

DAFTAR PUSTAKA

- A.Locke, E. (1969). *What is Job Satisfaction*. academis press.
- Ahmad Saufi, R., Aidara, S., Che Nawi, N. B., Permarupan, P. Y., Zainol, N. R. B., & Kakar, A. S. (2023). *Turnover Intention* and its antecedents: The mediating role of work–life balance and the moderating role of job opportunity. *Frontiers in Psychology*, 14(April). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1137945>
- Ali, B. J., & Anwar, G. (2021a). Employee *Turnover Intention* and Job Satisfaction. *International Journal of Advanced Engineering, Management and Science*, 7(6), 22–30. <https://doi.org/10.22161/ijaems.76.3>
- Ali, B. J., & Anwar, G. (2021b). *Employee Turnover Intention and Job Satisfaction*. 6, 22–30.
- Arabia, S. (2020). Job Satisfaction: Analysis of the Institute of Public Administration. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 8(12), 80–83. <https://doi.org/10.20431/2349-0349.0812008>
- AZIRI, B. (2011). JOB SATISFACTION: A LITERATURE REVIEW MANAGEMENT RESEARCH AND PRACTICE. *The Japanese Journal of Pharmacology*, 3(4), 1037–1042. <https://doi.org/10.1254/jjp.31.1037>
- Bertolini, D., & Marcatto, F. (2025). Introducing the Ordinal *Turnover Intention* Scale (OTIS): A cross-sectional validation in Italian employees and foundation for longitudinal research. *Journal of Health and Social Sciences (JHSS)*, 10(1), 42–55. <https://doi.org/10.19204/2025/NTRD4>
- Bui, H. T. M., Pinto, J., Tran Vu, A. V. H., Mai, N. T., & Nguyen, T. Q. (2024). Moderators of the relationship between *Turnover Intentions* and performance. *Journal of Trade Science*, 12(2), 82–99. <https://doi.org/10.1108/jts-02-2024-0006>
- Chen, X., Al Mamun, A., Hussain, W. M. H. W., Jingzu, G., Yang, Q., & Al Shami, S. S. A. (2023). Envisaging the *Job Satisfaction* and *Turnover Intention* among the young workforce: Evidence from an emerging economy. *PLoS ONE*, 18(6 JUNE), 1–21. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0287284>
- Darnold, R. D. Z. dan T. C. (2009). The Impact of Job Performance on Employee *Turnover Intentions* and the Voluntary Turnover Process: A Meta-Analysis and Path Model. *Personnel Review*, Volume 38, Nomor 2, Halaman 142-158, 38(7)(Personnel Review, tahun 2009), Personnel Review, tahun 2009. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/00483480910931316/full/html>
- Fin, H., & Harito, C. (2025). Factors of Crew *Turnover Intention* Influence on the Performance of Shipping Industry: An Empirical Study. *International Review*

- of *Management and Marketing*, 15(3), 246–256.
<https://doi.org/10.32479/irmm.18101>
- Fithriyana, I., Maria, S., & Hidayati, T. (2022). The Relationship between Employee Satisfaction and *Employee Performance* mediated by Employee Engagement. *Frontiers in Business and Economics*, 1(3), 147–153.
<https://doi.org/10.56225/finbe.v1i3.120>
- Gazi, M. A. I., Yusof, M. F., Islam, M. A., Amin, M. Bin, & Senathirajah, A. R. bin S. (2024). Analyzing the impact of employee *Job Satisfaction* on their job behavior in the industrial setting: An analysis from the perspective of job performance. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 10(4), 100427. <https://doi.org/10.1016/j.joitmc.2024.100427>
- Ghozali, Imam; Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 untuk Penelitian Empiris* (2nd ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
<https://penerbit.undip.ac.id/index.php/penerbit/catalog/book/348>
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan IBM SPSS* (6th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021a). *Structural Equation Modeling: Metode Alternatif Menggunakan Partial Least Squares (PLS)* (5th ed., pp. 34–43). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021b). *Structural Equation Modeling: Metode Alternatif Menggunakan Partial Least Squares (PLS)* (4th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro. <https://imamghozali.com/produk-29-.html>
- Ghozali, P. H. I. (2018). *APLIKASI ANALISIS MULTIVARIATE Dengan Program IBM SPSS 25*.
- Hair. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R*.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.
- Hom, P. W., Griffeth, R. W., & Sellaro, C. L. (1984). *The Validity of Mobley's (1977) Model of Employee Turnover*. *Organizational Behavior and Human Performance*, 34(2), 141–174.
- Ibrahim, M., Karollah, B., Juned, V., & Yunus, M. (2022). The Effect of Transformational Leadership, Work Motivation and Culture on Millennial Generation Employees Performance of the Manufacturing Industry in the Digital Era. *Frontiers in Psychology*, 13(May), 1–5.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.908966>
- Igbomor, E., & Ogbuma, S. M. (2024). An Empirical Evidence of the Effect of Organizational Commitment on Employee Job Performance. *International Journal of Research Publication and Reviews*, 5(1), 1941–1947.

www.ijrpr.com

- Ike, O. O., Ugwu, L. E., Enwereuzor, I. K., Eze, I. C., Omeje, O., & Okonkwo, E. (2023). Expanded-multidimensional *Turnover Intentions*: scale development and validation. *BMC Psychology*, 11(1), 1–12. <https://doi.org/10.1186/s40359-023-01303-2>
- Irlangga, S. A., & Hasanati, N. (2025). Identification of Factors Causing *Turnover Intention* in Employees. *Journal of Scientific Research, Education, and Technology (JSRET)*, 4(3), 1506–1516. <https://doi.org/10.58526/jsret.v4i3.827>
- Gazi, M. A. I., et al. (2024). Journal of Open Innovation : Technology , Market , and Complexity Analyzing the impact of employee *Job Satisfaction* on their job behavior in the industrial setting : An analysis from the perspective of job performance. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 10(4), 100427. <https://doi.org/10.1016/j.joitmc.2024.100427>
- Jogi, S., Vashisth, K. K., & Srivastava, S. (2024). *Job Satisfaction and Turnover Intention : A comprehensive review of the shared determinants*. 0(0), 1–17. <https://doi.org/10.1177/01672533241303286>
- Jung, Y. J., & Kim, H. (2025). Job Satisfaction, Quality of Life, and *Turnover Intention* Among Nurses: A Comparative Study of Pattern-Based and Rotating Shift Schedules. *Healthcare (Switzerland)*, 13(20), 1–13. <https://doi.org/10.3390/healthcare13202551>
- Kanchana, L., & Jayathilaka, R. (2023). Factors impacting employee *Turnover Intentions* among professionals in Sri Lankan startups. *PLoS ONE*, 18(2 February), 1–20. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0281729>
- Kosim, A., Wicaksono, B., Alimi, S., Gunawan, A., Bangsa, U. P., Korespondensi, P., Engagement, E., & Kerja, K. (2023). *Pengaruh Employee Engagement , Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. 7, 281–290.
- Lazzari, M., Alvarez, J. M., & Ruggieri, S. (2022). Predicting and explaining employee *Turnover Intention*. *International Journal of Data Science and Analytics*, 14(3), 279–292. <https://doi.org/10.1007/s41060-022-00329-w>
- Lee, C., Lee, B., Choi, I., & Kim, J. (2023). Exploring Determinants of Job Satisfaction: A Comparison Between Survey and Review Data. *SAGE Open*, 13(4), 1–18. <https://doi.org/10.1177/21582440231216528>
- Linda Koopmans, Claire M. Bernaards, Vincent H. Hildebrandt, Stef van Buuren, Allard J. van der Beek, & H. C. W. de V. (2013). Development of an Individual Work Performance Questionnaire. *Nternational Journal of Productivity and Performance Management*, Vol. 62, No. 1, Pp. 6-28 (2013), 62 No 1, 6–28. <https://doi.org/10.1108/17410401311285273>
- Loo, S. H., Wider, W., Lajuma, S., Jiang, L., Kenikasahmanworakhun, P., Tanucan, J. C. M., & Ahmad Khadri, M. W. A. (2024). Key factors affecting employee

- Job Satisfaction* in Malaysian manufacturing firms post COVID-19 pandemic: a Delphi study. *Cogent Business and Management*, 11(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2380809>
- Luthans, T. (2011). *Organizational Behavior* (12th ed.). McGraw-Hill.
- Memon, A. H., Khahro, S. H., Memon, N. A., Memon, Z. A., & Mustafa, A. (2023). Relación entre la satisfacción laboral y el desempeño de los empleados en la industria de la construcción de Pakistán. *Sostenibilidad - Suiza*, 15(11), 1–21. <https://www.mdpi.com/2071-1050/15/11/8699>
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between *Job Satisfaction* and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 237–240.
- Montuori, P., Sorrentino, M., Sarnacchiaro, P., Di Duca, F., Nardo, A., Ferrante, B., D'Angelo, D., Di Sarno, S., Pennino, F., Masucci, A., Triassi, M., & Nardone, A. (2022). Job Satisfaction: Knowledge, Attitudes, and Practices Analysis in a Well-Educated Population. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(21). <https://doi.org/10.3390/ijerph192114214>
- Mustafa-Sadiku, K. (2025). *Job Satisfaction* and Motivation in Enhancing Performance. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 15(2), 11–23. <https://doi.org/10.29322/ijsrp.15.02.2025.p15803>
- Novianti, K. R., & Fuadiputra, I. R. (2021). The Effect of Job Autonomy on *Turnover Intention*: Mediation Role of Work-Life Balance, and *Job Satisfaction* in the Banking Sector. *International Journal of Social Science and Business*, 5(4), 490. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v5i4.38855>
- Platania, S., Morando, M., Gruttadauria, S. V., & Koopmans, L. (2024). The Individual Work Performance Questionnaire: Psychometric Properties of the Italian Version. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 14(1), 49–63. <https://doi.org/10.3390/ejihpe14010004>
- Pratama, H. S. (2025). Pengaruh Work Engagement terhadap *Turnover Intention* Operator Alat Berat PT MSM Nirwana Putra Kota Bekasi. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 5(3), 1608–1619. <https://doi.org/10.37481/jmh.v5i3.1592>
- Putri, N. D., & Siregar, O. M. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Job Embeddedness Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan (Studi Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Iskandar Muda Medan). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(November), 977–987.
- Ratmono, M. S. & D. (2021). *Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 7.0 untuk Hubungan Nonlinier dalam Penelitian Sosial dan Bisnis* (C. Mitax (ed.); 2nd ed.). ANDI (Anggota IKPI).
- Robbins, & J. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson Education.

- Sari, O. P., Zunaidah, Z., & Andriana, I. (2023). The Effect of Job Insecurity and Job Stress on *Turnover Intention* with *Job Satisfaction* as a Mediation Variable. *Devotion : Journal of Research and Community Service*, 4(9), 1478–1755. <https://doi.org/10.59188/devotion.v4i9.551>
- Science, M., & Rumahorbo, L. G. (2025). ICCMS (*Proceeding International Collaborative Conference on The Impact of Job Satisfaction on Turnover Intention : A Study of Generation Z Employees*. 2–6.
- Sellaro, C. L. O. U. I. S. E., & Myers, B. (1984). *The Validity of Mobley ' s (1977) Model of Employee Turnover*. 174, 141–174.
- Shidiq, R. F., & Noekent, V. (2025). Creating Quality of Work Life and Organizational Commitment: The Mediating Role of *Job Satisfaction* on Staff Performance. *Journal of Comprehensive Business Administration Research*, 00(August 2024), 1–11. <https://doi.org/10.47852/bonviewjcbar52024069>
- Spector, P. E. (1985). *Measurement of Human Service Staff Satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey*. *American Journal of Community Psychology*, 13(6), 693–713. <https://doi.org/10.1007/BF00929796>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (B. Alfabeta (ed.)). Alfabeta, Bandung. <https://www.belbuk.com/metode-penelitian-kuantitatif-kualitatif-dan-rd/produk/12122>
- Sugiyono. (2020). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D*.
- Susanto, P., Hoque, M. E., Jannat, T., Emely, B., Zona, M. A., & Islam, M. A. (2022). Work-Life Balance, Job Satisfaction, and Job Performance of SMEs Employees: The Moderating Role of Family-Supportive Supervisor Behaviors. *Frontiers in Psychology*, 13(June), 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.906876>
- Vuong, T. D. N., & Nguyen, L. T. (2022). The Key Strategies for Measuring *Employee Performance* in Companies: A Systematic Review. *Sustainability*, 14(21), 14017. <https://doi.org/10.3390/su142114017>
- Winarso, J. V. (2022). Pengaruh *Job Satisfaction* Dan Employee Engagement Terhadap *Turnover Intention* Pada Pt. Harapan Jaya Multi Bisnis. *Performa*, 7(2), 131–140. <https://doi.org/10.37715/jp.v7i2.2153>
- Yulianty, P. D., Qodriah, S. L., Kurniawan, P., & Indriyanti, H. (2021). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Elfaatih Global Indonesia. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, 51–61.
- Živković, A., Pap Vorkapić, A., & Franjković, J. (2024). Charting a Path to Sustainable Workforce: Exploring Influential Factors behind Employee *Turnover Intentions* in the Energy Industry. *Sustainability (Switzerland)*, 16(19). <https://doi.org/10.3390/su16198511>

Zimmerman, R. D., & Darnold, T. C. (2009). *The impact of job performance on employee Turnover Intentions and the voluntary turnover process: A meta-analysis and path model. Personnel Review*, 38(2), 142–158.



L

A

M

P

I

R

A

N



Lampiran 1

Pernyataan Kuesioner Penelitian

Tabel Tanggapan Responden terhadap *Job Satisfaction* (X)

No	Indikator	Pernyataan	Penilaian					Jumlah	Rata-Rata
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Kepuasan terhadap pekerjaan	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya saat ini							
2	Kepuasan gaji	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban pekerjaan							
3	Lingkungan kerja	Lingkungan kerja membuat saya nyaman dalam bekerja							
4	Dukungan atasan	Atasan memberikan arahan dan dukungan kerja yang baik							
5	Hubungan rekan kerja	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja							
6	Pengembangan karier	Perusahaan memberikan peluang pengembangan karier yang jelas							
7	Pengalaman Kerja	Saya merasa pekerjaan saya memberikan pengalaman yang berharga dan bermakna							
8	Kebijakan perusahaan	Saya merasa kebijakan							

		perusahaan sudah memperhatikan kesejahteraan karyawan							
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--

Tabel Tanggapan Responden terhadap *Turnover Intention* (Z)

No	Indikator	Pernyataan	Penilaian					Jumlah	Rata-Rata
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Niat mencari kerja lain	Saya sering berpikir untuk mencari pekerjaan di tempat lain							
2	Keinginan keluar	Saya memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan ini							
3	Pencarian lowongan	Saya aktif mencari informasi lowongan pekerjaan lain							
4	Rencana resign	Jika ada kesempatan yang lebih baik, saya akan meninggalkan perusahaan ini							
5	Peluang kerja lain	Saya merasa memiliki peluang untuk bekerja di perusahaan lain dalam waktu dekat							

Tabel Tanggapan Responden terhadap *Employee Performance* (Y)

No	Indikator	Pernyataan	Penilaian					Jumlah	Rata-Rata
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Kuantitas kerja	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan							
2	Kualitas kerja	Saya menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang baik							
3	Ketepatan waktu	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu							
4	Tanggung jawab	Saya bertanggung jawab terhadap setiap tugas yang diberikan							
5	Kerja sama tim	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja dalam tim							
6	Inisiatif kerja	Saya memiliki inisiatif untuk meningkatkan hasil kerja							
7	Efisiensi Kerja	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien							

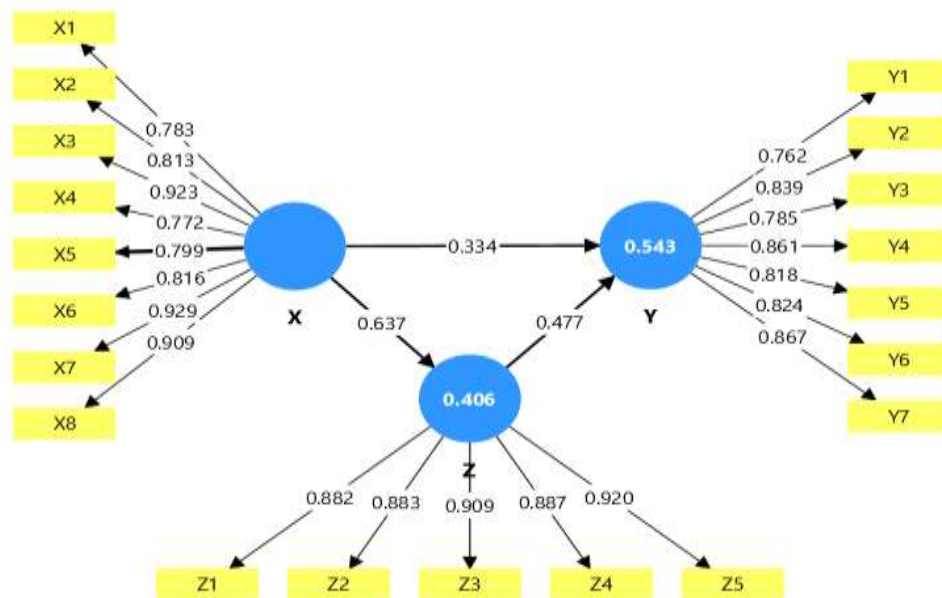
Lampiran 3

Output Smartpls

Hasil Uji Outer Model

3.1 Hasil Uji PLS-SEM algorithm

A. Uji Convergent Validity



Outer loadings - Matrix				
	X	Y	Z	
X1	0.783			
X2	0.813			
X3	0.923			
X4	0.772			
X5	0.799			
X6	0.816			
X7	0.929			
X8	0.909			
Y1		0.762		
Y2		0.839		
Y3		0.785		
Y4		0.861		
Y5		0.818		
Y6		0.824		
Y7		0.867		
Z1			0.882	
Z2			0.883	
Z3			0.909	
Z4			0.887	
Z5			0.920	

Construct reliability and validity - Overview				Copy to Excel/Word	Copy to R
	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)	
X	0.942	0.947	0.952	0.715	
Y	0.920	0.926	0.936	0.677	
Z	0.939	0.942	0.953	0.803	

D. R-Square

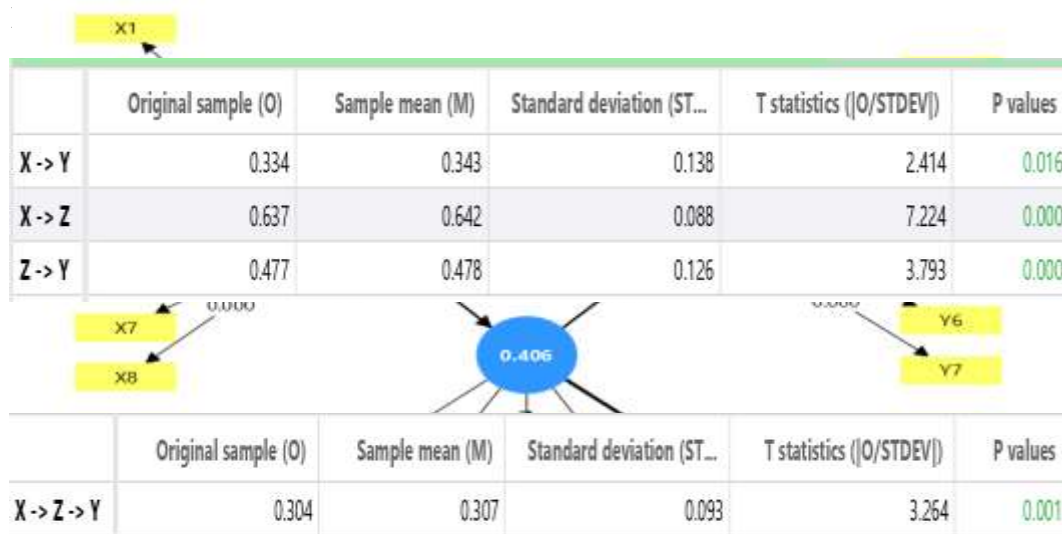
R-square - Overview		
	R-square	R-square adjusted
Y	0.543	0.523
Z	0.406	0.393

E. F-Square

f-square - List	
	f-square
X -> Y	0.145
X -> Z	0.683
Z -> Y	0.296

3.2 Hasil Uji Bootstrapping

A. Grapichal Output



D. Total Effects

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (ST...	T statistics (O/STDEV)	P values
X -> Y	0.638	0.650	0.079	8.029	0.000
X -> Z	0.637	0.642	0.088	7.224	0.000
Z -> Y	0.477	0.478	0.126	3.793	0.000

Lampiran 4

Dokumentasi Wawancara Penelitian



Lampiran 5

Dokumentasi Penyebaran Kuesioner

Pertanyaan Jawaban 49 Setelan

Bagian 1 dari 4

Dampak Job Satisfaction terhadap Turnover Intention dan Implikasinya pada Employee Performance pada Karyawan PT. Bussan Auto Finance (BAF) Cabang Bengkulu

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Perkenalkan, saya **Serly Putri Purnama**, mahasiswa semester 7 Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Bengkulu (NPM 2261201202).

Saat ini saya sedang menyusun skripsi dengan judul "**Dampak Job Satisfaction terhadap Turnover Intention dan Implikasinya pada Employee Performance pada Karyawan PT. Bussan Auto Finance Cabang Bengkulu**".

Untuk keperluan pengumpulan data skripsi, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini.

Pertanyaan Jawaban 49 Setelan

Gaji *

☒ Rp. 2.000.000- Rp. 4.000.000

☐ Rp. 5.000.000-7.000.000

☐ Diatas Rp. 8.000.000

Status Kepegawaian *

☐ Karyawan Tetap

☒ Karyawan Kontrak

Jenis Kelamin *

☒ Laki-Laki

☐ Perempuan

Pendidikan Terakhir *

☒ SMA/SMK

☐ Diploma 3

☐ Sarjana (S1)

☐ Pasca Sarjana (S2)

Pertanyaan Jawaban 49 Setelan

Lama Bekerja *

☐ < 1 Tahun

☒ 1-3 Tahun

☐ 4-6 Tahun

☐ > 6 Tahun

A. Gambar Tanggapan Responden Variabel *Job Satisfaction* (X)

PERNYATAAN KUESIONER VARIABEL X	
Tabel Tanggapan Responden terhadap Job Satisfaction (X) Saya merasa puas dengan pekerjaan saya saat ini * ☐ Sangat Setuju (SS) ☒ Setuju (S) ☐ Kurang Setuju (KS) ☐ Tidak Setuju (TS)	Lingkungan kerja membuat saya nyaman dalam bekerja ☐ Sangat Setuju (SS) ☒ Setuju (S) ☐ Kurang Setuju (KS) ☐ Tidak Setuju (TS) ☐ Sangat Tidak Setuju (KTS)
Gaji yang saya terima sesuai dengan beban pekerjaan ☐ Sangat Setuju (SS) ☐ Setuju (S) ☒ Kurang Setuju (KS) ☐ Tidak Setuju (TS) ☐ Sangat Tidak Setuju (KTS)	Atasan memberikan arahan dan dukungan kerja yang baik ☐ Sangat Setuju (SS) ☒ Setuju (S) ☐ Kurang Setuju (KS) ☐ Tidak Setuju (TS) ☐ Sangat Tidak Setuju (KTS)
Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja ☐ Sangat Setuju (SS) ☒ Setuju (S) ☐ Kurang Setuju (KS) ☐ Tidak Setuju (TS) ☐ Sangat Tidak Setuju (KTS)	Perusahaan memberikan peluang pengembangan karir yang jelas ☐ Sangat Setuju (SS) ☒ Setuju (S) ☐ Kurang Setuju (KS) ☐ Tidak Setuju (TS) ☐ Sangat Tidak Setuju (KTS)
Saya merasa pekerjaan saya memberikan pengalaman yang berharga dan bermakna ☐ Sangat Setuju (SS) ☐ Setuju (S) ☒ Kurang Setuju (KS) ☐ Tidak Setuju (TS) ☐ Sangat Tidak Setuju (KTS)	Saya merasa kebijakan perusahaan sudah memperhatikan kesejahteraan karyawan ☐ Sangat Setuju (SS) ☐ Setuju (S) ☒ Kurang Setuju (KS) ☐ Tidak Setuju (TS) ☐ Sangat Tidak Setuju (KTS)

B. Gambar Tanggapan Responden Variabel *Turnover Intention* (Z)

PERNYATAAN KUESIONER VARIABEL Z

Tabel Tanggapan
Responden terhadap Turnover Intention (Z)

Saya sering berpikir untuk mencari pekerjaan di tempat lain *

☐ Sangat Setuju (SS)
☒ Setuju (S)
☐ Kurang Setuju (KS)
☐ Tidak Setuju (TS)
☐ Sangat Tidak Setuju (KTS)

Saya memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan ini

☐ Sangat Setuju (SS)
☒ Setuju (S)
☐ Kurang Setuju (KS)
☐ Tidak Setuju (TS)
☐ Sangat Tidak Setuju (KTS)

Saya aktif mencari informasi lowongan pekerjaan lain

☐ Sangat Setuju (SS)
☐ Setuju (S)
☒ Kurang Setuju (KS)
☐ Tidak Setuju (TS)
☐ Sangat Tidak Setuju (KTS)

Jika ada kesempatan yang lebih baik, saya akan meninggalkan perusahaan ini

☐ Sangat Setuju (SS)
☒ Setuju (S)
☐ Kurang Setuju (KS)
☐ Tidak Setuju (TS)
☐ Sangat Tidak Setuju (KTS)

Saya merasa memiliki peluang untuk bekerja di perusahaan lain dalam waktu dekat *

☐ Sangat Setuju (SS)
☒ Setuju (S)
☐ Kurang Setuju (KS)
☐ Tidak Setuju (TS)
☐ Sangat Tidak Setuju (KTS)

C. Gambar Tanggapan Responden Variabel *Employee Performance* (Y)

PERNYATAAN KUESIONER VARIABEL Y

Tabel Tanggapan
Responden terhadap *Employee Performance* (Y)

Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan

☐ Sangat Setuju (SS)
☒ Setuju (S)
☐ Kurang Setuju (KS)
☐ Tidak Setuju (TS)
☐ Sangat Tidak Setuju (KTS)

Saya menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang baik

☐ Sangat Setuju (SS)
☒ Setuju (S)
☐ Kurang Setuju (KS)
☐ Tidak Setuju (TS)
☐ Sangat Tidak Setuju (KTS)

Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

☐ Sangat Setuju (SS)
☒ Setuju (S)
☐ Kurang Setuju (KS)
☐ Tidak Setuju (TS)
☐ Sangat Tidak Setuju (KTS)

Saya bertanggung jawab terhadap setiap tugas yang diberikan

☒ Sangat Setuju (SS)
☐ Setuju (S)
☐ Kurang Setuju (KS)
☐ Tidak Setuju (TS)
☐ Sangat Tidak Setuju (KTS)

Saya memiliki inisiatif untuk meningkatkan hasil kerja

☐ Sangat Setuju (SS)
☒ Setuju (S)
☐ Kurang Setuju (KS)
☐ Tidak Setuju (TS)
☐ Sangat Tidak Setuju (KTS)

Saya selalu berusaha memberikan hasil kerja terbaik bagi perusahaan

☐ Sangat Setuju (SS)
☐ Setuju (S)
☒ Kurang Setuju (KS)
☐ Tidak Setuju (TS)
☐ Sangat Tidak Setuju (KTS)

Saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien

☐ Sangat Setuju (SS)
☒ Setuju (S)
☐ Kurang Setuju (KS)
☐ Tidak Setuju (TS)
☐ Sangat Tidak Setuju (KTS)