

### Lampiran 1. Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	(Gholami <i>et al.</i> , 2013)	<i>Empowerment as a Basic Step in Upgrading Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behaviors: a Case Study on Public Sector in Iran</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Terdapat hubungan yang signifikan antara pemberdayaan dengan komitmen organisasi dan perilaku warga organisasi (OCB) dengan komitmen organisasional</li> </ul>
2.	(Dolatshah <i>et al.</i> , 2016)	<i>Study of the Relation between Cultural Intelligence and Organizational Commitment among Staff Case Study (Arman Financial Institution)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara budaya kecerdasan dan komitmen organisasional</li> </ul>
3.	(Antoncic & Antoncic, 2011)	<i>Employee Satisfaction, Intrapreneurship and Firm Growth: a Mode</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepuasan karyawan berhubungan positif dengan intrapreneurship</li> <li>• Kepuasan karyawan berhubungan positif dengan pertumbuhan perusahaan</li> <li>• Intrapreneurship berhubungan positif dengan pertumbuhan perusahaan</li> </ul>
4.	(Bogler & Somech, 2004)	<i>Influence of Teacher Empowerment on Teachers' Organizational Commitment, Professional Commitment and Organizational Citizenship Behavior in Schools</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, profesi dan OCB.</li> </ul>

5.	(Bothma & Roodt, 2013)	<i>The Validation of The Turnover Intention Scale</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Secara signifikan membedakan antara leavers dan stayers (aktual turnover)</li> </ul>
6.	(Zaraket et al., 2018)	<i>The Impact of Employee Empowerment on the Organizational Commitment</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hubungan positif antara komponen pemberdayaan karyawan dan komitmen organisasional</li> </ul>
7.	(Loan, 2020)	<i>The Influence of Organizational Commitment on Employees' Job Performance: The Mediating Role of Job Satisfaction</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Komitmen organisasi berdampak positif terhadap prestasi kerja</li> <li>• Organisasi komitmen berdampak positif pada kepuasan kerja</li> <li>• Kepuasan kerja berdampak positif pada pekerjaan kinerja ketika komitmen organisasi dikendalikan</li> </ul>
8.	(Öktem & Öztoprak, 2020)	<i>The Effects of Workplace Safety Climate on Organizational Identification and Job Satisfaction Perceptions in Hotel Kitchens</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepuasan kerja memiliki hubungan positif antara iklim keamanan tempat kerja dan organisasi identifikasi</li> </ul>
9.	(Al Halbusi et al., 2017)	<i>The Impact of Organizational Justice on The Ethical Leadership Under The Moderating Influence of Perceived Support: A Conceptual Study</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Keadilan distributif berhubungan positif dengan kepemimpinan etis ketika keadilan distributif tinggi</li> <li>• Keadilan prosedural memiliki hubungan positif dengan kepemimpinan etis</li> <li>• Keadilan interaksional</li> </ul>

			<p>berhubungan positif dengan kepemimpinan etis</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dukungan organisasi yang dirasakan akan memiliki pengaruh moderasi yang positif untuk hubungan antara keadilan distributif dan kepemimpinan etis</li> <li>• Dukungan supervisor yang dirasakan akan memiliki efek yang positif pada hubungan antara keadilan interaksional dan kepemimpinan etis</li> </ul>
10.	(Susilo & Satrya, 2019)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional Karyawan Kontrak	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional</li> <li>• Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i></li> <li>• Komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i></li> <li>• Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> melalui mediasi komitmen organisasional</li> </ul>
11.	(Melky <i>et al.</i> , 2015)	Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tidak ada hubungan antara kepuasan kerja</li> </ul>

		Intensi Pindah Kerja ( <i>Turnover Intention</i> ) Karyawan Pt Rejeki Abadi Sakti Samarinda	dengan pindah kerja <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dan intensi pindah kerja</li> </ul>
12.	(Kasemsap, 2013)	<i>Strategic Human Resource Practice: A Functional Framework and Causal Model of Leadership Behavior, Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Job Performance</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perilaku kepemimpinan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.</li> <li>• Komitmen organisasi secara positif memediasi hubungan antara perilaku kepemimpinan dan prestasi kerja</li> <li>• Perilaku kepemimpinan berkorelasi positif dengan kepuasan kerja</li> </ul>
13.	(Amponsah-Tawiah <i>et al.</i> , 2016)	<i>Linking Commuting Stress to Job Satisfaction and Turnover Intention: The Mediating Role of Burnout</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stres berhubungan positif dengan burnout dan <i>turnover intention</i> tetapi tidak memiliki hubungan langsung dengan kepuasan kerja</li> <li>• Stres komuter secara tidak langsung terkait dengan kepuasan kerja dan <i>turnover intention</i> melalui burnout</li> </ul>
14.	(Shah & Jumani, 2015)	<i>Relationship of Job Satisfaction and Turnover Intention of Private Secondary School Teachers</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hubungan yang kuat antara pekerjaan kepuasan dan indikatornya (gaji) dengan niat berpindah di antara guru sekolah menengah swasta</li> </ul>
15.	(Kose & Kose, 2017)	<i>The Effect of Job Satisfaction on</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tidak pengaruh</li> </ul>

		<i>Organizational Commitment of Healthcare Personnel</i>	<p>signifikan secara statistik kepuasan intrinsik terhadap komitmen organisasi</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepuasan ekstrintik ditentukan berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen kontinyu dan efek positif tentang komitmen normatif</li> </ul>
16.	(Oktaviani, 2018)	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan <i>Perceived Organizational Support</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Melalui <i>Organizational Commitment</i> Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Berlian Jasa Terminal Indonesia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Work life balance</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover niat</li> <li>• <i>Work life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi</li> <li>• Dukungan organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i></li> <li>• Dukungan organisasi yang dirasakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi</li> <li>• Komitmen organisasi tidak signifikan berpengaruh pada niat turnover</li> </ul>
17.	(Sianipar & Haryanti, 2014)	Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Dengan <i>Intensi Turnover</i> Pada	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ada hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja dengan</li> </ul>

		Karyawan Bidang Produksi Cv. X	<p><i>turnover intention</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ada hubungan negatif antara komitmen organisasi dengan <i>turnover intention</i></li> </ul>
18.	(Fitriah & Sudibya, 2015)	Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Sekretariat Perusahaan Daerah Pasar Kota Denpasar	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pemberdayaan karyawan berpengaruh pada komitmen organisasi melalui kepuasan karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh pada komitmen.</li> </ul>
19.	(Meyerson & Dewettinck, 2012)	<i>Effect of Empowerment on Employees Performance</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perbedaan yang signifikan antara tingkat kinerja karyawan sebelum dan sesudah pelaksanaan Pemberdayaan</li> </ul>
20.	(Anne; Kariuki & Kellen; Kiambati, 2017)	<i>Empowerment, Organizational Commitment, Organization Citizenship Behavior and Firm Performance</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi</li> <li>• Organisasi komitmen memediasi hubungan antara pemberdayaan karyawan dan kinerja organisasi</li> <li>• OCB tidak memiliki efek moderat.</li> </ul>
21.	(Fauzan, 2016)	<i>The Relationship Between Empowerment an Employee With Commitment Organization an Employee of Danliris Surakarta</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hubungan positif yang sangat signifikan antara pemberdayaan pegawai dengan komitmen organisasi</li> </ul>
22.	(Lyu <i>et al.</i> , 2019)	<i>Abusive Supervision and Turnover Intention: Mediating</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adanya hubungan negatif antara pemberdayaan</li> </ul>

		<i>Effects of Psychological Empowerment of Nurses</i>	psikologis perawat dengan <i>turnover intention</i>
23.	(Islam, Khan, Bukhari 2016)	<i>The Role of Organizational Learning Culture and Psychological Empowerment in Reducing Turnover Intention and Enhancing Citizenship Behavior</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adanya hubungan negatif antara pemberdayaan dengan <i>turnover intention</i></li> </ul>
24.	(Choi <i>et al.</i> , 2014)	<i>Effects of Organizational Culture, Self-Leadership and Empowerment on Job Satisfaction and Turnover Intention in General Hospital Nurses</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Korelasi positif yang signifikan ditemukan antara kepemimpinan diri, pemberdayaan, budaya organisasi</li> <li>• Hubungan negatif yang signifikan antara pemberdayaan, budaya organisasi berorientasi hubungan, budaya organisasi berorientasi inovasi, dan <i>turnover intention</i></li> </ul>
25.	(Klerk & Stander, 2014)	<i>Leadership Empowerment Behaviour, Work Engagement and Turnover Intention: The Role of Psychological Empowerment</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hubungan positif yang signifikan antara perilaku pemberdayaan kepemimpinan, pemberdayaan psikologis, keterlibatan kerja</li> <li>• Korelasi negatif dengan <i>turnover intention</i></li> </ul>
26.	(Koo <i>et al.</i> , 2020)	<i>Relationships Among Emotional and Material Rewards, Job Satisfaction, Burnout, Affective Commitment,</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepuasan kerja hubungan positif terhadap komitmen afektif dan komitmen organisasional</li> </ul>

		<i>Job Performance, and Turnover Intention in The Hotel Industry</i>	
27.	(Emhan <i>et al.</i> , 2018)	<i>Relationship Between Organizational Commitment, Job Satisfaction, Emotional Regulation and Mediating Effect of Political Perceptions: an Application in The Education Sector</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hubungan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasional.</li> </ul>
28.	(Hsiao & Chen, 2012)	<i>Antecedents and Consequences of Job Satisfaction: a Case of Automobile Component Manufacturer in Taiwan</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hubungan positif dari kepuasan kerja pada komitmen organisasional</li> </ul>
29.	(Yücel, 2012)	<i>Examining The Relationships Among Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention: an Empirical Study</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen afektif, komitmen kontinyu, dan komitmen normative.</li> <li>• Kepuasan kerja berpengaruh negatif pada <i>turnover intention</i>.</li> </ul>
30.	(Syahronica, 2015)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Studi Pada Karyawan Departemen Dunia Fantasi Pt Pembangunan Jaya Ancol, Tbk)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adanya pengaruh negatif yang signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> karyawan bagian fantasi PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk.</li> </ul>
31.	(Shalleh <i>et al.</i> ,	<i>Job Satisfaction,</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Semua aspek kepuasan</li> </ul>



	2012)	<i>Organizational Commitment, and Turnover Intention: A Case Study on Employees of A Retail Company in Malaysia</i>	(kecuali untuk rekan kerja) dan komitmen organisasi secara signifikan dan negatif berhubungan dengan niat berpindah.
32.	(Joo & Park, 2010)	<i>Career Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention The Effects of Goal Orientation, Organizational Learning Culture and Developmental Feedback</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Organizational commitment will be negatively related to turnover intention.</li> </ul>
33.	(Hasbie <i>et al.</i> , 2017)	Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Keinginan Berpindah: Studi Pada Karyawan Pahala Express Jatiasih Bekasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention.</li> <li>Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention.</li> </ul>
34.	(Widyantara & Ardana, 2015)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap turnover intention</li> <li>Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention</li> <li>Komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention</li> </ul>
35.	(Murray & Holmes, 2021)	<i>Impacts of Employee Empowerment and</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Perasaan hubungan emosional atau</li> </ul>

		<i>Organizational Commitment on Workforce Sustainability</i>	kewajiban terhadap organisasi menunjukkan hubungan positif yang jelas dengan niat untuk pergi yang berkurang
36.	(Nuresa, 2018)	Pengaruh <i>Job Satisfaction, Organizational Justice, dan Employee Empowerment</i> Terhadap <i>Organizational Commitment</i> (Studi Pada Karyawan Tetap Divisi Operation Pt Trinusa Travelindo)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Job satisfaction terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational commitment</li> <li>• Organizational justice terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational commitment</li> <li>• Employee empowerment terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational commitment.</li> </ul>
37.	(Saeed <i>et al</i> , 2014)	<i>The Relationship of Turnover Intention With Job Satisfaction, Job Performance, Leader Member Exchange, Emotional Intelligence and Organizational Commitment</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepuasan kerja, prestasi kerja dan pertukaran keanggotaan pemimpin memiliki pengaruh negatif langsung terhadap <i>turnover intention</i>.</li> </ul>
38.	(Norbu & Wetprasit, 2021)	<i>The Study of Job Motivational Factors and Its Influence on Job Satisfaction for Hotel Employees of Thimphu, Bhutan</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Faktor penghargaan serta pengakuan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan</li> <li>• Pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap komitmen</li> </ul>

			organisasional.
39.	(Widayanti & Suryathi, 2016)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Pemberdayaan Karyawan, dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Cv. Akar Daya Mandiri	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepuasan kerja dan pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.</li> <li>• Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.</li> </ul>
40.	(Andika <i>et. al.</i> , 2020)	<i>The Effect of Employee Empowerment And Intrinsic Motivation on Organizational Commitment and Employee Performance</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pemberdayaan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.</li> </ul>
41.	(Kim & Fernandez, 2015)	Pemberdayaan Karyawan dan <i>Turnover Intention</i> Di Birokrasi Federal AS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pemberdayaan karyawan memiliki efek langsung dan tidak langsung negatif pada <i>turnover intention</i>.</li> <li>• Efek negatifnya lebih besar pada kemungkinan niat untuk pergi ke agen federal lain dan niat untuk meninggalkan pemerintah federal daripada niat untuk pension.</li> </ul>
42.	(Alkhadher <i>et al.</i> , 2020)	<i>Individualism-Collectivism and Nation as Moderators of The Job Satisfaction-Organisational Citizenship Behaviour Relationship in The United States, China, and Kuwait</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepuasan kerja lebih berhubungan positif dengan OCB yang ditujukan kepada individu untuk karyawan yang Lebih rendah dalam kolektivisme.</li> </ul>

43.	(Viseu <i>et al.</i> , 2020)	<i>Role of Individual and Organizational Variables as Predictors of Job Satisfaction Among Hotel Employees</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.</li> </ul>
44.	(Tnay <i>et al.</i> , 2013)	<i>The Influences of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Turnover Intention</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Komitmen organisasi tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan di dalam organisasi.</li> <li>• Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>Turnover intention</i>.</li> </ul>
45.	(Youcef <i>et al.</i> , 2016)	<i>The Impact of Job Satisfaction on Turnover Intention by The Existence of Organizational Commitment, and Intent to Stay as Intermediates Variables Using Approach PLS in Sample Worker Department of Transport Saida</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja terhadap <i>turnover intention</i> dengan adanya organizational commitment, dan Intent to Stay sebagai variabel perantara.</li> </ul>
46.	(Huang & Su, 2016)	<i>The Mediating Role of Job Satisfaction in The Relationship Between Job Training Satisfaction and Turnover Intentions</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Job satisfaction berhubungan positif dengan job training satisfaction.</li> <li>• Job satisfaction berhubungan negatif dengan <i>turnover intention</i>.</li> </ul>
47	(Paat <i>et al.</i> , 2017)	<i>Effect of Organization Commitment, Work Satisfaction, Work Stress on Turnover Intention Employee Offices Office Center</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Komitmen organisasional dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover</i></li> </ul>

		<i>Pt. Bank Sulutgo Manado</i>	<p><i>intention.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention.</i></li> <li>• Secara simultan komitmen organisasi, kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> karyawan.</li> </ul>
48.	(Hasibuan, 2019)	Manajemen SDM	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> melalui komitmen organisasional.</li> </ul>
49.	(Robbins, 2005)	<i>Essentials of Organizational Behavior</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> melalui komitmen organisasional.</li> </ul>
50.	(Jafari <i>et al.</i> , 2013)	<i>An examination of the relationship between empowerment and organizational commitment (Case study Kurdistan province electric staff)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pemberdayaan berpengaruh negative terhadap <i>turnover intention</i> melalui variabel komitmen organisasional.</li> </ul>
51.	(Lobburi, 2012)	<i>The Influence Of Organizational And Social Support On Turnover Intention In Collectivist Contexts</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Komitmen organisasional tidak berpengaruh dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>, karena ada faktor pendukung yang lainnya.</li> </ul>
52.	(Khan <i>et al.</i> , 2014)	<i>The Impact of Organizational Commitment (OC) on the Intention to Leave (ITL) among the</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Komitmen organisasional tidak berpengaruh dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i></li> </ul>

		<i>Academicians in Higher Educational Institutions (HEIs) in Pakistan</i>	
--	--	---	--

## Lampiran 2.

Tabel 2 Definisi Operasional Variabel

## A. Pemberdayaan (Murray &amp; Holmes, 2021)

No.	Original Questionnaire	Translate	Operasionalisasi Variabel
1.	<i>The work I do is very important to me</i>	Pekerjaan yang saya lakukan sangat penting bagi saya	Pekerjaan yang saya lakukan sangat penting untuk saya
2.	<i>My job activities are personally meaningful to me</i>	Aktivitas pekerjaan saya secara pribadi berarti bagi saya	Secara pribadi aktivitas pekerjaan yang saya lakukan berarti untuk saya
3.	<i>I am confident about my ability to do my job</i>	Saya yakin tentang kemampuan saya untuk melakukan pekerjaan saya	Saya merasa yakin terhadap kemampuan dalam melakukan pekerjaan
4.	<i>I have mastered the skills necessary for my job</i>	Saya telah menguasai keterampilan yang diperlukan untuk pekerjaan saya	Saya telah menguasai keterampilan yang di perlukan untuk pekerjaan saya
5.	<i>I am self-assured about my capabilities to perform my work activities</i>	Saya percaya diri akan kemampuan saya untuk tampil aktivitas kerja saya	Saya percaya diri dengan kemampuan saya untuk melakukan aktivitas pekerjaan
6.	<i>I can decide on my own how to go about doing my work</i>	Saya dapat memutuskan sendiri bagaimana cara melakukannya pekerjaan saya	Saya dapat memutuskan bagaimana cara yang baik untuk melakukan pekerjaan
7.	<i>I have considerable opportunity for independence and freedom in how I do my job</i>	Saya memiliki kesempatan besar untuk merdeka dan kebebasan dalam melakukan pekerjaan saya	Saya memiliki kesempatan dan kebebasan dalam menentukan bagaimana saya mengerjakan pekerjaan saya
8.	<i>I have a great deal of control over what happens in my department</i>	Saya memiliki banyak kendali atas apa yang terjadi di departemen saya	Saya memiliki banyak kendali atas apa yang terjadi di organisasi saya

9.	I have significant influence over what happens in my department=	Saya memiliki pengaruh signifikan atas apa yang terjadi di departemen saya	Saya memiliki pengaruh penting apa yang terjadi di organisasi saya
----	--	--	--

Tabel 2. Definisi Operasional Variabel

**B. Kepuasan Kerja (Sami *et al.*, 2011)**

No.	Original Questionnaire	Translate	Operasionalisasi Variabel
1.	<i>I like doing the things I do at work</i>	Saya suka melakukan hal-hal yang saya lakukan di tempat kerja	Saya menyukai pekerjaan saya.
2.	<i>Those who do well on the job stand a fair chance of being promoted</i>	Mereka yang bekerja dengan baik memiliki peluang yang adil untuk dipromosikan	Ditempat saya bekerja, karyawan yang bekerja dengan baik memiliki kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi
3.	<i>My superior is quite competent in doing his/ her job</i>	Atasan saya cukup kompeten dalam melakukan pekerjaannya	Saya memiliki atasan yang cukup kompeten dalam melakukan pekerjaannya
4.	<i>When I do a good job I receive the recognition for it that I should receive. Many</i>	Ketika saya melakukan pekerjaan dengan baik saya menerima pengakuan untuk itu bahwa saya harus menerima Banyak	Ketika saya melakukan pekerjaan dengan baik saya mendapatkan pengakuan dan penghargaan
5.	<i>Many of our rules and procedures make doing a good job simple</i>	Banyak aturan dan prosedur kita yang membuat melakukan pekerjaan yang baik menjadi sederhana	Ditempat saya bekerja, banyak peraturan dan prosedur yang membuat pekerjaan menjadi lebih sederhana



6.	<i>I enjoy my coworkers.</i>	Saya menikmati rekan kerja saya	Saya merasa nyaman dengan rekan kerja
7.	<i>I feel satisfied with my chances of salary increases.</i>	Saya merasa puas dengan peluang kenaikan gaji saya	Saya merasa puas dengan kenaikan gaji saya
8.	<i>Communications seem good within this organization.</i>	Komunikasi tampak baik dalam organisasi ini	Komunikasi terlihat baik di dalam organisasi tempat saya bekerja

Tabel 2. Definisi Operasional Variabel

C. Komitmen Organisasional (Murray & Holmes, 2021)

No.	Original Questionnaire	Translate	Operasionalisasi Variabel
1.	<i>I feel a strong sense of belonging to my organization</i>	Saya merasakan rasa memiliki yang kuat organisasi saya	Saya merasakan rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi tempat saya bekerja
2.	<i>I feel emotionally attached to this organization</i>	Saya merasa terikat secara emosional dengan organisasi ini,	saya merasa terikat secara emosional dengan organisasi tempat saya bekerja
3.	<i>I feel like a part of the family at my organization</i>	saya merasa seperti bagian dari keluarga di organisasi saya	Saya merasa sebagai bagian dari keluarga di organisasi tempat saya bekerja
4.	<i>I feel that I have too few options to consider leaving this organization</i>	Saya merasa bahwa saya memiliki terlalu sedikit pilihan untuk dipertimbangkan meninggalkan organisasi ini	Saya merasa memiliki terlalu sedikit pertimbangan jika meninggalkan organisasi tempat saya bekerja
5.	<i>Even if it were to my advantage, I do not feel it would be right to leave my organization now</i>	Bahkan jika itu untuk keuntungan saya, saya merasa tidak tepat untuk meninggalkan organisasi saya sekarang	Meskipun ada keuntungan untuk saya, saya merasa tidak tepat jika meninggalkan organisasi saya sekarang
6.	<i>This organization deserves my</i>	Organisasi ini layak	Organisasi ini layak

	<i>loyalty</i>	mendapatkan kesetiaan saya	mendapatkan kesetiaan saya
7.	<i>I would not leave my organization right now because I have a sense of obligation to the people in it</i>	Saya tidak akan meninggalkan organisasi saya sekarang karena saya memiliki rasa kewajiban terhadap orang di dalamnya	Saya tidak akan meninggalkan organisasi saya sekarang karena saya memiliki kewajiban terhadap orang di dalamnya
8.	<i>I would feel guilty if I left my organization now</i>	Saya akan merasa bersalah jika saya meninggalkan organisasi saya sekarang	Saya merasa bersalah jika saya meninggalkan organisasi sekarang

Tabel 2. Definisi Operasional Variabel

**D. Turnover Intention (Murray & Holmes, 2021)**

No.	Original Questionnaire	Translate	Operasionalisasi Variabel
1.	<i>Currently, I am seriously considering leaving my current job to work at another company</i>	Saat ini, saya serius mempertimbangkan untuk meninggalkan saya pekerjaan saat ini untuk bekerja di perusahaan lain	Saat ini saya sedang mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan untuk bekerja di perusahaan lain
2.	<i>I sometimes feel compelled to quit my job in my current workplace</i>	Saya terkadang merasa harus berhenti dari pekerjaan saya tempat kerja saat ini	Terkadang saya merasa harus berhenti dari pekerjaan saya saat ini
3.	<i>I will probably look for a new job in the next year</i>	Saya mungkin akan mencari pekerjaan baru di tahun depan	Saya mungkin akan mencari pekerjaan yang baru di tahun depan
4.	<i>I will quit this company if the given condition gets even a little worse than now</i>	Saya akan keluar dari perusahaan ini jika kondisi yang diberikan tercapai bahkan sedikit lebih buruk dari sekarang	Saya akan keluar dari pekerjaan apabila kondisinya menjadi lebih buruk dari sekarang
5.	<i>Within the next 6 months, I would rate the likelihood of leaving my present job as high</i>	Dalam 6 bulan ke depan, saya akan menilai kemungkinan	Setelah 6 bulan ke depan, saya akan menilai meninggalkan

		meninggalkan pekerjaan saya saat ini sama tinggi	pekerjaan saya saat ini sama tinggi
6.	<i>I easily leave the company</i>	Saya dengan mudahnya keluar dari perusahaan ini	Saya dengan mudahnya keluar dari perusahaan

### Lampiran 3. Kuesioner Penelitian

Dengan hormat

Kepada para responden yang terhormat, perkenalkan saya Mustopa mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Esa Unggul. Kuesioner ini ditujukan sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir saya untuk mengetahui Peran Pemberdayaan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention*. Maka saya mengharapkan ketersediaan waktu Bapak/Ibu untuk menjadi responden dalam penelitian ini dengan cara mengisi kuesioner secara lengkap dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya karena hasil dari kuesioner sangat mempengaruhi hasil penelitian. Atas partisipasi dan ketersediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini saya ucapkan terimakasih.

#### DATA UMUM RESPONDEN

##### Petunjuk Pengisian :

1. Isilah jawaban singkat dari pertanyaan di bawah ini (seluruh data ini dirahasiakan dan akan dipergunakan untuk kepentingan penyusunan skripsi)
2. Nama/Inisial; :
3. Beri tanda ceklist (√) pada kolom jawaban yang tersedia
  - a) Jenis Kelamin : a. Laki-laki  
b. Perempuan
  - b) Pendidikan : a. SLTA  
b. S1  
c. S2  
d. S3
  - c) Status : a. Belum Menikah  
b. Menikah
  - d) Lama Bekerja : a. Kurang dari 2 tahun  
b. 2-5 tahun  
c. Lebih dari 5 tahun
  - e) Wilayah Tempat Tinggal : a. DKI Jakarta  
b. Bekasi

- c. Tangerang
- d. Bogor
- e. Depok
- f) Gaji : a. Kurang dari 5 juta
  - b. 5 – 10 juta
  - c. Lebih dari 10 juta
- g) Bekerja di bidang : a. Manufaktur
  - b. Jasa
  - c. Lainnya.

Keterangan: Berikan tanda ceklis (√) pada kolom jawaban yang tersedia:

- 1. STS : Sangat Tidak Setuju
- 2. TS : Tidak Setuju
- 3. N : Netral
- 4. S : Setuju
- 5. SS : Sangat Setuju

No	INSTRUMEN	KETERANGAN					
		Pemberdayaan	STS	TS	N	S	SS
			1	2	3	4	5
1	Saya melakukan pekerjaan yang sangat penting untuk saya						
2	Secara pribadi aktivitas pekerjaan yang saya lakukan berarti untuk saya						
3	Saya merasa yakin terhadap kemampuan dalam melakukan suatu pekerjaan						
4	Saya telah menguasai						

	keterampilan yang di perlukan untuk pekerjaan saya					
5	Saya percaya diri dengan kemampuan saya untuk melakukan aktivitas pekerjaan					
6	Saya dapat memutuskan bagaimana cara yang baik untuk melakukan pekerjaan					
7	Saya memiliki kesempatan dan kebebasan dalam menentukan bagaimana saya mengerjakan pekerjaan saya					
8	Saya memiliki banyak kendali atas apa yang terjadi di organisasi saya					
9	Saya memiliki pengaruh penting apa yang terjadi di organisasi saya					
No	<b>INSTRUMEN</b>	<b>KETERANGAN</b>				
	<b>Kepuasan Kerja</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>N</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
10	Saya menyukai pekerjaan saya					
11	Ditempat saya bekerja, karyawan yang bekerja dengan baik memiliki kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi					
12	Saya memiliki atasan yang cukup kompeten dalam melakukan pekerjaannya					
13	Ketika saya melakukan pekerjaan dengan baik saya mendapatkan pengakuan					

	dan penghargaan					
14	Ditempat saya bekerja, banyak peraturan dan prosedur yang membuat pekerjaan menjadi lebih sederhana					
15	Saya merasa nyaman dengan rekan kerja					
16	Saya merasa puas dengan kenaikan gaji saya					
17	Komunikasi terlihat baik di dalam organisasi tempat saya bekerja					
No	<b>INSTRUMEN</b>	<b>KETERANGAN</b>				
	<b>Komitmen Organisasional</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>N</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
18	Saya merasakan rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi tempat saya bekerja					
19	saya merasa terikat secara emosional dengan organisasi tempat saya bekerja					
20	Saya merasa sebagai bagian dari keluarga di organisasi tempat saya bekerja					
21	Saya merasa memiliki terlalu sedikit pertimbangan jika meninggalkan organisasi tempat saya bekerja					
22	Meskipun ada keuntungan untuk saya, saya merasa					

	tidak tepat jika meinggalkan organisasi saya sekarang					
23	Organisasi ini layak mendapatkan kesetiaan saya					
24	Saya tidak akan meninggalkan organisasi saya sekarang karena saya memiliki kewajiban terhadap orang di dalamnya					
25	Saya merasa bersalah jika saya meninggalkan organisasi sekarang					
<b>No</b>	<b>INSTRUMEN</b>	<b>KETERANGAN</b>				
	<i>Turnover Intention</i>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>N</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
26	Saat ini saya sedang mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan untuk bekerja di perusahaan lain					
27	Terkadang saya merasa harus berhenti dari pekerjaan saya saat ini					
28	Saya mungkin akan mencari pekerjaan yang baru di tahun depan					
29	Saya akan keluar dari pekerjaan apabila kondisinya menjadi lebih buruk dari sekarang					
30	Setelah 6 bulan ke depan, saya akan menilai meninggalkan pekerjaan saya saat ini sama tinggi					
31	Saya dengan mudahnya keluar dari perusahaan.					



**Lampiran 4.**  
**Input Data Penelitian**

E P 1	E P 2	E P 3	E P 4	E P 5	E P 6	E P 7	T	K K 1	K K 2	K K 3	K K 4	K K 5	K K 6	K K 7	T	K O 1	K O 2	K O 3	K O 4	K O 5	K O 6	K O 7	K O 8	T	T I 1	T I 2	T I 3	T
5	4	5	4	4	4	5	3	5	5	4	4	5	4	4	3	5	4	4	5	4	5	4	5	3	4	4	4	1
							1								1									6				2
4	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	5	4	3	4	5	4	1
							1								1									6				3
5	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	3	1
							2								2									6				2
5	4	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	1
							2								2									6				3
4	5	4	5	4	4	5	3	4	5	4	5	4	3	4	2	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	1
							1								9									6				3
4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	4	5	3	4	5	4	1
							1								0									5				3
5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	4	5	4	4	5	4	3	5	5	3	1
							2								1									5				3
4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	5	4	5	4	3	5	4	5	1
							1								1									5				4
5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	4	1
							2								1									6				3
5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	5	1
							2								1									6				3
4	4	5	4	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	3	5	5	5	1
							0								2									6				5
4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	3	5	4	5	1
							1								2									6				4
5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	4	3	1
							2								2									6				1
5	4	5	4	5	4	5	3	5	4	5	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	2	1
							2								2									6				1
5	4	5	4	5	4	5	3	4	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	1
							2								1									5				2
5	4	5	4	5	4	4	3	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	4	3	1
							1								2									6				1

5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	3	4	2	5	4	4	5	5	4	5	4	3	4	4	2	1
							2								9								6					0
4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	5	4	3	5	5	4	1
							1								2								6					4
5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	3	1
							2								1								6					2
4	5	4	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	3	4	1
							1								1								6					1
5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	3	2	9
							2								1								5					
4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	5	1
							1								2								6					4
5	4	5	4	5	4	5	3	3	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	4	4	1
							2								0								6					2
4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	4	5	1
							1								2								6					3
5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	1
							2								1								6					3
5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	3	1
							2								1								6					1
5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	5	1
							2								1								6					3
5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	3	1
							3								0								6					1
5	4	5	4	5	5	5	3	4	4	5	4	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	4	4	1
							3								0								6					2
4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	5	4	5	2	4	2	5	4	5	4	5	3	4	4	3	3	2	2	7
							1								8								4					7
5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	5	1
							2								1								6					3
5	4	5	4	5	4	5	3	3	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	3	2	3	2	7
							2								0								6					7
5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	5	1
							2								1								6					4
5	4	5	4	5	4	5	3	4	4	5	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	5	1
							2								1								6					3
5	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	3	5	3	4	5	4	4	5	4	5	4	3	5	4	5	1
							2								1								5					4
5	4	5	5	4	5	5	3	4	5	5	4	5	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	5	1
							3								2								6					3

5	4	5	4	2	4	5	2	4	5	4	2	5	4	5	2	4	5	4	5	5	4	5	4	3	2	3	2	7
							9								9								6					
5	4	5	4	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	1
							1								2								6					3
5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	5	3	4	4	3	1
							2								1								7					1
5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	4	5	3	4	5	5	4	5	4	5	4	3	4	4	5	1
							2								1								6					3
5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	1
							2								1								6					3
4	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	4	5	4	5	3	4	5	4	1
							1								1								6					3
4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	4	5	1
							1								2								6					3
4	5	4	5	5	4	4	3	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	5	1
							1								1								6					3
5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	4	3	5	4	5	1
							2								1								5					4
4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	2	5	3	4	5	4	2	2	5	4	5	3	4	2	2	8
							1								0								1					
4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	3	3	5	2	1
							1								2								6					0
4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	4	4	5	4	5	3	4	4	5	1
							1								2								5					3
5	4	5	4	5	4	4	3	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	2	1
							1								2								5					0
5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	1
							2								1								5					2
4	5	4	4	5	4	5	3	4	5	4	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	1
							1								1								6					3
5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	5	4	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	1
							2								1								6					3
5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	4	5	4	5	4	5	3	5	4	4	1
							2								1								6					3
5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	4	5	1
							2								1								6					3
5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	5	1
							2								1								6					4
5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	3	3	1
							2								1								6					0
4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	4	5	1
							1								2								6					3
5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	5	1
							2								1								6					3

5	4	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	4	5	4	3	5	4	2	1
							1								2								5					1
5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	5	1
							2								1								6					3
5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	5	3	1
							2								1								6					3
5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	1
							2								1								6					3
5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	4	5	3	4	5	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	1
							2								1								5					2
5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	5	4	3	5	2	5	1
							2								1								6					2
5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	2	4	5	4	3	4	5	5	1
							2								1								3					4
5	4	5	4	5	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	3	4	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	1
							2								2								6					3
5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	1
							2								1								6					3
5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	5	4	4	3	4	5	2	1
							2								1								6					1
5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	5	1
							2								1								6					3
5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	3	2	3	4	9
							2								1								6					
5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	4	5	4	5	4	5	3	5	4	4	1
							2								1								6					3
4	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	1
							0								1								5					2
4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	4	5	1
							1								2								6					3
5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	1
							2								1								6					3
4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	1
							1								1								6					3
5	4	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	4	5	1
							2								2								6					3
5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	1
							2								1								6					3
5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	1
							2								1								6					2
4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	1
							1								2								6					3
5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	3	2	3	2	7
							2								1								6					

5	4	5	4	5	4	5	3	5	4	4	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	5	4	3	4	5	5	1
							2								1								6					4
5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	5	4	3	4	4	5	1
							2								1								6					3
5	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	5	4	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	2	2	8
							1								1								5					
5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	1
							2								1								6					2
5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	5	1
							2								1								6					3
5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	1
							2								1								6					4
5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	5	1
							2								1								6					3
5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	3	5	5	4	5	4	5	5	4	3	4	4	4	1
							2								1								7					2
5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	4	5	3	4	5	4	1
							2								1								6					3
5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	4	5	4	5	5	4	3	4	4	5	1
							2								1								6					3
5	4	4	4	5	4	4	3	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	3	5	4	4	1
							0								2								6					3
5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	5	1
							2								1								6					3
5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	3	1
							2								1								5					1
5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	1
							2								1								6					3
5	4	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	4	5	1
							1								2								6					3
5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	5	5	1
							2								1								6					5
5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	4	5	4	5	3	4	3	5	1
							2								1								6					2
4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	4	5	4	5	4	3	3	4	4	1
							1								2								5					1
4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	1
							1								2								4					4
5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	5	4	5	4	4	3	3	4	5	4	1
							2								1								3					3
4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	1
							1								1								5					2
4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	4	5	4	3	5	4	5	4	5	5	5	5	3	4	5	5	1
							1								1								8					4

5	5	4	5	4	4	5	3	4	5	4	5	4	5	5	3	4	5	4	5	4	4	5	4	3	5	4	5	1
							2								2								5					4
4	5	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	5	1
							1								1								5					3
5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	1
							2								1								6					3
4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	1
							1								1								5					2
4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	2	1
							1								2								6					1
5	4	5	4	5	4	4	3	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	3	5	4	5	1
							1								1								4					4
4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	1
							1								2								6					3
4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	5	4	1
							1								2								5					3
4	5	4	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	5	1
							1								1								5					3
5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	4	5	4	4	3	5	5	5	4	5	4	4	5	3	4	4	3	1
							2								0								7					1
5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	1
							2								1								6					3
5	4	5	4	4	5	4	3	5	4	5	4	5	5	4	3	4	5	4	4	5	4	4	5	3	5	5	5	1
							1								2								5					5
4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	4	3	5	4	5	4	5	4	4	3	4	5	4	1	
							1								1								5					3
4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	4	3	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	5	4	1
							1								1								5					3
5	4	5	4	5	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	2	4	5	4	5	4	4	4	4	3	5	4	4	1
							2								9								4					3
5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	5	4	5	4	5	4	3	4	5	5	1
							2								1								6					4
5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	1
							2								1								6					3
5	4	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	4	3	5	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	1
							1								1								5					2
5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	1
							2								1								6					2
5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	1
							2								1								6					3
5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	4	5	3	4	4	4	1
							2								1								6					2
5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	1
							2								1								6					3

5	4	5	4	5	4	5	3	4	4	2	4	5	4	5	2	4	5	4	5	4	5	3	4	5	5	1
							2								8							6				4
5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	5	3	4	5	4	5	4	5	3	4	4	4	1
							2								2							6				2
5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	3	5	5	4	5	4	5	3	5	4	4	1
							2								1							7				3
5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	4	5	4	5	3	4	4	5	1
							2								1							6				3
5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	1
							2								1							5				3
5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	4	5	3	5	4	5	5	4	4	3	4	4	5	1
							2								1							6				3
4	5	5	4	5	4	5	3	4	5	4	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	4	3	5	4	4	1
							2								1							5				3
4	5	5	4	5	4	5	3	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	5	4	5	4	3	4	5	5	1
							2								0							6				4
5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	3	4	5	3	5	1
							2								1							5				4
5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	4	5	3	4	5	4	1
							2								1							5				4
5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	3	4	4	4	1
							2								1							6				2
5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	1
							2								1							6				2
4	5	4	2	4	3	5	2	4	5	4	2	4	5	4	2	4	5	4	4	2	4	5	4	3	4	3
							7								8							2				9
5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	4	5	4	5	3	4	1
							2								1							6				3
5	4	5	3	2	5	4	2	5	4	5	4	5	2	5	3	5	4	4	4	2	4	5	5	3	4	1
							8								0							3				3
5	4	5	4	5	4	4	3	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	4	4	5	3	4	1
							1								2							5				3
5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	1
							2								1							6				3
4	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	4	5	4	4	5	4	3	4	1
							1								1							5				3
4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	5	4	4	5	3	4	1
							1								2							6				2
4	5	4	2	4	4	2	2	4	5	4	2	4	5	4	2	4	5	4	2	4	5	4	4	3	2	1
							5								8							2				2
5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	1
							2								1							6				3

**Lampiran 5.**  
**Data Output Uji Validitas dan Reliabilitas**

**Validitas dan Reabilitas Variabel Pemberdayaan**

Correlations											
		EP1	EP2	EP3	EP4	EP5	EP6	EP7	EP8	EP9	total
E P1	Pearson Correlation	1	0,220	0,285	-0,117	0,231	0,214	.393*	0,273	0,320	.495*
	Sig. (2-tailed)		0,242	0,127	0,538	0,219	0,257	0,032	0,144	0,085	0,005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
E P2	Pearson Correlation	0,220	1	0,026	0,325	-0,125	0,160	0,110	.388*	.519*	.509*
	Sig. (2-tailed)	0,242		0,892	0,080	0,510	0,398	0,561	0,034	0,003	0,004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
E P3	Pearson Correlation	0,285	0,026	1	-0,132	.530*	-0,103	0,327	0,308	.447*	.521*
	Sig. (2-tailed)	0,127	0,892		0,486	0,003	0,587	0,077	0,098	0,013	0,003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
E P4	Pearson Correlation	-0,117	0,325	-0,132	1	0,117	.534*	-0,062	0,175	.415*	0,210
	Sig. (2-tailed)	0,538	0,080	0,486		0,539	0,002	0,743	0,355	0,023	0,266
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
E P5	Pearson Correlation	0,231	-0,125	.530*	0,117	1	0,319	0,191	0,271	.439*	.386*
	Sig. (2-tailed)	0,219	0,510	0,003	0,539		0,085	0,311	0,147	0,015	0,035
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
E P6	Pearson Correlation	0,214	0,160	-0,103	.534*	0,319	1	0,244	0,137	.398*	0,284



	Sig. (2-tailed)	0,257	0,398	0,587	0,002	0,085		0,193	0,471	0,029	0,129
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
E P7	Pearson Correlation	.393*	0,110	0,327	-0,062	0,191	0,244	1	0,338	0,272	.647*
	Sig. (2-tailed)	0,032	0,561	0,077	0,743	0,311	0,193		0,068	0,146	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
E P8	Pearson Correlation	0,273	.388*	0,308	0,175	0,271	0,137	0,338	1	.567*	.749*
	Sig. (2-tailed)	0,144	0,034	0,098	0,355	0,147	0,471	0,068		0,001	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
E P9	Pearson Correlation	0,320	.519*	.447*	.415*	.439*	.398*	0,272	.567*	1	.685*
	Sig. (2-tailed)	0,085	0,003	0,013	0,023	0,015	0,029	0,146	0,001		0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
total	Pearson Correlation	.495*	.509*	.521*	0,210	.386*	0,284	.647*	.749*	.685*	1
	Sig. (2-tailed)	0,005	0,004	0,003	0,266	0,035	0,129	0,000	0,000	0,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).											
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).											

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.756	7

Validitas dan Reabilitas Variabel Kepuasan Kerja

Correlations										
		KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	total
K K1	Pearson Correlation	1	0,236	.410*	0,019	0,210	0,100	0,255	.475**	.478**
	Sig. (2-tailed)		0,210	0,025	0,920	0,264	0,598	0,174	0,008	0,008
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
K K2	Pearson Correlation	0,236	1	0,189	0,319	-0,054	0,162	.512**	0,141	0,339
	Sig. (2-tailed)	0,210		0,318	0,086	0,775	0,393	0,004	0,459	0,067
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
K K3	Pearson Correlation	.410*	0,189	1	0,075	.391*	0,274	0,165	.477**	.505**
	Sig. (2-tailed)	0,025	0,318		0,696	0,033	0,143	0,384	0,008	0,004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
K K4	Pearson Correlation	0,019	0,319	0,075	1	0,218	0,316	0,170	0,107	.425*
	Sig. (2-tailed)	0,920	0,086	0,696		0,248	0,089	0,370	0,574	0,019
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
K K5	Pearson Correlation	0,210	-0,054	.391*	0,218	1	0,216	.438*	.500**	.723**
	Sig. (2-tailed)	0,264	0,775	0,033	0,248		0,251	0,015	0,005	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
K K6	Pearson Correlation	0,100	0,162	0,274	0,316	0,216	1	0,000	.527**	.432*
	Sig. (2-tailed)	0,598	0,393	0,143	0,089	0,251		1,000	0,003	0,017
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
K K7	Pearson Correlation	0,255	.512**	0,165	0,170	.438*	0,000	1	0,015	.431*
	Sig. (2-tailed)	0,174	0,004	0,384	0,370	0,015	1,000		0,938	0,017
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
K K8	Pearson Correlation	.475**	0,141	.477**	0,107	.500**	.527**	0,015	1	.598**
	Sig. (2-tailed)	0,008	0,459	0,008	0,574	0,005	0,003	0,938		0,000

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
total	Pearson Correlation	.478**	0,339	.505**	.425*	.723**	.432*	.431*	.598**	1
	Sig. (2-tailed)	0,008	0,067	0,004	0,019	0,000	0,017	0,017	0,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).										
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).										

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,705	7

**Validitas dan Reabilitas Variabel Komitmen Organisasional**

Correlations										
		KO1	KO2	KO3	KO4	KO5	KO6	KO7	KO8	total
K O1	Pearson Correlation	1	.491*	.461*	0,306	.535*	0,311	.533*	.476*	.602*
	Sig. (2-tailed)		0,006	0,010	0,100	0,002	0,094	0,002	0,008	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
K O2	Pearson Correlation	.491*	1	0,167	.701*	0,301	.475*	.517*	.589*	.715*
	Sig. (2-tailed)	0,006		0,378	0,000	0,107	0,008	0,003	0,001	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
K O3	Pearson Correlation	.461*	0,167	1	0,328	.367*	.422*	.531*	.387*	.642*
	Sig. (2-tailed)	0,010	0,378		0,076	0,046	0,020	0,003	0,035	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
K O4	Pearson Correlation	0,306	.701*	0,328	1	0,301	.475*	.435*	.589*	.668*
	Sig. (2-tailed)	0,100	0,000	0,076		0,107	0,008	0,016	0,001	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

K O5	Pearson Correlation	.535*	0,301	.367*	0,301	1	0,293	.581*	.430*	.496*
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,107	0,046	0,107		0,117	0,001	0,018	0,005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
K O6	Pearson Correlation	0,311	.475*	.422*	.475*	0,293	1	.424*	.488*	.651*
	Sig. (2-tailed)	0,094	0,008	0,020	0,008	0,117		0,020	0,006	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
K O7	Pearson Correlation	.533*	.517*	.531*	.435*	.581*	.424*	1	.472*	.698*
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,003	0,003	0,016	0,001	0,020		0,008	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
K O8	Pearson Correlation	.476*	.589*	.387*	.589*	.430*	.488*	.472*	1	.767*
	Sig. (2-tailed)	0,008	0,001	0,035	0,001	0,018	0,006	0,008		0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
total	Pearson Correlation	.602*	.715*	.642*	.668*	.496*	.651*	.698*	.767*	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,005	0,000	0,000	0,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).										
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).										

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,834	8

**Validitas dan Reabilitas Variabel *Turnover Intention***

		Correlations						
		TI1	TI2	TI3	TI4	TI5	TI6	total
TI1	Pearson Correlation	1	.173	.205	.241	.098	-.079	.115
	Sig. (2-tailed)		.359	.277	.199	.606	.678	.545
	N	30	30	30	30	30	30	30
TI2	Pearson Correlation	.173	1	.473**	.121	.162	-.152	.503**
	Sig. (2-tailed)	.359		.008	.524	.393	.422	.005
	N	30	30	30	30	30	30	30
TI3	Pearson Correlation	.205	.473**	1	-.034	.199	.029	.361
	Sig. (2-tailed)	.277	.008		.857	.292	.880	.050
	N	30	30	30	30	30	30	30
TI4	Pearson Correlation	.241	.121	-.034	1	-.102	-.199	-.174
	Sig. (2-tailed)	.199	.524	.857		.592	.292	.358
	N	30	30	30	30	30	30	30
TI5	Pearson Correlation	.098	.162	.199	-.102	1	.118	.388*
	Sig. (2-tailed)	.606	.393	.292	.592		.534	.034
	N	30	30	30	30	30	30	30
TI6	Pearson Correlation	-.079	-.152	.029	-.199	.118	1	-.114
	Sig. (2-tailed)	.678	.422	.880	.292	.534		.547
	N	30	30	30	30	30	30	30
total	Pearson Correlation	.115	.503**	.361	-.174	.388*	-.114	1
	Sig. (2-tailed)	.545	.005	.050	.358	.034	.547	
	N	30	30	30	30	30	30	30

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

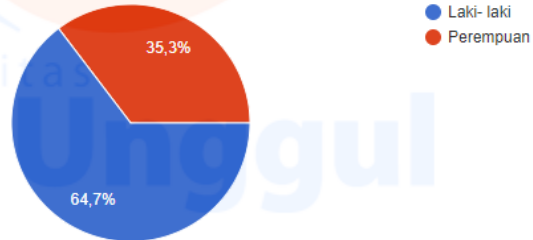
\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,642	3

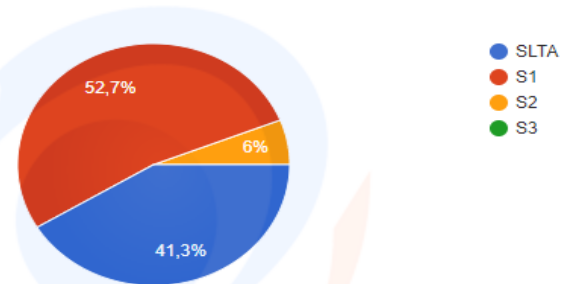
Lampiran 6.

Analisa Deskriptif Profil Responden

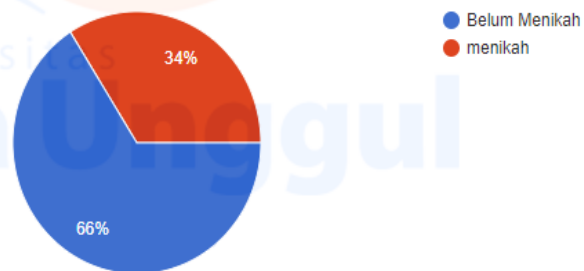
Jenis Kelamin:  
150 jawaban



Pendidikan:  
150 jawaban



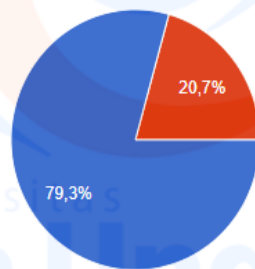
Status:  
150 jawaban



## Universitas Esa Unggul

Gaji:

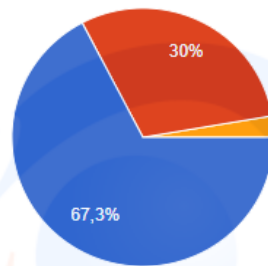
150 jawaban



- Kurang dari 5 juta
- 5 - 10 juta
- Lebih dari 10 juta

bekerja di bidang:

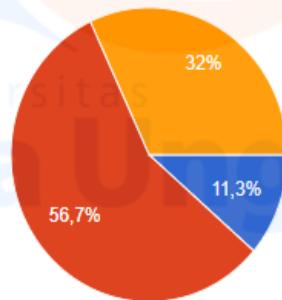
150 jawaban



- Manufaktur
- Jasa
- lainnya

Lama Bekerja:

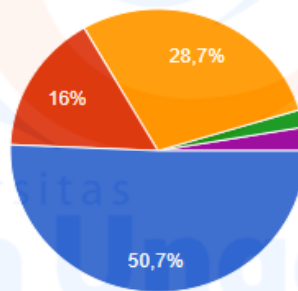
150 jawaban



- kurang dari 2 tahun
- 2 - 5 tahun
- lebih dari 5 tahun

Wilayah tempat tinggal:

150 jawaban



**Distribusi Profil Responden Berdasarkan Demografi**

Demografi	Klasifikasi	Jumlah Responden	Presentase
Jenis Kelamin :	Laki – laki	97	64,7%
	Perempuan	53	35,3%
<b>Total:</b>		<b>150</b>	<b>100%</b>
Pendidikan Terakhir:	SLTA	62	41,3%
	S1	79	52,7%
	S2	9	6%
	S3	-	-
<b>Total:</b>		<b>150</b>	<b>100%</b>
Status:	Belum Menikah	99	66%
	Menikah	51	34%
<b>Total:</b>		<b>150</b>	<b>100%</b>
Gaji:	Kurang dari 5Juta	119	79,3%
	5 – 10 Juta	31	20,7%
	Lebih dari 10 Juta	-	-
<b>Total:</b>		<b>150</b>	<b>100%</b>
Bekerja di Bidang:	Manufaktur	101	67,3%
	Jasa	45	30%
	Lainnya	4	2,7%
<b>Total:</b>		<b>150</b>	<b>100%</b>
Lama Bekerja:	Kurang dari 2 Tahun	17	11,3%
	2 – 5 Tahun	85	56,7%
	Lebih dari 5 Tahun	48	32%
<b>Total:</b>		<b>150</b>	<b>100%</b>
Wilayah Tempat Tinggal:	DKI Jakarta	76	50,7%
	Bogor	3	2%
	Depok	4	2,7%
	Tangerang	43	28,7%
	Bekasi	24	16%
<b>Total:</b>		<b>150</b>	<b>100%</b>



**Lampiran 7.**

**Data Output**

**Struktur Model 1**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.445 <sup>a</sup>	.198	.182	1.49982
a. Predictors: (Constant), Komitmen organisasional, Kepuasan kerja, Pemberdayaan				

<b>ANOVA<sup>a</sup></b>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	81.237	3	27.079	12.038	.000 <sup>b</sup>
	Residual	328.423	146	2.249		
	Total	409.660	149			
a. Dependent Variable: turnover intention						
b. Predictors: (Constant), Komitmen organisasional, Kepuasan kerja, Pemberdayaan						

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-22.599	6.152		-3.673	.000
	Pemberdayaan	.421	.155	.235	2.717	.007
	Kepuasan kerja	.623	.161	.304	3.872	.000
	Komitmen organisasional	.065	.164	.035	.399	.690
a. Dependent Variable: turnover intention						

**Struktur Model 2.**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.546 <sup>a</sup>	.298	.288	.75513
a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Pemberdayaan				

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	35.517	2	17.759	31.143	.000 <sup>b</sup>
	Residual	83.823	147	.570		
	Total	119.340	149			
a. Dependent Variable: Komitmen organisasional						
b. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Pemberdayaan						

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.590	2.854		5.112	.000
	Pemberdayaan	.444	.069	.459	6.439	.000
	Kepuasan kerja	.227	.079	.205	2.880	.005
a. Dependent Variable: Komitmen organisasional						

No.	Variabel	Standardized	Unstandardized coeff. (B)	Std. Error	Sig < 0.05
(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(g)
1.	Z ke Y	0.035	0.065 (b)	0.164 (sb)	0.69 tidak Sig.
2.	X1 ke Y	0.235	0.421	0.155	0.007 Sig.
3.	X2 ke Y	0.304	0.623	0.161	0.000 Sig.
4.	X1 ke Z	0.459	0.444 ( a1)	0.069 (sa1)	0.000 Sig.
5.	X2 Ke Z	0.205	0.227 (a2)	0.079 (sa2)	0.005 Sig.
6.	X1 ke Y melalui Z	0.016			Tidak Sig.
7.	X2 ke Y melalui Z	0.205 x 0.035 = 0.007			Tidak Sig.

t table = 1,976

Pengaruh tidak langsung :

X1 ke z ke y = 0,459 x 0,035=0,016

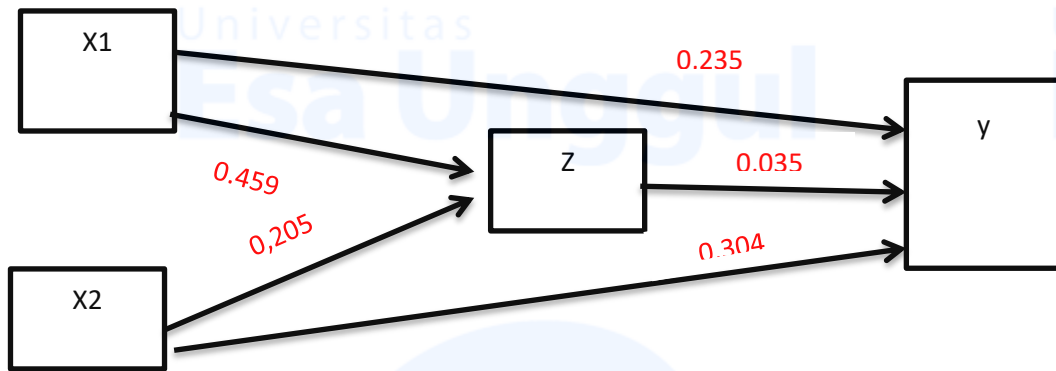
X2 ke z ke y= 0,205 x 0,035= 0,007

100- 19,8= 80,2 estimated yang eror ( y )

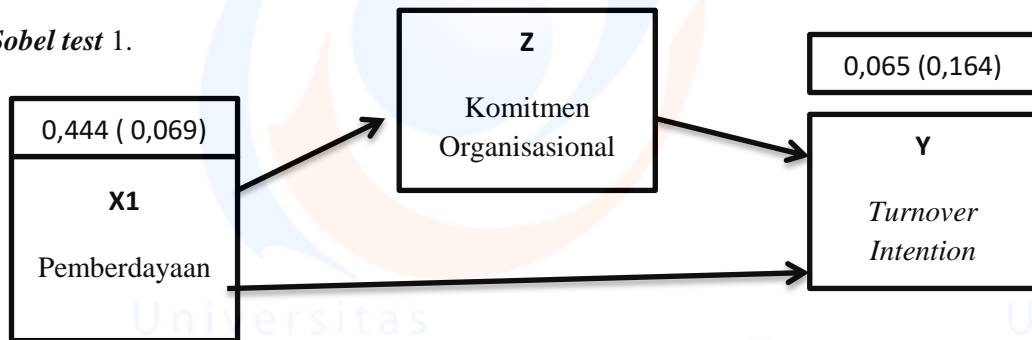
100- 29,8= 70,2 estimated yang eror ( z )

**Lampiran 8.**

**Sobel Test**



**Sobel test 1.**



**Sobel Test (danielsoper.com)**

A:

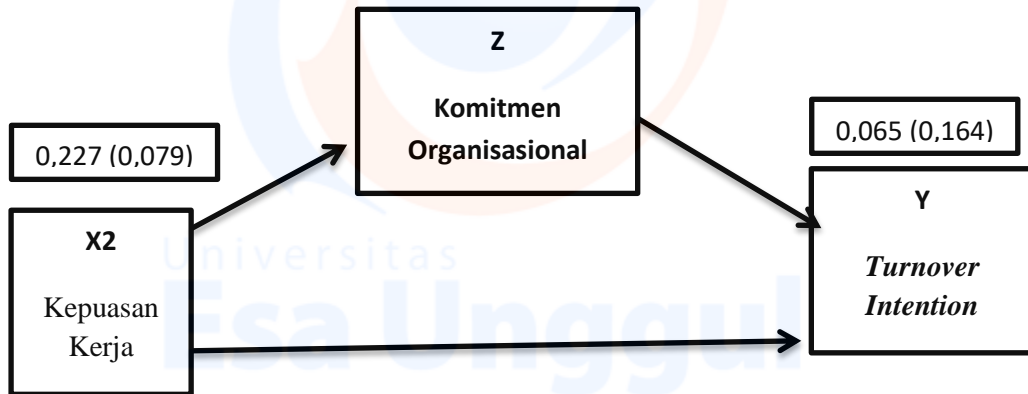
B:

SE<sub>A</sub>:

SE<sub>B</sub>:

Sobel test statistic:0.39559178  
 One-tailed probability:0.34620310  
 Two-tailed probability:0.69240620

*Sobel Test 2.*



*Sobel test* (danielsoper.com)

<b>A:</b>	0.227
<b>B:</b>	0.065
<b>SE<sub>A</sub>:</b>	0.079
<b>SE<sub>B</sub>:</b>	0.164
<input type="button" value="Calculate!"/>	

**Sobel test statistic:0.39262408**  
**One-tailed probability:0.34729858**  
**Two-tailed probability:0.69459715**

**Lampiran 9.**

**Three Box**

Perolehan perhitungan pada tempat jawaban pengisian dari dimensi pertanyaan pada setiap variabel yang telah diteliti berdasarkan rumus kemudian diinterpretasikan dengan menggunakan metode tiga kotak ( threeboxmethod ). Pada penelitian berikut hasil analisis deskriptif berdasarkan jumlah dari sampel yang telah diteliti yaitu berjumlah 150 responden, dengan 5 pilihan skala likert maka perhitungannya sebagai berikut:

$$1 \times 150 / 5 = 30,0 \text{ ( minimum )}$$

$$5 \times 150 / 5 = 150 \text{ ( maksimum)}$$

$$( 150 - 30,0) / 3 = 40,0$$

Untuk nilai minimum sebesar 30,0 dan untuk nilai maksimum sebesar 150. Dengan situasi saat ini, maka rentang nilai interpretasi ditemukan dengan nilai maksimum dikurang dengan nilai minimum lalu selanjutnya kemudian dibagi dengan 3 dan akan menghasilkan rentang nilai interpretasi sebesar 40,0. Kategori pada jawaban responden dapat dinyatakan pada tabel sebagai dibawah ini:

Nilai	Keterangan
30,0 – 70,0	Rendah
70,0 - 110	Sedang
110 – 150	Tinggi

No.	Instrumen	Frekuensi Jawaban Responden						Indeks
		1	2	3	4	5	Jumlah	
		STS	TS	N	S	SS		
1.	Saya melakukan pekerjaan yang sangat penting untuk saya	0	0	0	44	106	706	141,2 Tinggi
2.	Secara pribadi aktivitas pekerjaan yang saya lakukan berarti untuk saya	0	0	0	108	42	642	128,4 Tinggi
3.	Saya merasa yakin terhadap kemampuan	0	0	0	46	104	704	140,8

	dalam melakukan suatu pekerjaan							Tinggi
4.	Saya percaya diri dengan kemampuan saya untuk melakukan aktivitas pekerjaan	0	0	0	106	41	629	125,8 Tinggi
5.	Saya memiliki kesempatan dan kebebasan dalam menentukan bagaimana saya mengerjakan pekerjaan saya	0	0	0	46	102	694	138,8 Tinggi
6.	Saya memiliki banyak kendali atas apa yang terjadi di organisasi saya	0	0	0	107	42	638	127,6 Tinggi
7.	Saya memiliki pengaruh penting apa yang terjadi di organisasi saya	0	0	0	46	103	699	139,8 Tinggi
No.	Instrumen	Frekuensi Jawaban Responden						Indeks
	Kepuasan Kerja	1	2	3	4	5	Jumlah	
		STS	TS	N	S	SS		
1.	Saya menyukai pekerjaan saya	0	0	2	104	44	642	128,4 Tinggi
2.	Saya memiliki atasan yang cukup kompeten dalam	0	0	0	51	99	402	80,4 Sedang

	melakukan pekerjaannya							
3.	Ketika saya melakukan pekerjaan dengan baik saya mendapatkan pengakuan dan penghargaan	0	1	0	99	50	648	129,6 Tinggi
4.	Ditempat saya bekerja, banyak peraturan dan prosedur yang membuat pekerjaan menjadi lebih sederhana	0	3	0	57	90	684	136,8 Tinggi
5.	Saya merasa nyaman dengan rekan kerja	0	0	1	95	54	653	130,6 Tinggi
6.	Saya merasa puas dengan kenaikan gaji saya	0	3	3	58	86	677	135,4 Tinggi
7.	Komunikasi terlihat baik di dalam organisasi tempat saya bekerja	0	0	0	95	55	655	131 Tinggi
No.	Instrumen	Frekuensi Jawaban Responden						Indeks
	Komitmen Organisasional	1	2	3	4	5	Jumlah	

		STS	TS	N	S	SS		
1.	Saya merasakan rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi tempat saya bekerja	0	0	0	70	80	680	136 Tinggi
2.	saya merasa terikat secara emosional dengan organisasi tempat saya bekerja	0	0	0	81	69	669	133,8 Tinggi
3.	Saya merasa sebagai bagian dari keluarga di organisasi tempat saya bekerja	0	0	0	77	73	673	134,6 Tinggi
4.	Saya merasa memiliki terlalu sedikit pertimbangan jika meninggalkan organisasi tempat saya bekerja	0	2	0	82	66	662	132,4 Tinggi
5.	Meskipun ada keuntungan untuk saya, saya merasa tidak tepat jika meninggalkan organisasi saya sekarang	0	4	0	71	75	667	133,4 Tinggi
6.	Organisasi ini layak mendapatkan	0	0	2	85	63	661	132,2



	kesetiaan saya								Tinggi
7.	Saya tidak akan meninggalkan organisasi saya sekarang karena saya memiliki kewajiban terhadap orang di dalamnya	0	0	0	71	79	679		135,8 Tinggi
8.	Saya merasa bersalah jika saya meninggalkan organisasi sekarang	0	0	1	96	53	652		130,4 Tinggi
No.	Instrumen	Frekuensi Jawaban Responden						Indeks	
		1	2	3	4	5	Jumlah		
									STS
1.	Terkadang saya merasa harus berhenti dari pekerjaan saya saat ini	24	118	3	5	0	289		57,8 Rendah
2.	Saya mungkin akan mencari pekerjaan yang baru di tahun depan	57	79	9	4	0	258		51,6 Rendah
3.	Setelah 6 bulan ke depan, saya akan menilai meninggalkan pekerjaan saya saat ini sama	53	64	14	19	0	299		59,8 Rendah

	tinggi								
--	--------	--	--	--	--	--	--	--	--

**Lampiran 10.**  
**Uji Plagiasi**

**PERAN PEMBERDAYAAN, KEPUASAN KERJA DAN  
KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP  
*TURNOVER INTENTION***

by Setiawan

**Submission date:** 12-Aug-2021 06:35AM (UTC-0400)

**Submission ID:** 1630582221

**File name:** Tugas5324cs1.docx (76.86K)

**Word count:** 5429

**Character count:** 35894

---

**PERAN PEMBERDAYAAN, KEPUASAN KERJA DAN  
KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP  
*TURNOVER INTENTION***

Jurnal Mustofa

---

ORIGINALITY REPORT

**15%**

SIMILARITY INDEX

**14%**

INTERNET  
SOURCES

**5%**

PUBLICATIONS

**5%**

STUDENT  
PAPERS

---

PRIMARY SOURCES