tentang Karakteristik Individu, Kepemimpinan, Kompensasi, Organizational Citizenship Behavior, dan Budaya Organisasi Untuk Membentuk Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(2), 7-25.
- Mardikaningsih, R. (2020). Sebuah Penelitian Empiris Tentang Hubungan Masa Kerja, Kualitas Sumber Daya Manusia dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmiah Ilmu-ilmu Ekonomi (Akuntabilitas)*, 13(1), 43-54.
- Mardikaningsih, R. & D. Darmawan. (2020). Sistem Pengendalian Mutu. *Metromedia*, Surabaya.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1984). Testing the "Side-Bet Theory" of Organizational Commitment: Testing Methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69, 372-378.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace Theory Research and Application*. Sage Publications. California.
- Mobley, W. H. (1986). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat Dan Pengendaliannya*. Terjemah. PT Pustaka Binaman Pressindo. Jakarta.
- Nouri, H., & Parker, R., (1998). The Relationship between Budget Participation and Job Performance: The Roles of Budget Adequacy and Organizational Commitment. *Accounting, Organizations and Society*, 23, 467- 483.

- Oetomo, Hasan & D. Darmawan. (2004). Pengaruh Aspek Pendidikan, Pelatihan, Umur dan Pengalaman Kerja terhadap Perilaku Gaya Kepemimpinan, *Jurnal Ekonomi-Manajemen*, 3(2), 11-22.
- Paripurna, I., Supartha, I., & Subudi, M. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Agung Automall Kuta. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 2441-2474.
- Porter, L., Steer, R., Mowday, R., & Boulian, P. (1974). Organization Commitment, Job Satisfaction and Turn Over among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-609.
- Putra, A. R., D. Darmawan., & E. A. Sinambela. (2017). Pengawasan dan Koordinasi Kerja serta Pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Ilmu-ilmu Ekonomi (Akuntabilitas)*, 10(2), 12-24.
- Rasid, S.Z.A., Manaf, M.A.A., & Quoquab, F. (2013). Leadership and organizational commitment in the Islamic banking context: The role of organizational culture as a mediator. *American Journal of Economics*, 3(5), 171-176.
- Robbins, P. Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga. Jakarta.
- Robbins, S.P., & Judge, T. (2013). *Organizational Behavior*, Edition. 15. Pearson Education. New Jersey.
- Russell P. Guay. (2011). Igniting the fire between leaders and followers: the impact of having the right fit. Dissertation is available at Iowa Research. (online).
- Santosa, A. & D. Darmawan. (2002). Hubungan Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(2), 81-92.
- Sidharta, Novita., & Margaretha, Meily. (2011). Dampak Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention: Studi Empiris Pada Karyawan Bagian Operator di Salah Satu Perusahaan Garment di Cimahi. *Jurnal Manajemen*, 10 (2), 129-142.
- Sinambela, E. A., Y. R. Al Hakim., & M. Irfan. (2019). Pengaruh Kedisiplinan dan Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Relasi-Jurnal Ekonomi*, 15(2), 308-320.
- Sinambela, E. A., R. Mardikaningsih, S. Arifin, & H. D. Ayu. (2020). Development of Self Competence and Supervision to Achieve Professionalism, *Journal of Islamic Economics Perspectives*, Vol. 1. No. 2, 33-42
- Song, L. (2016). A Study of Factors Influencing Turnover Intention of King Power Group at Downtown Area in Bangkok, Thailand. *International Review of Research in Emerging Markets and the Global Economy (IRREM) An Online International Research Journal*, 2(3), 895–908
- Wahyudi, I, D. Bhaskara, D. Darmawan, Hermawan & N. Damayanti. (2006). Kinerja Organisasi dan Faktor-Faktor Pembentuknya, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(2), 95-108.
- Wen, Xin Tian. (2007). A study of the relationship between leadership style and employee turnover intention in Shanghai, China. Masters Thesis. Sabah: Universiti Malaysia Sabah.