

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN  
KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN  
(STUDI PADA BANK SUMSEL BABEL CABANG SYARIAH  
PALEMBANG)**



**Oleh:**  
**Nadila Yuliani**  
**(1930603169)**

**SKRIPSI**

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Raden  
Fatah Palembang Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)**

**PROGRAM STUDI S1 PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN FATAH  
PALEMBANG**

**2024**



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
RADEN FATAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
Jl. Prof. KH. Zainal Abidin Fikry, KM. 3,5 Palembang Kode Pos 30126







Formulir E.4

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : Nadila Yuliani  
NIM : 1930603169  
Program Studi : S1 Perbankan Syariah  
Skripsi Berjudul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan  
Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan  
(Studi Pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah  
Palembang)

Telah Diterima dalam Ujian Skripsi pada Tanggal 04 Januari 2024

**PANITIA UJIAN SKRIPSI**

Tanggal	Pembimbing Utama	: Dr. Chandra Zaky Maulana, MM t.t : 
Tanggal	Pembimbing Kedua	: M. Junestrada Diem, S.E., M.Si t.t : 
Tanggal	Penguji Utama	: Dr. Titin Martini, SE., M.Si t.t : 
Tanggal	Penguji Kedua	: Lidia Desiana, SE., M.Si t.t : 
Tanggal	Ketua Panitia	: Mahmud Alfani Jamil, M.IRKH t.t : 
Tanggal	Sekretaris	: Abu Bakar Sidiq, S.H.I., M.E.Sy t.t : 

## PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nadila Yuliani

Nim : 1930603169

Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/ Perbankan Syariah

Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan  
Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan  
(Studi Pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang)

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya. Apabila ternyata dikemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiasi atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib yang berlaku di UIN Raden Fatah Palembang.

Demikian Pernyataan ini saya buat, dengan sebenarnya dan tidak dipaksa oleh pihak manapun.

Palembang, Desember 2023

Saya yang menyatakan,



Nadila Yuliani

Nim. 1930603169



**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
RADEN FATAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Prof. KH. Zainal Abidin Fikry, KM. 3,5 Palembang Kode Pos 30126

**PENGESAHAN DEKAN**

Nama Mahasiswa : Nadila Yuliani  
NIM/ Program Studi : 1930603169 / S1 Perbankan Syariah  
Skripsi Berjudul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan  
Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*  
Karyawan (Studi Pada Bank Sumsel Babel Cabang  
Syariah Palembang)

Telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Fatah Palembang.

Palembang, Januari 2024

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



**Dr. H. Hefi Junaidi, M.A**  
NIP. 196901241998031006

## LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI



KEMENTERIAN AGAMA UIN RADEN FATAH  
PALEMBANG PROGRAM STUDI EKONOMI  
ISLAM FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
ISLAM

Alamat : Jl. Prof. KH. ZainalAbidinFikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

Formulir C.1

Hal: Persetujuan Ujian Skripsi

Kepada Yth.,  
Ketua Prodi Perbankan Syariah  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
UIN Raden Fatah  
Palembang



Skripsi berjudul : Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* (studi pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang)

Ditulis oleh : Nadila Yuliani  
NIM : 1930603169

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam untuk diujikan dalam ujian *Komprehensif* dan sidang *Munaqosyah* ujian skripsi.

*Wassalamu'alaikum wr.wb.*

Palembang, november 2023

<p>Pembimbing Utama</p>  <p><u>Dr. Chandra Zaky Maulana, M.M</u> NIP. 197912232009121002</p>	<p>Pembimbing Kedua</p>  <p><u>M. Junestrada Diem SE.,M.E</u> NIDN. 2010068202</p>
---	--

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO**

*“Hai orang-orang beriman, jadikan sabar dan shalatmu sebagai penolongmu, sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar”*

**(Al Baqarah: 153)**

### **PERSEMBAHAN**

Karya sederhana ini dipersembahkan untuk orang-orang tersayang.....

1. Yang paling utama ialah Dzat yang maha segalanya Allah SWT. Atas karunia serta kemudahan yang Engkau berikan akhirnya skripsi yang sederhana ini dapat terselesaikan.
2. Kedua orang tua teruntuk ayah dan ibu tersayang yang sangat berperan penting dalam menempuh bahtera kehidupan dan perkuliahan ini yang selalu memberikan kasih sayang yang tulus serta doa yang selalu mengiringi disetiap langkahku.
3. Kakak-kakak dan adik ku yang juga memegang peran penting yang tak henti selalu memberikan dorongan dari awal hingga akhir sampai tugas akhir ini tuntas.
4. Bapak Dr. Chandra Zaky Maulana, M.M Dan Bapak M. Junestrada Diem SE., M.E yang telah sabar membimbing saya untuk menyelesaikan skripsi ini dan selalu menyempatkan waktu hanya untuk mengajar dan membimbing saya dalam semua hal yang berkaitan dengan tugas akhir ini.

5. Kepada Alif Ardiansyah Sauqi saya ucapkan terimakasih karena telah berkontribusi banyak dalam penulisan skripsi ini, meluangkan baik, waktu, pikiran, maupun moril kepada saya. Terimakasih telah menjadi support system selama mengerjakan tugas akhir ini sampai selesai.
6. Alpina Damayanti sebagai sahabat, teman seperjuangan yang selalu ada saat suka maupun duka saya ucapkan terimakasih untuk dukungan dan banyak bantuannya selama kurang lebih 4 tahun di dunia perkuliahan ini.
7. Teman- teman seperjuangan Arya, Imam, Ichan, Iman, Cici, Nabila dan Wirna Semoga segala urusan kita di permudah oleh Allah SWT.
8. Seluruh dosen pengajar di fakultas ekonomi dan bisnis islam, terimakasih banyak untuk bantuan, ilmu, pengalaman, yang sangat berharga.
9. Almamater biru UIN Raden Fatah yang sangat saya banggakan.

## **ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan agar dapat mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan pada bank sumse babel cabang syariah Palembang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan cara pengambiln sampel menggunakan kuesioner memkai skala likert. Sempel pada penelitian ini sebanyak 37 sampel yang menerapkan teknik pengambilan sampel nya dengan metode sampling jenuh.

Hasil penelitian uji t menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja masing-masing berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan Dari koefisien deteminasi di ketahui bahwa 28,7% turnover intention karyawan bank sumsel babel cabang syariah palembang di tentukan oleh variabel gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 71,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Turnover Intention



## **ABSTRACT**

*This research was conducted with the aim of knowing the influence of leadership style and job satisfaction on employee turnover intention at the Palembang sharia branch of Bank Sumse Babel. This research uses a quantitative method by taking samples using a questionnaire using a Likert scale. There were 37 samples in this study that applied the sample collection technique using the saturated sampling method.*

*The results of the t test research show that leadership style and job satisfaction each have a negative and significant effect on employee turnover intention. From the coefficient of determination, it is known that 28.7% of employee turnover intention at Bank Sumsel Babel, Palembang sharia branch is determined by the variables leadership style and job satisfaction. Meanwhile, the remaining 71.3% was influenced by other variables not examined in this research.*

**Keywords:** *Leadership Style, Job Satisfaction, Turnover Intention*

**PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN**  
**KEPUTUSAN BERSAMA**  
**MENTERI AGAMA DAN MENTERI PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN**  
**REPUBLIK INDONESIA**

Nomor: 158 Tahun 1987

Nomor: 0543b//U/1987

Transliterasi dimaksudkan sebagai pengalih-hurufan dari abjad yang satu ke abjad yang lain. Transliterasi Arab-Latin di sini ialah penyalinan huruf-huruf Arab dengan huruf-huruf Latin beserta perangkatnya.

**A. Konsonan**

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf. Dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus.

Berikut ini daftar huruf Arab yang dimaksud dan transliterasinya dengan huruf latin:

<b>Huruf Arab</b>	<b>Nama</b>	<b>Huruf Latin</b>	<b>Nama</b>
أ	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ĥa	ĥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	d	De
ذ	Žal	ž	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	r	er
ز	Zai	z	zet
س	Sin	s	es
ش	Syin	sy	es dan ye

ص	Şad	ş	es (dengan titik di bawah)
ض	Đad	đ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	`ain	`	koma terbalik (di atas)
غ	Gain	g	ge
ف	Fa	f	ef
ق	Qaf	q	ki
ك	Kaf	k	ka
ل	Lam	l	el
م	Mim	m	em
ن	Nun	n	en
و	Wau	w	we
ه	Ha	h	ha
ء	Hamzah	‘	apostrof
ي	Ya	y	ye

## B. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau *monoftong* dan vokal rangkap atau *diftong*.

### 1. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
َ	Fathah	a	a
ِ	Kasrah	i	i
ُ	Dammah	u	u

### 2. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf sebagai berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
يَ...ئ	Fathah dan ya	ai	a dan u

و...	Fathah dan wau	au	a dan u
------	----------------	----	---------

Contoh:

- كَتَبَ kataba
- فَعَلَ fa`ala
- سَأَلَ suila
- كَيْفَ kaifa
- حَوَّلَ haula

### C. Maddah

*Maddah* atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda sebagai berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا...ى...	Fathah dan alif atau ya	ā	a dan garis di atas
ى...	Kasrah dan ya	ī	i dan garis di atas
و...	Dammah dan wau	ū	u dan garis di atas

Contoh:

- قَالَ qāla
- رَمَى ramā
- قِيلَ qīla
- يَقُولُ yaqūlu

### D. Ta' Marbutah

Transliterasi untuk ta' marbutah ada dua, yaitu:

1. Ta' marbutah hidup

Ta' marbutah hidup atau yang mendapat harakat fathah, kasrah, dan dammah, transliterasinya adalah "t".

2. Ta' marbutah mati

Ta' marbutah mati atau yang mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah "h".

3. Kalau pada kata terakhir dengan ta' marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta' marbutah itu ditransliterasikan dengan "h".

Contoh:

- رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ      raudah al-atfāl/raudahtul atfāl
- الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ      al-madīnah al-munawwarah/  
al-madīnatul munawwarah
- طَلْحَةُ      talhah

#### **E. Syaddah (Tasydid)**

Syaddah atau tasydid yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid, ditransliterasikan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh:

- نَزَّلَ      nazzala
- الْبِرُّ      al-birr

#### **F. Kata Sandang**

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu ال, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas:

1. Kata sandang yang diikuti huruf syamsiyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf “l” diganti dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

2. Kata sandang yang diikuti huruf qamariyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyah ditransliterasikan dengan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.

Baik diikuti oleh huruf syamsiyah maupun qamariyah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanpa sempang.

Contoh:

- الرَّجُلُ      ar-rajulu
- الْقَلَمُ      al-qalamu

- الشَّمْسُ asy-syamsu
- الْجَلَالُ al-jalālu

### G. Hamzah

Hamzah ditransliterasikan sebagai apostrof. Namun hal itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Sementara hamzah yang terletak di awal kata dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

- تَأْخُذُ ta'khužu
- سَيِّئٌ syai'un
- النَّوْءُ an-nau'u
- إِنَّ inna

### H. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fail, isim maupun huruf ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan, maka penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh:

- وَإِنَّ اللَّهَ فَهُوَ خَيْرُ الرَّازِقِينَ / Wa innallāha lahuwa khair ar-rāziqīn/  
Wa innallāha lahuwa khairurrāziqīn
- بِسْمِ اللَّهِ مَجْرَاهَا وَ مُرْسَاهَا Bismillāhi majrehā wa mursāhā

### I. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, di antaranya: huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana nama diri itu



## **KATA PENGANTAR**

*Alhamdulillahirobbil'alamin.* Puji dan syukur selalu terpanjatkan atas kehadiran Allah SWT, karena berkat dan rahmat-Nya lah, karya ilmiah berbentuk skripsi ini tersusun dengan baik dan dapat diselesaikan dengan lancar dan tepat waktu. Shalawat seiring salam tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Besar Nabi Muhammad SAQS. An-Nisa ayat 2, beserta sahabat, kerabat dan keluarga yang selalu dijadikansuri tauladan dan tetap istiqamah di jalan-Nya. Skripsi yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Studi Pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang)”

Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Program Studi S1 Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang. Penulis mengucapkan banyak terima kasih atas bantuan dalam menyelesaikan skripsi ini kepada:

1. Allah SWT, yang telah memberikan kemudahan dan Ridho-Nya, serta Baginda Nabi Muhammad Saw yang telah mengantarkan kita ke zaman yang terang menerang seperti saat ini.
2. Kepada Orang Tua saya yang selalu mendoakan dan mendukung baik dalam dukungan moral dan materil.
3. Ibu Prof. Dr. Nyanyu Khodijah, S. Ag, M. Si selaku rektor UIN Raden Fatah Palembang yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk memperoleh dan mendalami ilmu di UIN Raden Fatah Palembang.



4. Bapak Dr. Heri Junaidi, MA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.
5. Dr. Chandra Zaky Maulana, SE, MM selaku Ketua Prodi S1 Perbankan Syariah dan ulil Amri, Lc., M.H.I selaku Sekretaris Prodi S1 Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.
6. Bapak Dr. Chandra Zaky Maulana, M.M Dan Bapak M. Junestrada Diem SE., M.E Sebagai dosen pembimbing.
7. Seluruh dosen pengajar di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam. Penulis banyak menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan, karena penulis masih banyak mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun. Penulis berharap bahwa skripsi ini dapat memberikan manfaat dan kebaikan bagi yang membacanya.

Palembang, 2023

Penulis

Nadila Yuliani

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	<b>v</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>viii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ix</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN</b> .....	<b>x</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xviii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xx</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xx</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>2</b>
1.1 Latar Belakang Masalah.....	2
1.2 Rumusan Masalah .....	8
1.3 Tujuan Penelitian .....	9
1.4 Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	<b>11</b>
2.1 Landasan Teori.....	11
1. Teori <i>Reasoned Action</i> .....	11
2. Gaya Kepemimpinan .....	12
3. Kepuasan Kerja.....	16
4. Turnover Intention .....	19
2.2 Penelitian Terdahulu .....	22
2.3 Kerangka Pemikiran.....	24
2.4 Hipotesis.....	24
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b> .....	<b>28</b>
3.1 Metode Penelitian .....	28
1. Jenis Penelitian.....	28
2. Sumber Data .....	28
3. Populasi dan Sampel .....	29
4. Definisi Variabel .....	30
5. Definisi Operasional .....	31
3.2 Teknik Pengumpulan Data.....	32
3.3 Instrumen Penelitian .....	33
1. Uji Validitas .....	33
2. Uji Reliabilitas.....	33
3.4 Teknik Analisis Data.....	34
1. Uji Asumsi Klasik .....	34
2. Pengujian Hipotesis.....	36
3.5 Sistematika Penulisan .....	37
<b>BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN</b> .....	<b>39</b>
4.1 Karakteristik Responden .....	39

4.2 Hasil Uji Penelitian .....	41
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian .....	51
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>54</b>
5.1 Kesimpulan .....	54
5.2 Saran.....	54
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>57</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>1</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 1.1</b>	Data <i>Turnover</i> pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang tahun 2020-2022 .....	6
<b>Tabel 1.2</b>	<i>Research Gap</i> Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	7
<b>Tabel 1.3</b>	<i>Research Gap</i> Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	8
<b>Tabel 2.1</b>	Penelitian Terdahulu .....	22
<b>Tabel 3.1</b>	Populasi Penelitian.....	29
<b>Tabel 3.2</b>	Definisi Operasional .....	31
<b>Tabel 3.3</b>	<i>Skala Likert</i> .....	33
<b>Tabel 4.1</b>	Karakteristik Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	39
<b>Tabel 4.2</b>	Karakteristik Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir ..	40
<b>Tabel 4.3</b>	Karakteristik Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir ..	40
<b>Tabel 4.4</b>	Karakteristik Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	40
<b>Tabel 4.5</b>	Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1) .....	41
<b>Tabel 4.6</b>	Uji Validitas Kepuasan Kerja (X2).....	42
<b>Tabel 4.7</b>	Variabel <i>Turnover Intention</i> Karyawan(Y) .....	42
<b>Tabel 4.8</b>	Hasil Uji Reliabilitas.....	43
<b>Tabel 4.9</b>	Uji Normalitas Metode <i>Kolmogorov-Smirnov</i> .....	44
<b>Tabel 4.10</b>	Hasil Uji Multikolinearitas .....	45
<b>Tabel 4.11</b>	Uji Heteroskedastisitas (Metode Glejser) .....	46
<b>Tabel 4.12</b>	Hasil Uji Linieritas Gaya Kepemimpinan terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan ANOVA Tabel .....	47
<b>Tabel 4.13</b>	Hasil Uji Linieritas Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan ANOVA Tabel .....	47
<b>Tabel 4.14</b>	Uji Parsial (Uji T) .....	48
<b>Tabel 4.15</b>	Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	50

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Berpikir .....	24
------------	-------------------------	----



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Perkembangan zaman globalisasi yang semakin maju mengakibatkan persaingan yang sengit dalam dunia bisnis dan organisasi. Persaingan yang sengit merupakan tantangan bagi pemimpin atau pemilik perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan dan kemampuan bersaing suatu perusahaan bergantung pada baik dan buruknya program pengelolaan dan pengembangan tenaga kerja yang dilaksanakan oleh perusahaan. Tenaga kerja yang dimaksud adalah karyawan yang ada dalam sebuah organisasi atau perusahaan.<sup>1</sup>

Dalam sebuah perusahaan atau organisasi ada satu faktor penting yang tak bisa dilepaskan termasuk di bank yaitu tenaga kerja. Tenaga kerja merupakan kunci yang menentukan perkembangan sebuah organisasi. Pada dasarnya, tenaga kerja adalah orang-orang yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk mencapai kinerja yang baik, dapat dikatakan bahwa tenaga kerja memiliki pengaruh yang sangat besar. Kualitas tenaga kerja dapat dilihat dari hasil kerjanya.<sup>2</sup>

Pada dasarnya faktor terpenting dalam mencapai tujuan yang optimal adalah sumber daya manusia (SDM). Dengan pengelolaan atau pengembangan SDM yang efektif, seorang karyawan dapat dengan mudah mengatasi dan menyelesaikan tuntutan pekerjaan, baik saat ini maupun di masa yang akan

---

<sup>1</sup> Revilia Dian Rismayanti, et al. (2018) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan, *Jurnal Administrasi Bisnis*. Hal 128

<sup>2</sup> Arifin & Alvin, "Pengaruh Pemberdayaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(2), 2014, Hlm: 125-132

datang.<sup>3</sup> Keberhasilan suatu lembaga keuangan bergantung pada manajemen pengelolanya, termasuk karyawan yang terlibat di dalamnya. Terlebih lagi dalam era globalisasi saat ini, persaingan semakin sengit, sehingga karyawan harus dapat memberikan sumbangsih yang berarti untuk memastikan kelangsungan lembaga keuangan mengikuti perkembangan zaman yang semakin rumit.<sup>4</sup>

Lembaga keuangan di definisikan sebagai segala perusahaan yang beroperasi dalam bidang keuangan, yang dapat meliputi kegiatan penghimpunan dana, penyaluran dana, atau keduanya. Sementara itu, secara umum bank diartikan sebagai lembaga keuangan yang fokus pada kegiatan penghimpunan dana dari masyarakat dan penyaluran kembali dana tersebut kepada masyarakat, serta memberikan layanan bank lainnya.<sup>5</sup>

*Turnover intention* adalah suatu situasi dimana karyawan berniat keluar dari pekerjaan mereka sendiri secara sadar untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya, semakin tingginya *turnover* membawa pengaruh yang buruk terhadap suatu perusahaan seperti adanya ketidak stabilan dan ketidak pastian terhadap kondisi tenaga kerja yang ada serta meningkatnya biaya pengelolaan SDM.<sup>6</sup> Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *turnover* adalah kepuasan kerja, kondisi lingkungan beban kerja gaji, pelatihan serta bagaimana

---

<sup>3</sup> Eri Susan,(2019) Manajemen Sumber Daya Manusia,Jurnal Manajemen Pendidikan islam. Hal 952

<sup>4</sup> Novia Ruth Silaen et al, “Kinerja Karyawan (Motivasi, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja)“, (Bandung: Penerbit Widina Bhakti Persada,2021). Hal 108

<sup>5</sup> Tiara Agustin, (2022) Prosedur Pembiayaan Produk Cicil Emas Di Bank Sumsel babel Syariah Cabang Muhammadiyah Palembang, Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah. Hal 209

<sup>6</sup> Putu Sofia Andi Dewi et al, (2019) Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi oleh kepuasan kerja, E-Jurnal Manajemen. Hal 3647

gaya kepemimpinan mempengaruhinya.<sup>7</sup> Upaya untuk mengurangi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan dapat dilakukan dengan lebih memperhatikan kepuasan kerja mereka, terutama oleh manajer sebagai pimpinan perusahaan. Kepuasan kerja yang rendah pada karyawan dapat tercermin dalam sikap dan perilaku negatif mereka terhadap pekerjaan dan tanggung jawab di lingkungan kerja.<sup>8</sup>

Kepemimpinan merupakan proses yang meliputi perencanaan hingga pengawasan. Kepemimpinan juga memengaruhi semangat kerja karyawan, selain memengaruhi prestasi, Kepemimpinan yang kuat memiliki pengaruh terhadap prestasi pegawai dengan semangat kerja sebagai faktor perantara. Mengemukakan bahwa, kepemimpinan memainkan peran penting dalam memacu semangat kerja karyawan, dan semangat kerja karyawan berdampak pada prestasi mereka. Kepemimpinan sangat memengaruhi prestasi karyawan dengan semangat kerja sebagai faktor intervensi.<sup>9</sup>

Gaya kepemimpinan adalah gaya kepemimpinan yang memiliki sifat karismatik serta memiliki peran strategis untuk mengarahkan karyawan, agar mampu membawa perusahaan mencapai tujuan yang telah ditentukan. Jika pimpinan dapat menerapkan gaya kepemimpinan, maka akan meningkatkan kesetiaan karyawan dan rasa hormat kepada pimpinan serta bawahan akan merasa

---

<sup>7</sup> Kartono, "Personality, Employee Engagement, Emotional Intelligence, Job Burnout Pendekatan dalam Melihat Turnover Intention", (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2017) Hal 47.

<sup>8</sup> Putu Wahyu Yana Prasetya et al. (2019) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Intention To Quit* Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Karyawan. E-Jurnal Manajemen. Hal 2044

<sup>9</sup> Roy Johan Agung Tucunan et al.(2014) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana. Hal 534



termotivasi untuk melakukan pekerjaan lebih dari yang diharapkan. Karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih mudah untuk mencari pekerjaan baru dari pada mereka yang merasa puas dan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi.<sup>10</sup>

Kepuasan kerja karyawan adalah perasaan yang di rasakan oleh karyawan, apakah mereka senang atau tidak, dan menunjukkan kesesuaian antara harapan kerja mereka dan manfaat yang diperoleh di perusahaan.<sup>11</sup> Dampak negatif adanya perputaran karyawan yang tinggi terhadap kinerja organisasi mendorong perlunya langkah-langkah buat menciptakan karyawan merasa betah. Untuk mengidentifikasi taraf perputaran karyawan, perusahaan bisa melakukan analisis terhadap kesamaan adanya niat buat mengundurkan diri (*turnover intention*). Pengunduran diri karyawan umumnya diawali menggunakan keluarnya niat untuk mundur dengan berbagai alasan. Untuk memilih cara meminimalkan taraf pengunduran diri perusahaan perlu mengetahui faktor apa saja yang menyebabkannya. Perpindahan karyawan bisa dipicu oleh ketidakpuasan terhadap gaji, rekan kerja, dan beban kerja., karyawan akan merasa betah dengan pekerjaan yg memiliki suasana kantor, aman dan mendukung produktivitas mereka.<sup>12</sup>

---

<sup>10</sup> Putu Wahyu Yana Prasetya, I Gusti Ayu Manuati Dewi. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Intention To Quit Dimediasi Oleh Kepuasankerja Pada Karyawan. E-Jurnal Manajemen. Hal 2045-2046

<sup>11</sup> Muhammad Ridho, Febsri Susanti. 2019. Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Padang, Sekolah Tinggi Ilmu Eknomi "KBP".

<sup>12</sup> Sumrahadi et al. 2019, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan *Turnover Intention* pada Karyawan Perusahaan Penyedia Jasa Konsultasi Pengembangan Sumber daya Manusia. Jurnal ilmu social, politik & hokum humaniora. Hal 2

Berikut disajikan data jumlah pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang dalam tiga tahun terakhir yang menunjukkan peningkatan jumlah pegawai yang keluar masuk.

**Tabel 1.1**

Data *Turnover* pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang tahun 2020-2022

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan yang Keluar	Jumlah Karyawan yang Masuk	Jumlah Karyawan Akhir Tahun
2020	41	2	1	40
2021	40	5	2	37
2022	37	3	3	37
Jumlah	-	10	6	-

**Sumber :** Bank Sumsel Babel Cabang Syariah

Dapat dilihat dari tabel 1.1 terjadi *turnover* pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang dalam tiga tahun yaitu 2020-2022 ada 10 pegawai yang keluar.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bagian marketing yang masih bekerja, menyatakan bahwa *resign* pegawai tersebut dari faktor gaya kepemimpinan yang kurang dalam bersikap dan memberikan arahan.<sup>13</sup> Selain itu Wakil Kepala Cabang Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang menyatakan bahwa alasan ditahun 2021 banyak karyawan yang keluar salah satunya diadakannya rolling pada bank tersebut dan juga memang ada karyawan yang mengundurkan diri dikarenakan hal-hal seperti: pernikahan, peningkatan karir dan mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.<sup>14</sup>

<sup>13</sup> Wawancara dengan Bapak Witra selaku Staff Marketing di Bank Sumsel Babel Syariah, pada 17 Januari 2024, pukul: 09.20.

<sup>14</sup> Wawancara dengan Bapak Hendra selaku Wakil Kepala Cabang di Bank Sumsel Babel Syariah, pada 17 Januari 2024, pukul: 09.45.

Di Indonesia, pada Oktober 2022 sebanyak 77 persen tenaga kerja profesional masih dalam tahap mempertimbangkan untuk mengundurkan diri, sedangkan sebanyak 45 persen lainnya belum ingin melakukannya. Survei tersebut dilakukan terhadap 2.600 lebih tenaga kerja profesional dari 1.100 lebih perusahaan di enam negara. Factor yang menjadi pertimbangan karyawan untuk mengundurkan diri antara lain, Kenaikan gaji pokok yang tidak memenuhi harapan, Tidak adanya perkembangan karier yang jelas di perusahaan, manfaat perusahaan di luar asuransi kesehatan dan pensiun, yang tidak memenuhi harapan membuat kurangnya kepuasan kerja terhadap karyawan yang menyebabkan munculnya niat karyawan untuk mengundurkan diri secara sukarela.<sup>15</sup> Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, peneliti mengidentifikasi adanya *research gap* sebagai berikut:

**Tabel 1.2**

*Research Gap Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention*

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap <i>Turnover Intention</i>	Terdapat pengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i>	Sumarni dan Ani (2020)
	Tidak berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i>	Putu Wahyu Yana Prasetya dan I Gusti Ayu Manuati Dewi (2019)

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sumarni dan Ani (2020) menunjukkan hasil bahwa persepsi berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan Putu Wahyu Yana

<sup>15</sup> <https://www.liputan6.com/bisnis/read/5108061/muncul-fenomena-resign-massal-apa-sebabnya>

Prasetya dan I Gusti Ayu Manuati Dewi (2019) yang menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

**Tabel 1.3**  
*Research Gap* Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	Terdapat pengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i>	Rismaya Rahma Dewanti (2020)
	Tidak berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i>	Viniartha Seplifriskila Tampubolon dan Ella Jauvani Sagala (2020)

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rismaya Rahma Dewanti (2020) menunjukkan hasil bahwa persepsi berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan Viniartha Seplifriskila Tampubolon dan Ella Jauvani Sagala (2020) yang menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

Berdasarkan latar belakang serta *Research Gap* yang telah di uraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Studi Pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang)**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Pada penelitian ini, penulis memiliki dugaan yang perlu dibuktikan kebenarannya. Sesuai dengan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, maka penulis menentukan masalah yang akan diteliti, yaitu:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap *turnover intention* karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang?

2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap *turnover intention* Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap *turnover intention* karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.
2. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap *turnover intention* karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **1. Manfaat Teorit**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkuat teori-teori yang telah ada dan bermanfaat untuk penelitian sebelumnya dan bisa dijadikan sebagai landasan dalam mengembangkan model penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

#### **2. Manfaat Praktis**

##### **a. Bagi perusahaan**

- 1) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam mengambil keputusan-keputusan yang berkaitan dengan kepuasan kerja, gaya kepemimpinan dalam sebuah perusahaan serta pengaruhnya terhadap *turnover intention*, sehingga diharapkan

dapat dilakukan pencegahan terjadinya *turnover* yang merugikan perusahaan.

- 2) Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan untuk pihak manajemen dalam menyusun kebijakan perusahaan, khususnya gaya kepemimpinan dalam sebuah perusahaan, kepuasan kerja karyawan dan usaha meminimalkan *turnover intention* karyawan melalui peningkatan kepuasan kerja karyawan.

b. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan sekaligus sebagai sarana pengembangan pengetahuan dalam pengelolaan sumber daya manusia terutama mengenai gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja karyawan yang dihubungkan dengan *turnover intention* karyawan.

## BAB II LANDASAN TEORI

### 2.1 Landasan Teori

#### 1. Teori *Reasoned Action*

Lee & Kotler menyatakan bahwa Teori Tindakan Beralasan adalah kesengajaan individu dimana merupakan prakiraan utama untuk mengetahui apa yang akan dilakukan seseorang. Teori tersebut menjelaskan tentang keinginan seseorang untuk melakukan suatu perilaku tergantung pada konsekuensi dari masing-masing individu. Teori ini menjelaskan bahwa tingkah laku pegawai dipengaruhi dua faktor, yaitu tingkah laku berdasarkan sikap dan tingkah laku berdasarkan norma subjektif.<sup>16</sup>

Konsep penting dalam teori ini yaitu pusat pertimbangan (*striking nature*), yaitu menimbang hal yang termasuk imperatif bagi pegawai. Sikap dapat mendorong perilaku melalui pengambilan keputusan yang hati-hati dipengaruhi pada tiga hal, yaitu:

- a. Tingkah laku yang dilakukan terhadap perilaku didasarkan pada pertimbangan tentang akibat yang akan terjadi ketika perilaku itu dilakukan.
- b. Perilaku yang dilakukan orang tidak didasarkan pada pandangan atau kearifan yang dianggap sebagai ganti rugi oleh orang tersebut, tetapi juga memperhatikan standar subjektif atau pandangan individu lain yang terkait dengan individu tersebut.

---

<sup>16</sup> Philip Kotler, Ned Roberto, and Nancy R. Lee, *Social Marketing: Improving the Quality of Life* (United States of America: Sage Publication, 2011), hal. 198.

- c. Tingkah laku yang terjadi berdasarkan penilaian dan kearifan seseorang, serta memperhatikan standar subjektif atau penilaian masyarakat terhadap perilaku tersebut, dapat menghasilkan hasrat sikap yang dapat menjadi perilaku.

Menurut *theory of reasoned action* Lee & Kotler gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin adalah sikap (*attitude*) untuk membenahi dan mengoptimalkan motivasi kerja, dan membentuk lingkungan kerja yang sesuai dan optimal akan memberikan kenyamanan bagi seseorang pada organisasi maupun perusahaan, dan yang akan menghasilkan hasil akhir berupa kepuasan bagi karyawan, sehingga keinginan atau perilaku untuk meninggalkan perusahaan sangat minim.<sup>17</sup>

Berdasarkan teori ini, maka dapat disimpulkan bahwa ketika pemimpin memberikan gaya kepemimpinan yang baik dan karyawan merasakan kepuasan kerja maka secara otomatis akan memberikan timbal balik sebagaimana apa yang diperoleh dari perusahaan. Para karyawan akan nyaman serta puas dan selanjutnya akan membentuk sikap dan komitmen karyawan untuk setia dan loyal terhadap perusahaan sehingga menurunkan *turnover intention*.

## **2. Gaya Kepemimpinan**

### **a. Pengertian**

Pimpinan menggunakan gaya kepemimpinan untuk mempengaruhi karyawan agar tujuan mereka tercapai. Kepemimpinan bisa dijelaskan

---

<sup>17</sup> Kotler, Roberto, and Lee, *Ibid.*.



sebagai proses mengendalikan dan mempengaruhi tugas-tugas karyawan. Kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang terkait dengan tugas-tugas karyawan. Kepemimpinan dibagi menjadi 2 konsep, yaitu proses dan atribut. Sebagai proses, kepemimpinan fokus pada apa yang dilakukan oleh pemimpin, yaitu proses di mana pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk menjelaskan tujuan organisasi bagi karyawan, bawahan, atau yang dipimpinnya, memotivasi mereka untuk mencapai tujuan tersebut, serta membantu menciptakan budaya produktif dalam organisasi. Dari segi atribut, kepemimpinan adalah sekumpulan karakteristik yang harus dimiliki oleh seseorang yang menjadi pemimpin dan pemimpin dapat didefinisikan sebagai seseorang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain tanpa menggunakan kekuatan, sehingga orang-orang yang dipimpinnya menerima dirinya sebagai sosok yang pantas memimpin mereka.<sup>18</sup>

#### **b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan**

Faktor-faktor yang mempengaruhi Gaya kepemimpinan di bagi menjadi tiga bagian, yaitu orientasi tugas, orientasi hubungan dan kekuasaan jabatan. Secara jelas hal tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Orientasi tugas, jika dalam suatu organisasi berada dalam situasi dimana tugas-tugas telah ditentukan secara rinci dan

---

<sup>18</sup> Ernie Tisnawati dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta : KENCANA, 2005 ) hlm 267

jelas, maka gaya kepemimpinan yang fokus pada tugas yang dilakukan oleh seorang pemimpin. Sebaliknya, jika tugas-tugas bawahan kurang terstruktur, maka gaya kepemimpinan yang berfokus pada hubungan antar manusia tepat diterapkan.

- 2) Orientasi hubungan, suatu sikap dimana seorang pemimpin harus berperilaku yang dapat dijadikan contoh oleh karyawan. Karena jika hubungan pemimpin ke karyawan baik, maka pemimpin akan lebih mudah menanamkan pengaruh dan kekuasaan dari pada jika hubungan tersebut tidak baik. Situasi baik atau buruk ini mempengaruhi pemimpin dalam menentukan gaya kepemimpinan yang relevan dengan situasi tersebut.
- 3) Kekuasaan jabatan, pada indikator ini posisi mengacu pada tingkat dengan mana pemimpin memiliki kekuatan formal dan aktual untuk mempengaruhi orang lain dalam menjalankan tugas sehari-hari.<sup>19</sup>

### c. Indikator Gaya Kepemimpinan

Terdapat beberapa indikator dari kepemimpinan sebagai berikut:

#### 1) *Idealized Influence-Charisma*

*Idealized influence-charisma* merupakan kemampuan pemimpin membawa kesadaran karyawan menuju visi yang ideal dengan membangkitkan ide-ide yang produktif, hubungan yang

---

<sup>19</sup>Ipda Gusmartia Nur, Herman Sjahrudin. 2019. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Organisasi Dan Manajemen. Hal 49

harmonis, rasa tanggung jawab, perhatian terhadap pendidikan, tujuan bersama, dan nilai moral.

2) *Inspirational Motivation*

*Inspirational motivation* merupakan kemampuan seorang pemimpin menjadi sumber inspirasi, menumbuhkan kepercayaan dan menenangkan hati karyawan

3) *Intellectual Simulation*

*Intellectual simulation* merupakan upaya pemimpin dalam meningkatkan kesadaran terhadap masalah diri dan organisasi. Dalam dimensi *intellectual simulation* pemimpin berperan sebagai penumbuhkembang ide-ide kreatif sehingga melahirkan inovasi, maupun sebagai pemecah masalah (problem solver) yang kreatif, sehingga melahirkan solusi terhadap berbagai *consideration* permasalahan yang muncul dalam organisasi pendidikan. Prilaku *intellectual simulation* mengindikasikan suatu usaha pemimpin untuk meningkatkan kinerja diluar bahkan melebihi harapan

4) *Individualized Consideration*

*Individualized* merupakan bentuk prilaku kepemimpinan yang direfleksikan oleh pemimpin dengan selalu mendengarkan dengan penuh perhatian, dan memberikan perhatian khusus kepada kebutuhan prestasi dan kebutuhan dari orang-orang yang

dipimpinnya. Adapun perilaku pemimpin yang menunjukkan *intellectual simulation*.<sup>20</sup>

### **3. Kepuasan Kerja**

#### **a. Pengertian**

Kepuasan pekerjaan merupakan sikap atau tindakan, perasaan senang, atau perbedaan antara apa yang telah diperoleh dengan apa yang diharapkan. Sikap senang yang ditunjukkan oleh seseorang dalam bekerja merupakan ekspresi karena apa yang menjadi tanggung jawabnya telah dijalankan dengan baik dan merasa puas atas hasil kerjanya. Sebaliknya apabila seseorang dalam bekerja tidak didukung oleh peralatan kerja yang memadai, lingkungan kerja yang tidak kondusif, dan rendahnya perhatian dari pimpinan, maka hal itu akan menimbulkan ketidakpuasan kerja. Ketidakpuasan karyawan di tempat kerja dapat mengarah pada tindakan keluar atau berhenti dari pekerjaan mereka, suara konstruktif, kesetiaan pasif optimis, dan pengabaian mengabaikan perintah dan larangan.<sup>21</sup>

#### **b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan kerja**

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berhubungan satu sama lain. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

---

<sup>20</sup> Muhamad Taufik B.K. 2019. *pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru*. Jurnal Wahana Karya Ilmiah\_Pascasarjana (S2) PAI Unsika. Hal 468

<sup>21</sup> Sunarta. 2019. *Pentingnya Kepuasan Kerja*. Jurnal Efisiensi – Kajian Ilmu Administrasi. Hal 65

- 1) Lingkungan Kerja merupakan rasa kenyamanan dan ketenangan yang dirasakan oleh karyawan di tempat kerja serta adanya ketersediaan berbagai sarana dan fasilitas yang mendukung pelaksanaan pekerjaan. Berdasarkan penelitian membuktikan bahwa lingkungan kerja yang mampu memenuhi ketersediaan peralatan kerja mampu meningkatkan kepuasan kerja pada perawat di Nigeria.
- 2) Hubungan Antar Karyawan, berdasarkan penelitian terdahulu hubungan interpersonal yang intensif antar karyawan yang memiliki beban kerja, resiko seperti negativitas dalam kondisi pekerjaan, mengalami kelelahan hal ini mampu mempengaruhi ketidakpuasan kerja karyawan bahwa hubungan antar karyawan yang tinggi mampu membuat karyawan puas atas pekerjaan yang akan terlihat dari kinerja karyawan tersebut.
- 3) Pekerjaan itu sendiri, merupakan suatu perasaan yang dirasakan oleh karyawan tentang bagaimana kondisi dari suatu pekerjaan yang diberikan tanggung jawab kepada karyawan, contohnya seperti apakah pekerjaan itu menantang, menarik, dan membutuhkan keterampilan khusus dibandingkan dengan pekerjaan yang lainnya. Faktor pekerjaan itu sendiri berhubungan dengan faktor-faktor yang mampu mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor pekerjaan itu

sendiri yang memiliki nilai lebih rendah dan berhubungan dengan kepuasan kerja.<sup>22</sup>

### c. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja menurut Rast dan Tourani menyatakan ada lima indikator kepuasan kerja, sebagaimana berikut:

- 1) Kepuasan terhadap sifat pekerjaan Sejauh mana karyawan merasa sesuai dengan sifat suatu pekerjaan sehingga seorang karyawan merasa bangga dalam melakukan pekerjaannya.
- 2) Kepuasan terhadap gaji sekarang Karyawan merasa gaji yang dibayarkan jumlahnya sesuai dengan kontribusi yang dilakukan dalam pekerjaannya dan sama dengan gaji yang diterima orang lain dalam posisi yang sama.
- 3) Kepuasan terhadap pengawasan Kompetensi atasan dalam melakukan pekerjaannya, baik dalam rangka pengawasan, pemberian arahan maupun bantuan teknis kepada bawahan.
- 4) Kepuasan terhadap hubungan dengan rekan kerja Sejauh mana rasa nyaman seorang karyawan dengan rekan kerjanya yang lain dalam melakukan pekerjaan.<sup>23</sup>

---

<sup>22</sup>Wulan Dari et al. 2021. *Faktor Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan: Sebuah Studi Kasus*. dies natalis ke-52 perbanas institute. Hal 290

<sup>23</sup> Wahidya Difta Sunanda. 2020. *pengaruh kepemimpinan islami dan religiusitas terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening (studi kasus pada waroeng spesial sambal)*. Jurnal Ilmu Manajemen. Hal 26

#### 4. Turnover Intention

##### a. Pengertian

*Turnover intention* merupakan rencana karyawan untuk meninggalkan pekerjaan saat ini dengan mencari alternatif pekerjaan pada waktu dekat. *Turnover intention* karyawan adalah kemampuan karyawan untuk berhenti bekerja secara sukarela dan tidak sukarela, setiap jenis pergantian karyawan berpengaruh terhadap organisasi menjadi bervariasi dan derajat yang berbeda. Ada beberapa faktor yang dapat menyebabkan timbulnya keinginan untuk pindah kerja, salah satu faktor terbesar adalah kompensasi yang merupakan faktor yang mempengaruhi seseorang ingin bekerja didalam suatu perusahaan dan tidak memilih perusahaan lainnya. Pemberian tunjangan yang persuasif juga harus ditingkatkan supaya karyawan akan lebih aktif dalam memberikan saran dan meningkatkan keterampilan kerja yang sesuai dengan kemampuan diri agar menurunkan keinginan untuk pindah ke pekerjaan lain dan berhenti dari perusahaan.<sup>24</sup>

##### b. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention*

Ada beberapa faktor yang menyebabkan keinginan karyawan untuk pindah kerja (*turnover intention*) adalah sebagai berikut :

- 1) Karakteristik Individu, adalah wadah yang memiliki tujuan yang ditentukan secara bersama oleh orang-orang yang terlibat

---

<sup>24</sup> Muhammad Donal Mon, Stephanie Mulyadi. 2021. Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Pengembangan, Pemberdayaan Karyawan Terhadap Turnover Intention dan Kepuasan kerja Sebagai Mediasi di Hotel Berbintang Kota Batam. *Conference on Management, Business, Innovation, Education and Social Science*. Hal 2166

didalamnya. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka diperlukan adanya interaksi yang berkesinambungan dari unsur-unsur organisasi. Karakter individu yang mempengaruhi keinginan pindah kerja antara lain seperti umur, pendidikan, status perkawinan.

- 2) Lingkungan Kerja, dapat meliputi lingkungan fisik maupun sosial. Lingkungan fisik meliputi keadaan suhu, cuaca, konstruksi, bangunan, dan lokasi pekerjaan. Sedangkan lingkungan sosial meliputi sosial budaya di lingkungan kerjanya dan kualitas kehidupan kerjanya.
- 3) Kepuasan Kerja, pada tingkat individual, kepuasan merupakan variable psikologi yang paling sering diteliti dalam suatu model *intention to leave*. Aspek kepuasan yang ditemukan berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi meliputi kepuasan akan gaji dan promosi, kepuasan atas supervisor yang diterima, kepuasan dengan rekan kerja dan kepuasan akan pekerjaan dan isi kerja.
- 4) Komitmen organisasi, perkembangan selanjutnya dalam studi *intention to leave* memasukkan
- 5) konstruk komitmen organisasional sebagai konsep yang turut menjelaskan proses tersebut sebagai bentuk perilaku. komitmen organisasional dapat dibedakan dari kepuasan kerja. Komitmen mengacu pada respon emosional (*affective*)



individu kepada keseluruhan organisasi, sedangkan kepuasan mengarah pada respon emosional atas aspek khusus dari pekerjaan.<sup>25</sup>

**c. Indikator *Turnover Intention***

Indikator *turnover intention* terbagi atas:

1) Pikiran untuk keluar

Berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada diperusahaan bekerja saat ini. Berawal dari ketidak puasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini.

2) Keinginan untuk mencari pekerjaan baru

Keinginan untuk mencari pekerjaan pada perusahaan lain. Jika karyawan sudah mulai sering berpikir untuk berhenti dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.

3) Keinginan untuk meninggalkan pekerjaan dalam waktu dekat

Karyawan berniat untuk keluar jika telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan diakhiri dengan keputusan untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.<sup>26</sup>

---

<sup>25</sup> Toly dan Agus Arianto. "Analisis factor-faktor yang mempengaruhi turnover intentions pada staf kantor akuntan public". 2001. Surabaya: Universitas Kristren perta. Hal 108

<sup>26</sup> Esti Khomaryah et al, 2020. *Turnover Intention Pt. Efrata Retailindo Ditinjau Dari Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja*, Business Management Analysis Journal (BMAJ). Hal 40

## 2.2 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**  
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti (Tahun)	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Ade Imam Suhakim dan Yuan Badrianto (2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i>	Kuantitatif	terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dengan <i>turnover intention</i> karyawan, terdapat pengaruh dan signifikan antara komitmen organisasi dengan <i>turnover intention</i> karyawan
2.	Putu Wahyu Yana Prasetya dan I Gusti Ayu Manuati Dewi (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap <i>Intention To Quit</i> Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Karyawan	Regresi linier berganda	Kepuasan kerja memiliki peran mediasi dalam pengaruh dan signifikan gaya kepemimpinan transformasional terhadap <i>intention to quit</i> .
3.	Sumarni dan Ani (2020)	Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap <i>turnover intention</i> : Studi pada karyawan PT Dua Saudara TOP Cikoneng Ciamis	Deskriptif Kuantitatif	Secara parsial menunjukkan bahwa berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Sedangkan hasil uji secara simultan menunjukkan bahwa berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
4.	Rismaya Rahma Dewanti (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Upaya Pencegahan <i>Turnover Intention</i> (Studi Karyawan Pada Perusahaan Batik Ningrat Di Kota Lasem)	Regresi sederhana dan regresi berganda	Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>

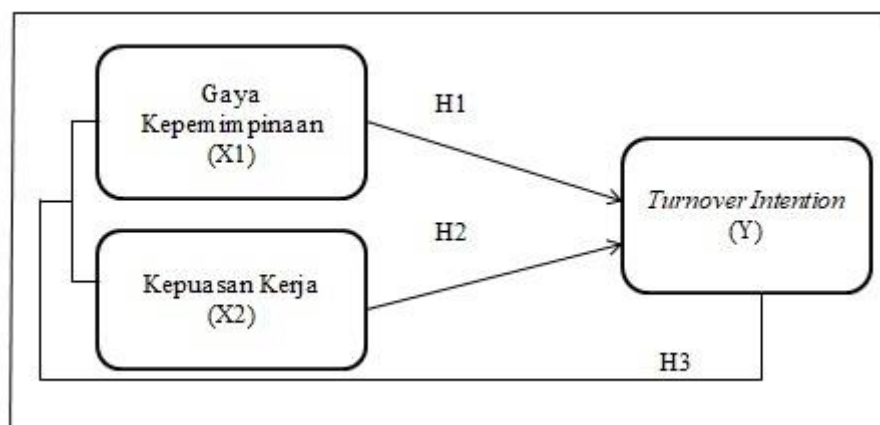
5.	Regina Vania (2019)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap <i>Turnover Intention</i> Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Podo Mekar Jaya Sentosa	Kuantitatif	Kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> .
6.	Verdinanto Bagaskoro dan Suhana Suhana (2022)	Upaya Mengurangi <i>Turnover Intention</i> Melalui Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional	Kuantitatif	Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
7.	Iman Taufik, Sri Harini dan Sudarijati (2021)	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Beban Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	deskriptif verifikatif	Secara simultan kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2), gaya kepemimpinan (X3), dan beban kerja (X4), berpengaruh pada <i>turnover intention</i> (Y)
8.	Siti Solehah Dan Sri Langgeng Ratnasari (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Job Insecurity Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan PT. Federal Internasional Finance Cab Batam	Deskriptif Kuantitatif	Gaya Kepemimpinan (X1), Beban Kerja (X2), dan Job Insecurity (X3) secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel <i>Turnover Intention</i> (Y)
9.	Tanuwijaya dan Christina (2021)	Pengaruh Kepuasan kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan PT Klasik Distribusi Indonesia di Jakarta	Kuantitatif	Didapatkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> dan gaya kepemimpinan transformational berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
10.	Indri Ardiyanti	Pengaruh Kelelahan Kerja dan Kepuasan	Kuantitatif	Terdapat pengaruh yang positif dan

	(2019)	Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>		signifikan baik secara parsial maupun simultan, antara variabel
--	--------	---	--	---

Sumber : Kumpulan berbagai sumber, 2023

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka penelitian merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yg diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka penelitian dalam penelitian ini di gambarkan pada bagian berikut:



Sumber : dikembangkan oleh peneliti, 2023

**Gambar 2.1** Kerangka Berpikir

### 2.4 Hipotesis

Hipotesis hipotesis adalah jawaban sementara dari rumusan masalah, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.<sup>27</sup> Berdasarkan kerangka berpikir yang telah disusun, maka pengembangan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

<sup>27</sup> Endang Susilawati et al. 2020, Analisis Tingkat Keterampilan Berpikir Kritis Siswa SMA, Jurnal Pendidikan Fisika dan Teknologi (JPFT), Hal 14

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap *turnover intention* karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang

Gaya kepemimpinan adalah gaya yang mempengaruhi karyawan agar tujuan mereka tercapai. Kepemimpinan bisa dijelaskan sebagai proses mengendalikan dan mempengaruhi tugas-tugas karyawan. Kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang terkait dengan tugas-tugas karyawan.

Adapun penelitian sebelumnya yang di lakukan oleh Regina Vania yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dengan *turnover intention* karyawan, sedangkan pada penelitian yang di lakukan oleh Verdianto Bagaskoro dan Suhana Suhana juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan dengan teori *reasoned of action* Lee & Kotler menjelaskan bahwa keinginan seseorang untuk melakukan suatu perilaku tergantung pada konsekuensi dari masing-masing individu. Teori ini menjelaskan bahwa tingkah laku pegawai dipengaruhi dua faktor, yaitu perilaku berdasarkan sikap dan perilaku berdasarkan norma subjektif. Sehingga kepemimpinan dapat mempengaruhi perilaku intensitas *turnover* di suatu organisasi maupun perusahaan. Karena suatu perilaku

kepemimpinan menimbulkan perilaku seorang karyawan untuk melakukan suatu hal.<sup>28</sup>

H1 : Gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang

2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang

Kepuasan pekerjaan merupakan sikap atau tindakan, perasaan senang, atau perbedaan antara apa yang telah diperoleh dengan apa yang diharapkan. Dalam sebuah organisasi atau perusahaan diperlukannya kepuasan kerja agar aktifitas maupun kegiatan-kegiatan yang dilakukan bisa maksimal dan memenuhi apa yang diharapkan.

Berdasarkan dengan teori *reasoned of action* Lee & Kotler menjelaskan bahwa keinginan seseorang untuk melakukan suatu perilaku tergantung pada konsekuensi dari masing-masing individu. Teori ini menjelaskan bahwa tingkah laku pegawai dipengaruhi dua faktor, yaitu perilaku berdasarkan sikap dan perilaku berdasarkan norma subjektif. Maka dari itu kepuasan kerja merupakan dorongan perilaku seseorang untuk menentukan hal apa yang harus dilakukan, apabila karyawan merasa puas dalam pekerjaan maka hal-hal yang tidak diinginkan tidak akan terjadi.

Adapun penelitian sebelumnya yang di lakukan oleh Rini Fitriantini et al. yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan

---

<sup>28</sup> Philip Kotler, Ned Roberto, and Nancy R. Lee, *Social Marketing: Improving the Quality of Life* (United States of America: Sage Publication, 2011), hal. 198.

signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Jimmy Susilo dan I Gusti Bagus Honor Satrya juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

H2 : Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Metode Penelitian**

##### **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*Field Research*) dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang pengolahan datanya berupa angka yang menggunakan analisis deskriptif. Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisa data dengan cara menggambarkan data yang terkumpul tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum.<sup>29</sup> Karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*.

##### **2. Sumber Data**

Dalam penelitian ini menggunakan data primer yang bersumber dari karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang. Data tersebut diperoleh melalui kuisisioner dan wawancara kepada karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang yang berkaitan dengan variabel-variabel yang akan diteliti. Adapun data yang diperoleh bertujuan untuk menganalisis ada atau tidaknya pengaruh antara gaya kepemimpinan (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap *turnover intention* (Y).

---

<sup>29</sup> Sugiyono, Metode Penelitian Manajemen (Bandung : ALFABETA, 2018) hlm.570



### 3. Populasi dan Sampel

#### a. Populasi

Populasi merupakan peristiwa atau benda yang menjadi pusat perhatian peneliti untuk diteliti. Pada penelitian ini penulis menjadikan karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang sebagai populasi dengan jumlah sebanyak 37 karyawan.<sup>30</sup>

**Tabel 3.1**  
Populasi Penelitian

<b>Jabatan</b>	<b>Status Karyawan</b>	<b>Jumlah</b>
Wakil Pemimpin Cabang	Karyawan tetap	1
Senior Auditor	Karyawan tetap	1
Penyelia Pelayanan Jasa & Informasi Dalam Negeri	Karyawan tetap	2
Asisten Pelayanan Nasabah	Karyawan tetap	4
Asisten Pelayanan Nasabah Khusus	Karyawan tetap	1
Penyelia Pelayanan Uang Tunai	Karyawan tetap	1
Teller	Karyawan tetap	1
Teller Layanan khusus	Karyawan tetap	1
Penyelia Administrasi, Umum & Akutansi	Karyawan tetap	2
Asisten Administrasi & Kliring	Karyawan tetap	1
Asisten Akuntansi	Karyawan tetap	1
Asisten Umum	Karyawan tetap	1
Penyelia Legal, Administrasi & Operasional Pembiayaan	Karyawan tetap	1
Yuris Legal & Administrasi	Karyawan tetap	1
Asisten Administrasi Pembiayaan	Karyawan tetap	1
Asisten Operasional Pembiayaan	Karyawan tetap	1
Penyelia Pembiayaan	Karyawan tetap	1
Analisis Pembiayaan	Karyawan tetap	2
<i>Account Officer</i>	Karyawan tetap	1
Asisten Bisnis	Karyawan tetap	3
Marketing Officer Pembiayaan	Karyawan tetap	3
Senior Analisis Risiko	Karyawan tetap	1

<sup>30</sup> Asep Hermawan, Husna Leila Yusran, Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif (Jakarta : Kencana, 2017) hlm.97

Penyelia Dana, Jasa & Prioritas Bangking	Karyawan tetap	1
<i>Relationship Officer</i>	Karyawan tetap	1
Asisten Dana Dan Jasa	Karyawan tetap	1
<i>Marketing Officer Funding</i>	Karyawan tetap	2
Jumlah		37

**Sumber :** Srtuktur Organisasi Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang, 2023

#### b. Sampel

Sempel merupakan suatu bagian dari populasi. Hal ini mencangkup sejumlah anggota yang di pilih dari populasi. Dengan demikian, sebagian elemen dari populasi merupakan sampel.<sup>31</sup> Dalam penelitian ini penentuan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, teknik sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Dalam penelitian ini dapat menggunakan metode sampling jenuh karena populasi yang digunakan dalam penelitian ini sedikit.<sup>32</sup>

Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan atau karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang diambil sebanyak 37 karyawan.

## 4. Definisi Variabel

### a. Variabel Independen (Variabel Bebas)

Variabel independen (Bebas) adalah variable yang mempengaruhi atau menyebabkan terjadinya perubahan pada variable dependen

---

<sup>31</sup> *Ibid*

<sup>32</sup> Tarjo, Metode Penelitian, (Yogyakarta: Penerbit Deepublish, 2019), Hlm: 57

(terikat).<sup>33</sup> Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan (X1), Kepuasan Kerja (X2).

#### b. Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Variabel dependen (Terikat) adalah variabel yang di pengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas.<sup>34</sup> Variabel terikat dalam penelitian ini adalah *Turnover Intention* (Y).

### 5. Definisi Operasional

**Tabel 3.2**  
Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator
<b>Gaya Kepemimpinan (X1)</b>	Gaya kepemimpinan merupakan tipe pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengesampingkan kepentingan pribadi dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Idealized Influence-Charisma</i></li> <li>2. <i>Inspirational Motivation</i></li> <li>3. <i>Intellectual Simulation</i></li> <li>4. <i>Individualized Consideration</i></li> </ol>
<b>Kepuasan Kerja (X2)</b>	Kepuasan kerja merupakan sikap (tindakan-kognisi), perasaan senang (ungkapan afeksi), atau kesenjangan (gab) antara apa yang telah diperoleh dengan apa yang diharapkan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepuasan terhadap sifat pekerjaan</li> <li>2. Kepuasan terhadap gaji</li> <li>3. Kepuasan terhadap pengawasan</li> <li>4. Kepuasan terhadap hubungan dengan</li> </ol>

<sup>33</sup> Tarjo, Metode Penelitian Administrasi, (Aceh : Syiah Kuala University press 2021), Hlm:50

<sup>34</sup> *Ibid*, Hlm:51

		rekan kerja
<b><i>Turnover Intention (Y)</i></b>	<i>Turnover intention</i> karyawan merupakan kemampuan karyawan untuk berhenti bekerja secara sukarela dan tidak sukarela, setiap jenis pergantian karyawan berpengaruh terhadap organisasi menjadi bervariasi dan derajat yang berbeda	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Berfikir untuk keluar (<i>Thinking of Quitting</i>)</li> <li>2. Mencari alternatif pekerjaan (<i>Intention to search for alternatives</i>)</li> <li>3. Niat untuk keluar (<i>Intention to quit</i>)</li> </ol>

**Sumber :** Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2023

### 3.2 Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini peneliti mengumpulkan data dengan menggunakan metode kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang paling banyak digunakan dalam penelitian survey, dapat di gunakan dengan cara di sebarakan yang kemuadian akan diisi oleh responden dan digunakan sebagai pedoman wawancara dengan responden.<sup>35</sup> Metode Kuesioner dapat dilakukan melalui tatap muka langsung, maupun melalui kuesioner surat (baik melalui surat dalam bentuk kertas maupun surat elektronik).<sup>36</sup>

Skala yang digunakan dalam penyusunan kuesioner ini menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang gejala atau masalah yang dialaminya.<sup>37</sup> Adapun penyusunan skala likert dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

<sup>35</sup> Adhi Kusumastuti,Ahmat Mustamil Khoiron,Taofon Ali Achmadi. Metode Penelitian Kuantitatif,(Sleman: Deepublish,2020), Hlm :64

<sup>36</sup> Suryani,Hendryadi,Metode Riset Kuantitatif ,(Jakarta: Kencana,2015),Hlm: 173

<sup>37</sup> A.Aziz Alimul Hidayat, Metode Penelitian Kehatan Paradigma Kuantitatif, (Surabaya: Penerbit Health Books Publishing, 2015), Hlm: 80

**Tabel 3.3**  
*Skala Likert*

Kriteria		Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Netral	N	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

**Sumber :** Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2023

### 3.3 Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini, digunakan analisis kuantitatif dengan bantuan SPSS yang harus di lalui dengan metode ini:

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas instrumen di gunakan untuk mengetahui keterpaduan butir-butir pertanyaan yang di gunakan, apakah dapat mgengukur susuai dengan apa yang sedang diukur.<sup>38</sup> Hasil validitas dapat diketahui pada semua item pertanyaan jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel berarti valid, demikian sebaliknya jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka tidak valid.<sup>39</sup>

#### 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variable atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten dan stabil dari waktu ke waktu.<sup>40</sup> Suatu variabel dikatakan *reliable*

<sup>38</sup> Samsul Bahri,Fahkry Zamzam,Model Penelitian Kuantitatif Berbasis Sem-amos Pengujian dan Pengukuran Instrumen ,(Yogyakarta: Penerbit deepublish,2021),Hlm: 16

<sup>39</sup> Aziz Alimul Hidayat, Menyusun Instrumen Penelitian & Uji Validitas Reabilitas, (Surabaya: Penerbit Health Book Publishing, 2021), Hlm: 12

<sup>40</sup> Ghozali Imam, Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS (Semarang :Penerbit Badan Penerbitan Universitas Diponegoro,2013) hlm 139

jika memberikan nilai cronbach  $Alpha > 0.60$ .<sup>41</sup> Semakin kecil koefisien reliabilitas, yaitu semakin jauh dari angka 1, berarti semakin besar eror pengukuran yang terjadi.<sup>42</sup>

### 3.4 Teknik Analisis Data

#### 1. Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan Kolmogorov Smirnov dengan memperhatikan Asymp.Sig (2-tailed). Apabila nilai Asymp.Sig (2-tailed) lebih besar dari 0.05 maka dapat dikatakan data berdistribusi normal, dan apabila Asymp.Sig (2-tailed) lebih kecil dari 0.05 maka data tidak berdistribusi normal.<sup>43</sup>

##### b. Uji Multikolonieritas

Multikolinearitas merupakan keadaan dimana terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati antar variabel independen dalam model regresi. Suatu model regresi dikatakan mengalami multikolinearitas jika ada fungsi linea yang sempurna pada beberapa atau semua independen variabel dalam fungsi linear. Gejala adanya multikolinieritas antara lain dengan melihat nilai *Variance Inflation*

---

<sup>41</sup> Nikolaus Duli, Metode Penelitian Kuantitatif : Beberapa Konsep Dadar Untuk Penulisan Skripsi dan Analisis Data Dengan Spss,(Yogyakarta: Penerbit deepublish,2019),Hlm: 106

<sup>42</sup> Samsul Bahri,Fahkry Zamzam, Model Penelitian Kuantitatif Berbasis Sem-amos Mengenal Sem-amos,( Yogyakarta: Penerbit deepublish,2021),Hlm: 35

<sup>43</sup> Samirah Dunakhri, 2019. Uji Reliabilitas dan Normalitas Instrumen Kajian Literasi Keuangan, Prosiding Seminar Nasional Lembaga Penelitian Universitas Negeri Makassar. Hal 251

*Factor* (VIF) dan Tolerancinya. Jika nilai VIF  $< 10$  dan Tolerance  $> 0,1$  maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.<sup>44</sup>

### c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Cara pengujiannya dengan Uji Glejser. Pengujian dilakukan dengan meregresikan variable-variabel bebas terhadap nilai absolute residual. Residual adalah selisih antara nilai variabel Y dengan nilai variabel Y yang diprediksi, dan absolut adalah nilai mutlaknya (nilai positif semua). Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual  $> 0,05$  maka tidak terjadi heteroskedastisitas.<sup>45</sup>

### d. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui, membuktikan bahwa hubungan antar variabel yang diteliti memiliki hubungan yang linierr. Untuk mengetahui linieritas hubungan variabel Kemandirian Belajar terhadap Hasil Belajar Matematika dilakukan dengan SPSS. Dengan kriteria H0 diterima jika nilai Sig.  $< 0,05$  dan H1 ditolak jika nilai Sig.  $> 0,05$ .<sup>46</sup>

---

<sup>44</sup> Gun Mardiatmoko,2020, Pentingnya Ujiasumsiklasik Pada analisis Regresi Linierberganda (Studi Kasus Penyusunan Persamaan Allometrik Kenari Muda [Canarium Indicum.]), Jurnal Ilmu Matematika dan Terapan. Hal 335

<sup>45</sup> *Ibid Hal 335*

<sup>46</sup> Titin Kurnia Bungsu,Mulkah Vilaridi,Padillah Akbar,Martin Bernard,2019 Pengaruh Kemandirian Belajar Terhadap Hasil Belajar Matematika Di Smkn 1 Cihampelas, Journal On Education. Hal 385

## 2. Pengujian Hipotesis

### a. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Nilai t hitung digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial (per variabel) terhadap variabel tergantungnya. Apakah variabel tersebut memiliki pengaruh yang berarti terhadap variabel tergantungnya atau tidak.<sup>47</sup> Uji T dengan kriteria pengujiannya sebagai berikut:

- 1) Jika  $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$  dan signifikansi  $< 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negative dan signifikan antara variabel independen dan dependen secara signifikan.
- 2) Jika  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  dan signifikansi  $> 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh negatif antara variabel independen dan dependen.<sup>48</sup>

### b. Uji Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi R<sup>2</sup> yaitu mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerapkan variasi variabel dependen. Jika R<sup>2</sup> semakin besar maka persentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin tinggi. Jika R<sup>2</sup>

---

<sup>47</sup> Fernando Africano, S.E.I., M.Si. 2020, *Ekonometrika: Teori Dan Aplikasi Dengan Spss*. Rafah Press. Hal 53

<sup>48</sup> Ce Gunawan, Mahir Menguasai Spss Panduan Praktis Mengolah Data Penelitian New Edition Buku Untuk Orang Yang (Merasa) Tidak Bisa Dan Tidak Suka Statistika, (Yogyakarta : Penerbit deepublish, 2020) Hlm : 162



semakin kecil, maka prosentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin rendah.<sup>49</sup>

### **3.5 Sistematika Penulisan**

Sistematika ini sangat berguna untuk memberikan gambaran secara jelas dan tidak menyimpang dari pokok permasalahan, secara sistematis susunan skripsi ini adalah:

#### **BAB I – PENDAHULUAN**

Bab ini berisikan latar belakang masalah penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

#### **BAB II – LANDASAN TEORI**

Bab ini berisikan penjelasan dari beberapa teori dan dari berbagai sumber-sumber referensi buku atau jurnal yang relevan dengan masalah yang ingin diteliti. Penelitian ini sebelumnya menjadi landasan penulis untuk melakukan penelitian ini. Pengembangan hipotesis penelitian yang akan di uji, serta kerangka teori.

#### **BAB III – METODE PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan tentang desain penelitian, jenis data dan sumber data, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, variabel - variabel penelitian, instrumen penelitian, teknik analisis data (uji asumsi klasik dan uji hipotesis).

---

<sup>49</sup> Puput Yulia, Skripsi “Pengaruh Motivasi, Self Efficacy dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening Study Kasus Pada Bank BRI Syariah KC Semarang”, (Salatiga, IAIN Salatiga, 2019), Hlm: 90

#### **BAB IV – ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Bab ini membahas hasil pengujian analisis data dan pembahasan dari hasil penelitian yang merupakan jawaban dari rumusan masalah.

#### **BAB V – KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisi kesimpulan yang diambil dari pembahasan beserta saran yang dapat diberikan kepada seluruh pihak.

**BAB IV**  
**ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

**4.1 Karakteristik Responden**

Dalam penelitian ini telah diperoleh hasil pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden yang berjumlah 37 karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang. Karakteristik responden meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir serta lama bekerja.

**Tabel 4.1**  
Karakteristik Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Parcent	Valid Parcent	Cumulative Parcent
Laki-laki	21	56.8	56.8	56.8
Valid Perempuan	16	43.3	43.2	100.0
Total	37	100.0	100.0	

**Sumber :** data primer diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 21 orang (56%) dan responden dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 16 orang (44%). Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang dominan laki-laki.

**Tabel 4.2**  
Karakteristik Data Responden Berdasarkan Usia

	<i>Frequency</i>	<i>Parcent</i>	<i>Valid Parcent</i>	<i>Cumulative Parcent</i>
Valid 21-30 Tahun	32	86.5	86.5	86.5
31-40 Tahun	4	10.8	10.8	97.3
41-50 Tahun	1	2.7	2.7	100.0
Total	37	100.0	100.0	

**Sumber :** data primer diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa responden dengan usia 21-30 tahun berjumlah 32 orang (86%), untuk responden dengan usia 31-40 tahun berjumlah 4 orang (11%) dan responden dengan usia 41-50 tahun berjumlah 1

orang (3%). Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang dominan berusia 21-30 tahun.

**Tabel 4.3**  
Karakteristik Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

	<i>Frequency</i>	<i>Parcent</i>	<i>Valid Parcent</i>	<i>Cumulative Parcent</i>
D III	2	5.4	5.4	5.4
Valid S1	25	67.6	67.6	73.0
S2	10	27.0	27.0	100.0
Total	37	100.0	100.0	

**Sumber :** data primer diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa responden dengan Pendidikan terakhir D III berjumlah 2 orang (5%) dan responden S1 berjumlah 25 orang (68%) serta responden S2 berjumlah 10 orang (27%). Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang dominan pendidikan terakhirnya S1.

**Tabel 4.4**  
Karakteristik Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja

	<i>Frequency</i>	<i>Parcent</i>	<i>Valid Parcent</i>	<i>Cumulative Parcent</i>
1-5 Tahun	26	70.3	70.3	70.3
Valid 6-10 Tahun	11	29.7	29.7	100.0
Total	37	100.0	100.0	

**Sumber :** data primer diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa responden yang lama bekerjanya 1-5 tahun berjumlah 26 orang (70%) dan responden yang lama bekerjanya 6-10 berjumlah 11 orang (30%). Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang dominan lama bekerjanya 1-5 tahun.

## 4.2 Hasil Uji Penelitian

### 1. Uji Instrumen Penelitian

#### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya kuesioner. Rumus untuk menentukan  $r_{tabel}$  yaitu dengan rumus  $df = n - k$ , pada penelitian ini jumlah  $n$  adalah 37 sehingga didapat hasil nilai  $df = 37 - 2 = 35$  dengan  $alpha$  0,05 dan  $r_{tabel}$  senilai 0.2746. Kriteria pengujian validitas adalah jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka item pernyataan tersebut valid.<sup>50</sup>

**Tabel 4.5**  
Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)

Variabel	Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i> ( $r_{hitung}$ )	$r_{tabel}$ ( $\alpha=5\%$ )	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	X1.1	0.731	0.2746	Valid
	X1.2	0.684	0.2746	Valid
	X1.3	0.654	0.2746	Valid
	X1.4	0.704	0.2746	Valid
	X1.5	0.626	0.2746	Valid
	X1.6	0.759	0.2746	Valid
	X1.7	0.690	0.2746	Valid
	X1.8	0.637	0.2746	Valid

**Sumber :** data primer diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa semua pernyataan pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0.2746) serta bernilai positif, maka seluruh pernyataan variabel X1 dinyatakan valid.

<sup>50</sup> Peny Cahaya Azwari, Muhammadiyah dan Juwita Anggraini. *Modul Pratikum SPSS*. (Palembang: Rafah Press, 2019) hlm 43-44

**Tabel 4.6**  
Uji Validitas Kepuasan Kerja (X2)

Variabel	Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i> (r.hitung)	r.tabel ( $\alpha=5\%$ )	Keterangan
Kepuasan Kerja (X2)	X1.1	0.904	0.2746	Valid
	X1.2	0.853	0.2746	Valid
	X1.3	0.854	0.2746	Valid
	X1.4	0.889	0.2746	Valid
	X1.5	0.917	0.2746	Valid
	X1.6	0.901	0.2746	Valid
	X1.7	0.848	0.2746	Valid
	X1.8	0.827	0.2746	Valid

**Sumber :** data primer diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa semua pernyataan pada variabel Kepuasan Kerja (X2) memiliki  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0.2746) serta bernilai positif, maka seluruh pernyataan variabel X2 dinyatakan valid.

**Tabel 4.7**  
Variabel *Turnover Intention* Karyawan(Y)

Variabel	Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i> (r.hitung)	r.tabel ( $\alpha=5\%$ )	Keterangan
<i>Turnover Intention</i> Karyawan (Y)	Y.1	0.611	0.2746	Valid
	Y.2	0.678	0.2746	Valid
	Y.3	0.511	0.2746	Valid
	Y.4	0.623	0.2746	Valid
	Y.5	0.715	0.2746	Valid
	Y.6	0.741	0.2746	Valid

**Sumber :** data primer diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa semua pernyataan pada variabel *Turnover Intention* (Y) memiliki  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0.2746) serta bernilai positif, maka seluruh pernyataan variabel Y dinyatakan valid.

## b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas bertujuan untuk mengukur suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten dan stabil dari waktu ke waktu.<sup>51</sup>

Suatu variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60.<sup>52</sup> Berikut hasil dari uji reliabilitas pada penelitian ini :

**Tabel 4.8**  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Nilai <i>Alpha</i>	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	.832	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	.955	0,60	Reliabel
<i>Turnover Intention</i> Karyawan (Y)	.721	0,60	Reliabel

**Sumber :** data primer diolah peneliti, 2023

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dinyatakan “reliabel” maka dapat digunakan sebagai alat ukur pada pengujian statistik.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan Kolmogorov Smirnov dengan memperhatikan Asymp.Sig (2-tailed). Apabila nilai Asymp.Sig (2-tailed) > 0.05 maka dapat dikatakan data berdistribusi

<sup>51</sup> Ghozali Imam, Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS (Semarang :Penerbit Badan Penerbitan Universitas Diponegoro,2013) hlm 139

<sup>52</sup> Nikolaus Duli, Metode Penelitian Kuantitatif : Beberapa Konsep Dadar Untuk Penulisan Skripsi dan Analisis Data Dengan Spss,(Yogyakarta: Penerbit deepublish,2019),Hlm: 106

normal, dan apabila Asymp.Sig (2-tailed) < 0.05 maka data tidak berdistribusi normal.<sup>53</sup>

**Tabel 4.9**  
Uji Normalitas Metode *Kolmogorov-Smirnov*

		Unstandardized Resudial
N		37
Normal Parameters	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.37655156
Most Extreme Differences	Absolute	.140
	Positive	.140
	Negative	-.073
Test Statistic		.140
Asymp. Sig. (2-tailed)		.065 <sup>c</sup>

**Sumber :** data primer diolah peneliti, 2023

Berdasarkan Ttabel 4.9 dapat diketahui bahwa hasil dari semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan normal karena Asymp. Sig. (2-tailed) 0,065 > 0,05. Dengan ini, residual data berdistribusi normal dan model regresi dinyatakan telah mencapai asumsi normalitas.

#### **b. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolieritas bertujuan untuk menguji keadaan dimana terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati antar variabel independen dalam model regresi. Suatu model regresi dikatakan mengalami multikolinearitas jika ada fungsi linear yang sempurna pada beberapa atau semua independen variabel dalam fungsi linear. Pada penelitian ini metode yang digunakan adalah TOL (*Tolerance*) dan *Valance Inflation Factor* (VIF) dengan ketentuan tidak

<sup>53</sup> Samirah Dunakhri, 2019. Uji Reliabilitas dan Normalitas Instrumen Kajian Literasi Keuangan, Prosiding Seminar Nasional Lembaga Penelitian Universitas Negeri Makassar. Hal 251



terjadi multikolieritas apabila  $Tolerance > 0,10$  dan  $VIF < 10,00$ .<sup>54</sup>

Berikut hasil dari uji multikolinearitas pada penelitian ini :

**Tabel 4.10**  
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	VIF
(Constant)		
Gaya Kepemimpinan (X1)	.991	1.009
Kepuasan Kerja (X2)	.991	1.009

**Sumber :** data primer diolah peneliti, 2023

Berdasarkan Ttabel 4.10 dapat dinyatakan bahwa nilai *tolerance* X1 (0,991) dan X2 (0,991)  $> 0,10$  dan nilai VIF yaitu X1 (1,009) dan X2 (1,009)  $< 10,00$ . Maka penelitian ini disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini dinyatakan tidak mengandung gejala multikolinearitas dan uji regresi dapat dilanjutkan.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengamati keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Cara pengujiannya dengan Uji Glejser. Pengujian dilakukan dengan meregresikan variable-variabel bebas terhadap nilai absolute residual. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual  $> 0,05$  maka tidak terjadi heteroskedastisitas.<sup>55</sup> Berikut hasil dari uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini :

<sup>54</sup>Gun Mardiatmoko,2020, Pentingnya Uji asumsi klasik Padaanalisis Regresi Linier berganda (Studi Kasus Penyusunan Persamaan Allometrik Kenari Muda [Canarium IndicumL.]), Jurnal Ilmu Matematika dan Terapan. Hal 335

<sup>55</sup> *Ibid* Hal 335

**Tabel 4.11**  
Uji Heteroskedastisitas (Metode Glejser)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.291	.201		1.446	.157
	Gaya Kepemimpinan	0.47	.057	.136	.812	.422
	Kepuasan Kerja	-.048	.036	-.221	-1.326	.194

**Sumber :** data primer diolah peneliti, 2023

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat diketahui bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja yang diuji tidak terjadi heteroskedastisitas karena Sig. > 0,05.

#### d. Uji Linearitas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui serta membuktikan bahwa hubungan antar variabel yang diteliti memiliki hubungan yang linier. Untuk mengetahui linieritas hubungan variabel Kemandirian Belajar terhadap Hasil Belajar Matematika dilakukan dengan SPSS. Dengan kriteria H0 diterima jika nilai Sig. < 0,05 dan H1 ditolak jika nilai Sig. > 0,05.<sup>56</sup> Berikut hasil dari uji linieritas pada penelitian ini :

---

<sup>56</sup> Titin Kurnia Bungsu, Mulkah Vilaridi, Padillah Akbar, Martin Bernard, 2019 Pengaruh Kemandirian Belajar Terhadap Hasil Belajar Matematika Di Smkn 1 Cihampelas, Journal On Education. Hal 385

**Tabel 4.12**  
Hasil Uji Linieritas Gaya Kepemimpinan terhadap *Turnover Intention*  
Karyawan ANOVA Tabel

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	Between Groups	(Combined)	4.085	15	.272	1.816	.102
		Linearity	1.410	1	1.410	9.401	.006
		Deviation from Linearity	2.675	14	.191	1.274	.300
	Within Groups		3.149	21	.150		
	Total		7.234	36			

**Sumber :** data primer diolah peneliti, 2023

Berdasarkan Ttabel 4.12 dapat diketahui bahwa nilai Sig. Linearity sebesar  $0,006 < 0,05$ . Hasil tersebut menyatakan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan *Turnover Intention* Karyawan berhubungan linier secara signifikan.

**Tabel 4.13**  
Hasil Uji Linieritas Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*  
Karyawan ANOVA Tabel

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Between Groups	(Combined)	3.424	15	.228	1.258	.308
		Linearity	.917	1	.917	5.052	.035
		Deviation from Linearity	2.507	14	.179	.987	.497
	Within Groups		3.810	21	.181		
	Total		7.234	36			

**Sumber :** data primer diolah peneliti, 2023

Berdasarkan Ttabel 4.13 dapat diketahui bahwa nilai Sig. Linearity sebesar  $0,035 < 0,05$ . Hasil tersebut menyatakan bahwa variabel

Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention* Karyawan berhubungan linier secara signifikan.

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Uji Parsial (Uji T)

Nilai  $t$  hitung digunakan untuk menguji apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel tergantung atau tidak.<sup>57</sup> Dari variabel bebas (Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja) terhadap variabel terikat (*Turnover Intention* Karyawan). Dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  dengan taraf signifikan 5% (0,05). Berikut hasil dari uji parsial (Uji T) dalam penelitian ini :

**Tabel 4.16**  
Uji Parsial (Uji T)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.574	.371		15.038	.000
X1	-.300	.106	-.411	-2.843	.008
X2	-.145	.066	-.317	-2.190	.036

**Sumber :** data primer diolah peneliti, 2023

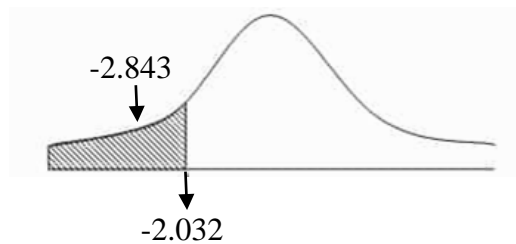
Dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  dengan taraf signifikan 5% (0,05) dan  $df = (n-k-1)$  atau  $(37-2-1) = 34$ . Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka hipotesis diterima dan sebaliknya.  $T_{tabel}$  dalam sampel penelitian ini

<sup>57</sup> Fernando Africano, S.E.I., M.Si. 2020, *Ekonometrika: Teori Dan Aplikasi Dengan Spss*. Rafah Press. Hal 60

adalah 2,032. Maka dapat disimpulkan pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut :

- 1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap *Turnover Intention* Karyawan

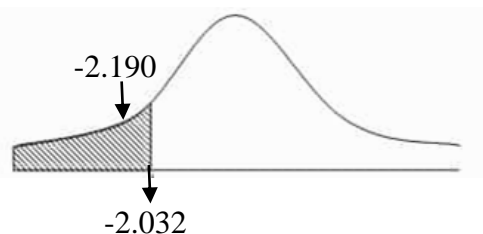
Curva Hipotesis 1 arah



Diketahui nilai  $t_{hitung}$  variabel Gaya Kepemimpinan sebesar -2.843, maka  $t_{hitung} (-2.843) \leq t_{tabel} (-2.032)$  dan nilai signifikan  $0,008 < 0,05$  maka hipotesis diterima, artinya Gaya Kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan secara parsial. Sehingga dapat dinyatakan bahwa H1 terbukti.

- 2) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Curva Hipotesis 1 arah



Diketahui nilai  $t_{hitung}$  variabel Kepuasan Kerja sebesar -2.190, maka  $t_{hitung} (-2.190) \leq t_{tabel} (-2.032)$  dan signifikan  $0,036 < 0,05$  maka hipotesis diterima, artinya Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan

signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan secara parsial. Sehingga dapat dinyatakan bahwa H2 terbukti.

**b. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

**Tabel 4.17**  
Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.543	.294	.253		.38747

**Sumber :** data primer diolah peneliti, 2023

Berdasarkan Ttable 4.17 dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R Square adalah 0,253 atau 25,3%, artinya bahwa kontribusi dari variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap variabel terikat yaitu *Turnover Intention* Karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang. sebesar 25,3%, sedangkan sisanya sebesar 74,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti.

### 4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dijelaskan, maka pembahasan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan pada bank Sumsel Babel cabang syariah Palembang, membuktikan bahwa H1 diterima dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan bank Sumsel Babel cabang syariah Palembang sudah baik terhadap karyawan sehingga karyawan tidak memiliki keinginan untuk berhenti bekerja. Berkaitan dengan teori *Reasoned Action* (Tindakan Beralasan) hasil penelitian yang didapatkan sudah sesuai. Teori tersebut menjelaskan tentang keinginan seseorang untuk melakukan suatu perilaku tergantung pada konsekuensi, karyawan pada Bank Sumsel Babel cabang syariah Palembang telah mendapatkan perlakuan yang baik dari pimpinan bank yang selalu memberikan kenyamanan serta mengoptimalkan motivasi kerja karyawan tersebut sehingga hal tersebut mempengaruhi tidak ada keinginan bagi karyawan untuk meninggalkan perusahaan (*turnover intention*).

Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ade Imam Suhakim dan Yuan Badrianto yang menunjukan

bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dengan *turnover intention* karyawan.<sup>58</sup>

## **2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan pada bank Sumsel Babel cabang syariah Palembang, membuktikan bahwa H2 diterima dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa gaya kepuasan kerja pada karyawan bank Sumsel Babel cabang syariah Palembang semakin meningkat. Berkaitan dengan teori *Reasoned Action* (Tindakan Beralasan) hasil penelitian yang didapatkan sudah sesuai. Teori tersebut menjelaskan tentang keinginan seseorang untuk melakukan suatu perilaku tergantung pada konsekuensi, karyawan pada Bank Sumsel Babel cabang syariah Palembang telah mendapatkan perlakuan yang baik dari pimpinan bank, perusahaan telah berupaya meningkatkan kepuasan karyawan dengan memperlakukan karyawan secara adil, memberikan hak dan gaji yang sesuai serta selalu memberikan kenyamanan dan motivasi kerja terhadap karyawan tersebut sehingga karyawan yang terpuaskan dalam pekerjaannya maka mereka tidak ada keinginan untuk meninggalkan perusahaan (*turnover intention*).

---

<sup>58</sup> Ade Imam Suhakim dan Yuan Badrianto. “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention*”. Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akutansi. Vol.1, No.2, 2021



Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rini Fitriantini dkk (2020) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.<sup>59</sup>

---

<sup>59</sup> Rini Fitriantini dkk. “*Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention*”. Jurnal Distribusi. Vol.8, No.1, 2020

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan pada penelitian serta hasil dari analisis data yang diolah menggunakan SPSS versi 25 dan pembahasan pengujian mengenai **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Studi Pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang)**. Maka simpulan yang dapat di tarik peneliti sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang. Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  variabel Gaya Kepemimpinan sebesar -2.843, maka  $t_{hitung} (-2.843) \leq t_{tabel} (-2.032)$  dengan nilai signifikan  $0,008 < 0,05$ .
2. Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover intention* karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang. Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  variabel Kepuasan Kerja sebesar -2.190 maka  $t_{hitung} (-2.190) \leq t_{tabel} (-2.032)$  dengan nilai signifikan  $0,036 < 0,05$ .

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah diselesaikan, maka peneliti akan menyampaikan beberapa saran dengan harapan agar dapat dijadikan sebagai

pertimbangan bagi pihak bank dan penelitian selanjutnya, Adapun saran tersebut sebagai berikut:

1. Bagi Bank

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti memberikan beberapa saran bagi pihak Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang, diantaranya:

- a. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang, maka disarankan kepada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang tetap mempertahankan serta meningkatkan pada Gaya Kepemimpinan agar *Turnover Intention* tidak terjadi.
- b. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* kaeyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang , maka disarankan kepada pihak Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang harus tetap mempertahankan serta meningkatkan tingkat kepuasan kerja setiap karyawan agar karyawan tersebut memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan atau organisasi, dengan cara memberikan dukungan, motivasi serta rasa aman dan kenyamanan dalam pekerjaan pada seluruh karyawan agar *Turnover Intention* tidak semakin terjadi.

- c. Gaya Kepemimpinan (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention*. Ini menunjukkan bahwa baik gaya kepemimpinan yang baik maupun tingkat kepuasan kerja karyawan berkontribusi secara bersama-sama untuk memengaruhi intensi karyawan untuk tetap bekerja dalam organisasi. Oleh karena itu, manajemen perlu memperhatikan kedua faktor ini secara bersamaan untuk mengurangi atau bahkan menghilangkan tingkat *Turnover Intention* dan menjaga stabilitas karyawan.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Disarankan bagi peneliti selanjutnya agar dapat memperhatikan faktor lain yang berkaitan dengan *Turnover Intention* serta dapat menambah variabel lain di luar penelitian ini. Selain itu bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian yang sama dapat menjadikan penelitian ini sebagai bahan perbandingan dan penambah referensi serta hendaknya lebih menyempurnakan keakuratan penelitian yang lebih komprehensif.

## DAFTAR PUSTAKA

- A. Aziz Alimul Hidayat, Metode Penelitian Kesehatan Paradigma Kuantitatif, (Surabaya: Penerbit Health Books Publishing, 2015), Hlm: 80
- Adhi Kusumastuti,Ahmat Mustamil Khoiron,Taofon Ali Achmadi. Metode Penelitian Kuantitatif,(Sleman: Deepublish,2020)
- Andi Muhammad Irfan,2018, Pengaruh Kualitas Pelayanan, Harga Dan Fasilitas Yang Diberikan Kenari Waterparkbontang Terhadap Tingkat Kepuasan Pelanggan. Jurnal Ekonomi Islam. 08 Jan 2023
- Asep Hermawan,Husna Leila Yusran, Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif (Jakarta : Kencana,2017) hlm.97
- Aziz Alimul Hidayat, Menyusun Instrumen Penelitian & Uji Validitas Reabilitas, (Surabaya: Penerbit Health Book Publishing, 2021), Hlm: 12
- Bernadie R Wirjana dan Susilo Supardo, Kepemimpinan : Dasar-dasar Pengembangannya, (Yogyakarta : Andi Offset, 2006). 20 Des 2022
- Ce Gunawan,Mahir Menguasai Spss Panduan Praktis Mengolah Data Penelitian New Edition Buku Untuk Orang Yang (Merasa) Tidak Bisa Dan Tidak Suka Statistika,(Yogyakarta : Penerbit deepublish,2020) Hlm : 162
- Ernie Tisnawati dan Kurniawan Saefullah, Pengantar Manajemen, (Jakarta : KENCANA, 2005 )hlm 267
- Ghozali Imam, Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS (Semarang :Penerbit Badan Penerbitan Universitas Diponegoro,2013) hlm 139

- Gun Mardiatmoko,2020, Pentingnya Ujiasumsiklasik Padaanalisis Regresi Linierberganda (Studi Kasus Penyusunan Persamaan Allometrik Kenari Muda [Canarium Indicum l.]), Jurnal Ilmu Matematika dan Terapan. 06 Jan 2023
- Ipda Gusmartia Nur, Herman Sjahrudin.2019. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. JURNAL ORGANISASI DAN MANAJEMEN. 20 Des 2022
- Kartini, Kartono, Pemimpin dan Kepemimpinan, (Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada,2008). 20 Des 2022
- Maya Andriani, Kristiana Widiawat, “Penerapan Motivasi Karyawan Menurut TeoriDua Faktor Frederick Herzberg Pada PT Aristika Kreasi Mandiri”, JURNAL ADMINISTRASI KANTOR, Vol.5, No.1, Juni 2017, 83-98 P-ISSN: 2337-6694 E-ISSN:2577-9769, Hlm 89
- Muhamad Rinaldi,Muhammad Nanang Prayudyanto, Syaiful,2021. Persepsi Masyarakat Terhadap Tingkat Kepuasan Pelayanan Bus Transjabodetabek Dengan Metode Uji Asumsi Klasik Dan Uji Regresi Linear Berganda. Seminar Nasional Ketekniksipilan (KIIJK). 06 Jan 2023
- Muhamad Taufik B.K. 2019. pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru. Jurnal Wahana Karya Ilmiah\_Pascasarjana (S2) PAI Unsika.20 Des 2022
- Muhammad Donal Mon, Stephanie Mulyadi.2021. Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Pengembangan, Pemberdayaan Karyawan Terhadap Turnover Intention dan Kepuasan kerja Sebagai Mediasi di Hotel

Berbintang Kota Batam. Conference on Management, Business, Innovation, Education and Social Science.26 Des 2022

Nikolaus Duli, Metode Penelitian Kuantitatif : Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi dan Analisis Data Dengan Spss,(Yogyakarta: Penerbit deepublish,2019),Hlm: 106

Puput Yulia, Skripsi “Pengaruh Motivasi, Self Efficacy dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening Study Kasus Pada Bank BRI Syariah KC Semarang”, (Salatiga, IAIN Salatiga, 2019), Hlm: 90

Putu Sofia Andi Dewi, Anak Agung Ayu Sriathi.2019. pengaruh stres kerja terhadap turnover intention yang dimediasi oleh kepuasan kerja, E-Jurnal Manajemen.07 Des 2022

Putu Wahyu Yana Prasetya,I Gusti Ayu Manuati Dewi.2019. pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap intention to quit dimediasi oleh kepuasan kerja pada karyawan. E-Jurnal Manajemen. 07 Des 2022

Putu Wahyu Yana Prasetya,I Gusti Ayu Manuati Dewi.2019. pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap intention to quit dimediasi oleh kepuasan kerja pada karyawan. E-Jurnal Manajemen. 07 Des 2022

Roy Johan Agung Tucunan ,Wayan Gede Supartha ,I Gede Riana.2014. pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi dan kinerja karyawan. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana. 07 Des 2022

- Samirah Dunakhri,2019. Uji Reliabilitas dan Normalitas Instrumen Kajian Literasi Keuangan, Prosiding Seminar Nasional Lembaga Penelitian Universitas Negeri Makassar.09 Jan 2002
- Samsul Bahri,Fahkry Zamzam, Model Penelitian Kuantitatif Berbasis Sem-amos Mengenal Sem-amos,( Yogyakarta: Penerbit deepublish,2021),Hlm: 35
- Samsul Bahri,Fahkry Zamzam,Model Penelitian Kuantitatif Berbasis Sem-amos Pengujian dan Pengukuran Instrumen ,(Yogyakarta: Penerbit deepublish,2021),Hlm: 16
- Sarman Sinaga,2020, Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Trikarya Cemerlang Medan. Jurnal Ilmiah Metadata. Hal 162-163
- Fernando Africano,S.E.I.,M.Si. 2020, Ekonometrika: Teori Dan Aplikasi Dengan Spss. Rafah Press. Hal 53
- Ce Gunawan,Mahir Menguasai Spss Panduan Praktis Mengolah Data Penelitian New Edition Buku Untuk Orang Yang (Merasa) Tidak Bisa Dan Tidak Suka Statistika,(Yogyakarta : Penerbit deepublish,2020) Hlm : 162
- Siti Novira Putricia,Choiriah,Muharir.2021. Pengaruh Bagi Hasil Pada Produk Tabungan Mudharabah Terhadap Minat Menabung Nasabah Di Bank Syariah Indonesia Kcp Km 6 Palembang, Jurnal ilmiah mahasiswa perbankan syariah sekolah tinggi ekonomi dan bisnis islam indo global mandiri. 07 Des 2022



- Sondang P. Siagan, “Manajemen Sumber Daya Manusia”, (Jakarta: PT Bumi Aksara,2015), hlm 290
- Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge, “Perilaku Organisasi Cet-4”, (Jakarta: Salemba Empat, 2016), hlm 130
- Sugiyono, Metode Penelitian Manajemen (Bandung : ALFABETA, 2018) hlm.570
- Sumrahadi, Elvira Azis, Ikeu Kania, Nadya Pradipta Respati, Alya Rahmadhanty. 2019. Gaya Kepemimpinan Transformasional, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Turnover Intention pada Karyawan Perusahaan Penyedia Jasa Konsultasi Pengembangan Sumber daya Manusia. Jurnal ilmu social, politik & hokum humaniora. 06 Des 2022
- Sunarta.2019. PENTINGNYA KEPUASAN KERJA. Jurnal Efisiensi – Kajian Ilmu Administrasi. 26 Des 2022
- Suryani,Hendryadi,Metode Riset Kuantitatif ,(Jakarta: Kencana,2015),Hlm: 173
- Tarjo, Metode Penelitian, (Yogyakarta: Penerbit Deepublish, 2019), Hlm: 57
- Tarjo,Metode Penelitian Administrasi,(Aceh : Syiah Kuala University press 2021),Hlm:50
- Titin Kurnia Bungsu,Mulka Vilaridi,Padillah Akbar,Martin Bernard,2019 Pengaruh Kemandirian Belajar Terhadap Hasil Belajar Matematika Di Smkn 1 Cihampelas, Journal On Education.08 Jan 2023
- Toly dan Agus Arianto.“Analisis factor-faktor yang mempengaruhi turnover intentions pada staf kantor akuntan public”.2001. Surabaya: Universitas Kristren perta.

Tri Ulva Suindri, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kc Kalibata,[Skripsi Program Studi S1 Perbankan Syariah],Semarang, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang,2020,hal,19-21. Diakses pada tanggal 26 Des 2022,Pukul 16.20,tersedia pada situs: [http://eprints.walisongo.ac.id/id/eprint/13267/1/SKRIPSI\\_1605036007\\_TRI\\_ULVA\\_SUINDRI.pdf](http://eprints.walisongo.ac.id/id/eprint/13267/1/SKRIPSI_1605036007_TRI_ULVA_SUINDRI.pdf)

Wahidya Difta Sunanda.2020. pengaruh kepemimpinan islami dan religiusitas terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening (studi kasus pada waroeng spesial sambal). Jurnal Ilmu Manajemen. 26 Des 2022

Wawancara dengan Bapak Hendra selaku Kepala Cabang di Bank Sumsel Babel Syariah, pada 17 Januari 2024, pukul: 09.45

Wawancara dengan Bapak Witra selaku Staff Marketing di Bank Sumsel Babel Syariah, pada 17 Januari 2024, pukul: 09.20

Wulan Dari, Rizki Hamdani, Arif Pratama Marpaung.2021. Faktor Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan: Sebuah Studi Kasus. dies natalis ke-52 perbanas institute. 26 Des 2022

# **LAMPIRAN**

## LAMPIRAN 1. LEMBAR KONSULTASI

### Pembimbing 1

**FAKULTAS EKONOMI DAN  
BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN  
FATAH PALEMBANG**



Jl. Prof. K. H. Zainal Abidin Fikri No. 1 KM. 3,5 Palembang, 30126  
Telp. (0711)35276 website: www.radenfatah.ac.id

**KARTU BIMBINGAN  
SKRIPSI**

Nama : Nadila Yuliani  
NIM : 1930603169  
Dari Judul : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN  
KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN  
(STUDI PADA BANK SUMSEL BABEL CABANG SYARIAH  
PALEMBANG)  
Dosen Pembimbing : Dr. Chandra Zaky Maulana, M.M

No	Tanggal	Topik	Catatan Pembimbing
1	23/9-23	Perbaiki kerangka. Peminpin cab. tdk bisa jadi responden. Partniri kuesioner.	
2	27/9-23	Ace kuesioner Silakan survei di lapangan	
3	29/10-23	Revisi pembahasan Revisi kesimpulan k saran	

	1/11-2023	Revisi pembahasan & saran	CP
	2/11-2023	ACC Bab II & III - Silabus mendaftarkan ujian.	CP

## Pembimbing 2

**FAKULTAS EKONOMI DAN  
BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN  
FATAH PALEMBANG**



Jl. Prof. K. H. Zainal Abidin Fikri No. 1 KM. 3,5 Palembang, 30126  
Telp. (0711)35276 website: www.radenfatah.ac.id

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama : Nadila Yuliani  
NIM : 1930603169  
Judul : Pengaruh Gaya kepemimpinan Transformasional dan kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention  
Dosen Pembimbing : M. JUNESTRADA DIEM SE.

No	Tanggal	Topik	Catatan Pembimbing
1	2023-08-15 11:05:19	Assalamualaikum Wr. Wb. Bapak Saya Nadila Yuliani Nim 1930603169 Izin Mengumpulkan SK Pembimbing Wassalamualaikum Wr. Wb.	SK diterima... Lanjutkan Bimbingan Bab per BAB dimulai BAB 1
2	2023-08-15 11:05:19	Assalamualaikum Wr. Wb. Bapak Saya Nadila Yuliani 1930603169 izin bimbingan Bab 1 mohon untuk masukan dan saran nya Pak Terima kasih sebelumnya Wassalamualaikum Wr. Wb.	BAB 1 Perbaiki : Latarbelakang Anda awali dengan umum ke khusus (ekonomi secara global - ekonomi syariah - bisnis - variabel penelitian). Perhatikan penulisan catatan kaki Anda ikuti ketentuan pedoman penulisan yang benar ! jika sudah menggunakan catatan kaki tidak perlu lagi menggunakan catatan tubuh ! Tambahkan bahasa Anda sendiri jangan semua kalimat pun dicopy paste ! referensi/kutipan yang Anda gunakan atau ambil harus bersumber dari aslinya jangan dari beberapa sumber yang mengutip pada sumber yang lain ! Judul Anda setelah intention itu objeknya harus ditulis "Karyawan". Baca lagi tulisan yang Anda buat dalam karya tulis (skripsi) perhatikan tata bahasa, tanda baca, kata sambung dan ketentuan penulisan skripsi !
3	2023-08-15 11:05:19	Assalamu'alaikum Wr. Wb. Bapak izin bimbingan kembali Bab 1 telah saya perbaiki berdasarkan revisi bapak pada tanggal 19 juni 2023 mohon masukan dan saran nya pak Terimakasih	Perbaiki BAB 1 sesuai arahan bimbingan offline senin tgl 17 Juli kemarin

3	13-7-2023	Revisi BAB I	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tahun dan halaman pada footnote dicantumkan</li> <li>- Kata asing harus di miring kan</li> <li>- Tambahkan bahasa anda sendiri setiap penjelasan variabel yang ada</li> <li>- Fenomena saat ini terhadap variabel penelitian</li> </ul>
4	17/7 2023	BAB I ACC	<p><u>ACC Lengkap BAB II</u></p>
5	10/8 2023	BAB II	<p>Kontak:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① setiap paragraf / variabel ada penjelasan memuat penulis sendiri</li> <li>② setiap tabel &amp; gambar wajib ada nama tabel/gambar, nama tabel/gambar &amp; sumber!</li> <li>③ harus ada pemberian wajib gambar dgn. nomor sesuai 1.</li> </ul>

4	2023-08-23 16:21:06	Assalamualaikum Wr. Wb. Bapak Saya Nadila Yuliani 1930603169 izin melanjutkan bimbingan Bab 2 mohon untuk masukan dan saran nya Pak Terima kasih sebelumnya Wassalamualaikum Wr. Wb.	BAB 2 Perbaiki : catatan kaki no 2 Anda itu menurut herzberg atau robbins ?? sumber pada penelitian terdahulu bukan olahan krn Anda bukan mengolah data tapi seharusnya itu kumpulan berbagai sumber. Bagian hipotesis sebelum Anda menuliskan hipotesis Anda harus ada pengembangan hipotesis dengan mencantumkan berbagai hipotesis penelitian lain yang mendukung penelitian Anda sesuai masing2 variabel penelitian Anda.
5	2023-09-01 17:43:15	Assalamualaikum Wr. Wb. Bapak Saya Nadila Yuliani 1930603169 izin melanjutkan bimbingan Bab 2 mohon untuk masukan dan saran nya Pak Terima kasih sebelumnya Wassalamualaikum Wr. Wb.	BAB 2 perbaiki : Bagian Pengembangan hipotesis Anda masih banyak terdapat kata asing yg tidak dimiringkan !, setelah pengembangan hipotesis masukkan kembali berdasarkan dari pengembangan tersebut maka hipotesis penelitian Anda apa ??
6	2023-09-04 15:17:04	Assalamualaikum Wr. Wb. Bapak Saya Nadila Yuliani 1930603169 izin melanjutkan bimbingan Bab 2 mohon untuk masukan dan saran nya Pak Terima kasih sebelumnya Wassalamualaikum Wr. Wb.	BAB 2 ACC...Lanjutkan BAB 3
7	2023-09-07 13:10:15	Assalamualaikum Wr. Wb. Bapak Saya Nadila Yuliani 1930603169 izin bimbingan Bab 3 mohon untuk masukan dan saran nya Pak Terima kasih sebelumnya Wassalamualaikum Wr. Wb.	BAB 3 perbaiki sedikit dengan menambahkan tabel pada bagian populasi (tabel karyawan) bagiannya
8	2023-09-16 07:07:38	Assalamualaikum Wr. Wb. Bapak Saya Nadila Yuliani 1930603169 izin melanjutkan bimbingan Bab 3 mohon untuk masukan dan saran nya Pak Terima kasih sebelumnya Wassalamualaikum Wr. Wb.	BAB 3 ACC.....Lanjutkan
9	2023-09-19 09:34:08	Assalamualaikum Wr. Wb. Bapak Saya Nadila Yuliani 1930603169 izin bimbingan kuisisioner penelitian mohon untuk masukan dan saran nya Pak Terima kasih sebelumnya Wassalamualaikum Wr. Wb.	Kuesioner ACC.....Lanjutkan penyebaran dan uji coba minimal 5% dari jumlah responden utk tes validitas terhadap poin2 pernyataan jika ada yg tidak valid maka hilangkan saja. kemudian lanjut penyebaran seluruh sesuai jumlah sampel penelitian dan olah data !

2023/09/21



10	2023-10-11 11:18:31	Assalamualaikum Wr. Wb. Bapak Saya Nadila Yuliani 1930603169 izin bimbingan Bab 4 mohon untuk masukan dan saran nya Pak Terima kasih sebelumnya Wassalamualaikum Wr. Wb.	BAB 4 perbaiki : Hilangkan semua kata2 "di atas" di bawah tabel pada bagian deskriptifnya ! ganti dengan langsung menunjuk tabel berapa "berdasarkan tabel 4.1" jgn pakai di atas krn kadang tabel berada di halaman sebelumnya ! Pembahasan harus sinkron dengan rumusan masalah dan hipotesis jika ada 3 poin maka pembahasan harus 3 poin juga
----	------------------------	--	---



11	2023-10-11 15:39:15	Assalamualaikum Wr. Wb. Bapak Saya Nadila Yuliani 1930603169 izin melanjutkan bimbingan Bab 4 mohon untuk masukan dan saran nya Pak Terima kasih sebelumnya Wassalamualaikum Wr. Wb.	BAB 4 ACC.... Lanjutkan BAB 5
12	2023-10-13 18:54:07	Assalamualaikum Wr. Wb. Bapak Saya Nadila Yuliani 1930603169 izin bimbingan Bab 5 mohon untuk masukan dan saran nya Pak Terima kasih sebelumnya Wassalamualaikum Wr. Wb.	BAB 5 Perbaiki : Pada bagian kesimpulan beri kejelasan apakah hipotesis penulis terbukti atau tidak ? Bagian saran harus sinkron dengan rumusan masalah/kesimpulan jika ada 3 maka saranpun 3 poin dan sinkron bukan saran kepada bank dan peneliti selanjutnya tetapi saran sesuai hasil penelitian / variabel penelitian !
13	2023-10-17 13:17:16	Assalamualaikum Wr. Wb. Bapak Saya Nadila Yuliani 1930603169 izin melanjutkan bimbingan Bab 5 mohon untuk masukan dan saran nya Pak Terima kasih sebelumnya Wassalamualaikum Wr. Wb.	BAB 5 ACC dengan syarat bagian saran tidak perlu lagi menjelaskan kembali hasil penelitian krn sudah ada di kesimpulan ! langsung saja sarannya!

## LAMPIRAN 2. SURAT IZIN PENELITIAN



Palembang, 6 Juli 2023

Nomor : 417/SPG/4/B/2023  
Lampiran : -  
Perihal : **Izin Penelitian**

Kepada,  
Universitas Islam Negeri Raden Fatah  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
di -  
**Palembang**

**Surat No.B-966/Un.09/V1.1/PP.009/5/2023 Tanggal 2 Mei 2023**

***Assalaamu'alaikum Warahmatullaahi Wabarakatuh.***

Semoga Saudara dalam lindungan Allah SWT dan sukses menjalankan aktivitas sehari-hari.

Membalas surat Saudara tersebut di atas, bersama ini kami sampaikan bahwa kami menyetujui mahasiswi Saudara untuk melakukan penelitian pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang sebagai bahan penyelesaian tugas akhir selama tidak menyangkut kerahasiaan Bank serta tidak mengganggu kenyamanan nasabah dan jam operasional, dengan nama Mahasiswi sebagai berikut :

Nama : Nadila Yuliani  
Nomor Induk : 1930603169  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jurusan : Perbankan Syariah  
Judul Penelitian : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention (Studi pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang)

Demikian, atas perhatian disampaikan terima kasih.

***Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.***

PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung  
Cabang Syariah Palembang,

**BANK SUMSELBABEL SYARIAH**  
PALEMBANG  
**Digo Nugraha**  
Wakil Pemimpin

CS Dipindai dengan CamScanner

PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung  
Cabang Syariah Palembang : Jl. Letkol Iskandar No. 537.538 Palembang Telp. (0711) 377772-377744 Fax. (0711) 350239



### LAMPIRAN 3. PENYERAHAN KUESIONER







#### LAMPIRAN 4. KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth,  
Karyawan Bank Sumsel Babel Syariah  
Cabang Syariah Palembang  
Di

Tempat

*Assalamualaikum Wr. Wb.*

Dalam rangka menyelesaikan karya ilmiah (skripsi) pada Program Studi S1 Perbankan Syariah di Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Fatah Palembang, saya:

Nama : Nadila Yuliani  
NIM : 1930603169  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Sedang melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang”**.

Dengan ini, saya sebagai peneliti memohon bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu untuk berpartisipasi dalam mengisi kuesioner ini. Seluruh jawaban yang Bapak/Ibu berikan akan dirahasiakan dan hanya akan digunakan untuk kepentingan skripsi peneliti.

Atas kesediaan Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktu mengisi kuesioner tersebut, saya ucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr.Wb*

Hormat Saya



Nadila Yuliani

## KARAKTERISTIK RESPONDEN

### I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :  \*(Boleh tidak diisi)
2. Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan
3. Usia :  21-30 Tahun  41-50 Tahun  
 31-40 Tahun  > 50 Tahun
4. Pendidikan Terakhir :  DIII  S2  
 S1
5. Lama Bekerja :  1-5 Tahun  
 6-10 Tahun

### II. PETUNJUK PENGISIAN

- Berilah tanda centang ( ✓ ) pada jawaban yang Bapak/Ibu anggap paling sesuai dan mohon mengisi bagian yang membutuhkan jawaban tertulis.
- Setelah mengisi kuesioner mohon Bapak/Ibu memberikan kembali kepada yang menyerahkan kuesioner ini pertama kali.
- Keterangan alternatif jawaban dan skor :
  - SS = Sangat Setuju (5)
  - S = Setuju (4)
  - N = Netral (3)
  - TS = Tidak Setuju (2)
  - STS = Sangat Tidak Setuju (1)

## DAFTAR PERNYATAAN

### A. Kuesioner Gaya Kemimpinan

NO	Pernyataan	Skala				
		SS	S	N	TS	STS
<b><i>Idealized Influence (Pengaruh Ideal)</i></b>						
1.	Pemimpin saya mendapatkan rasa hormat dari para karyawan					
2.	Pemimpin merupakan Role Model (panutan) saya dalam perusahaan					
<b><i>Inspirational Motivation (Motivasi Inspirasional)</i></b>						
3.	Pemimpin memberikan motivasi kepada saya untuk bekerja lebih baik					
4.	Pemimpin menumbuhkan rasa percaya diri saya dalam melakukan pekerjaan					
<b><i>Intellectual Stimulation (Stimulasi Intelektual)</i></b>						
5.	Pemimpin saya bersemangat untuk mendengarkan ide/gagasan saya					
6.	Pemimpin menyelesaikan masalah dari berbagai sudut pandang.					
<b><i>Individual Consideration (Perhatian Individu)</i></b>						
7.	Pemimpin berupaya meningkatkan pengembangan diri saya					
8.	Pemimpin bersedia mendengarkan kesulitan dan keluhan yang saya alami					

### B. Kuesioner Kepuasan Kerja

NO	Pernyataan	Skala				
		SS	S	N	TS	STS
<b>Kepuasan Terhadap Sifat Pekerjaan</b>						
1.	Kebijakan perusahaan dalam menempatkan saya sesuai dengan keterampilan saya					
2.	Hasil dari pekerjaan saya sesuai dengan tugas yang diberikan					
<b>Kepuasan Terhadap Gaji</b>						
3.	Gaji yang saya terima seimbang dengan tugas yang saya kerjakan setiap bulan					

4.	Gaji pokok yang saya terima mencukupi kebutuhan saya sehari-hari					
<b>Kepuasan Terhadap Pengawasan</b>						
5.	Pengarahan yang jelas diberikan ketika saya bekerja					
6.	Kebijakan perusahaan yang jelas dalam memberhentikan karyawan yang melanggar peraturan perusahaan					
<b>Kepuasan Terhadap Hubungan Dengan Rekan kerja</b>						
7.	Kedekatan rekan-rekan kerja saya cukup dekat antara yang satu dengan yang lainnya					
8.	Keinginan rekan-rekan kerja saya untuk bergaul satu dengan yang lain dalam mencapai target kerja					

### C. Kuesioner *Turnover Intention*

NO	Pernyataan	Skala				
		SS	S	N	TS	STS
<b>Berfikir untuk keluar (<i>Thinking of Quitting</i>)</b>						
1.	Saya tidak pernah berfikir untuk berhenti dari pekerjaan saya saat ini					
2.	Saya tidak pernah berfikir untuk menggantikan pekerjaan saya					
<b>Mencari alternatif pekerjaan (<i>Intention to search for alternatives</i>)</b>						
3.	Saya pernah mencari informasi mengenai kemungkinan untuk pindah ke pekerjaan yang lain					
4.	Saya tidak suka mencari tau atau menanyakan hal-hal tentang perusahaan lain lain					
<b>Niat untuk keluar (<i>Intention to quit</i>)</b>						
5.	Jika saya memiliki peluang untuk keluar dari tempat saya bekerja ini saya tidak akan melakukannya					
6.	Saya tidak akan meninggalkan pekerjaan ini					



	dalam waktu dekat				
--	-------------------	--	--	--	--

## LAMPIRAN 5. JAWABAN RESPONDEN

### Variabel Gaya Kemimpinan (X1)

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	Rata-rata
3	3	3	3	3	3	1	2	2.625
3	4	3	3	3	3	3	3	3.125
5	5	5	4	3	4	3	3	4
3	3	3	3	3	3	4	3	3.125
3	3	4	4	3	3	4	5	3.625
4	5	4	3	4	3	3	1	3.375
3	3	3	3	3	1	1	1	2.25
3	3	3	3	3	3	2	2	2.75
3	4	3	3	4	4	4	3	3.5
4	3	4	4	3	3	2	1	3
4	4	3	4	3	4	3	4	3.625
3	3	3	3	3	3	3	4	3.125
4	4	4	4	4	4	3	3	3.75
4	4	4	4	4	4	4	3	3.875
3	4	2	4	4	4	4	3	3.5
2	2	2	2	2	2	2	1	1.875
4	4	3	3	3	3	4	3	3.375
4	4	3	4	3	3	3	2	3.25
3	3	4	4	5	4	3	4	3.75
4	3	3	3	4	3	5	2	3.375
2	3	3	4	4	3	3	3	3.125
4	4	4	3	4	3	3	3	3.5
3	3	3	3	3	3	3	4	3.125
4	5	3	3	3	3	2	1	3
4	3	3	3	3	4	4	4	3.5
4	4	4	3	3	1	3	3	3.125
3	3	4	5	4	4	3	3	3.625
3	3	3	2	3	2	2	3	2.625
1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	4	4	4	3	5	4	5	4.25
4	4	4	4	3	4	3	4	3.75
2	2	3	3	3	2	3	2	2.5
4	4	3	1	4	1	3	4	3
3	3	5	4	4	1	4	1	3.125
4	3	2	3	4	3	4	3	3.25

4	3	3	3	4	3	3	2	3.125
3	3	3	3	3	2	2	1	2.5

### Variabel Kepuasan Kerja (X2)

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Rata-rata
1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	1	1	1	1.125
3	2	2	3	3	4	3	3	2.875
4	4	4	3	3	4	3	3	3.5
4	1	4	2	4	3	3	3	3
2	3	2	2	2	2	2	2	2.125
4	4	4	4	4	4	3	4	3.875
3	4	4	4	2	2	2	1	2.75
4	3	3	3	2	2	2	3	2.75
1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	2	3	3	3	2	2	2.625
4	4	4	4	4	3	3	4	3.75
4	4	3	3	5	3	3	4	3.625
4	4	4	4	4	3	3	3	3.625
1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	1	3	3	3	3	3	3	2.75
2	1	1	1	1	1	1	1	1.125
2	2	3	1	1	1	1	1	1.5
3	3	2	4	3	4	4	2	3.125
4	4	5	4	5	4	2	3	3.875
4	4	4	2	4	4	2	4	3.5
3	2	3	2	3	2	2	3	2.5
3	3	3	4	4	3	4	3	3.375
4	4	3	3	4	4	4	4	3.75
3	4	4	4	4	3	4	4	3.75
3	3	3	3	3	3	3	4	3.125
1	1	1	1	1	1	1	2	1.125
4	4	4	4	4	4	4	3	3.875
3	3	4	3	4	3	3	3	3.25
4	4	3	3	2	4	2	3	3.125
3	3	4	4	4	4	3	2	3.375
3	3	4	3	3	3	3	3	3.125
3	4	3	3	3	3	3	4	3.25
3	3	3	4	3	3	4	4	3.375
3	4	3	4	3	4	3	2	3.25

2	2	3	2	2	2	2	2	2.125
---	---	---	---	---	---	---	---	-------

**Variabel *Turnover Intention* (Y)**

Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Rata-rata
5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
4	3	4	3	4	4	3.666667
4	3	3	4	4	4	3.666667
5	4	3	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5
5	3	5	4	4	4	4.166667
5	4	4	4	5	4	4.333333
5	5	5	3	3	4	4.166667
5	4	5	3	3	4	4
4	4	5	4	5	4	4.333333
4	4	3	3	3	3	3.333333
4	4	4	3	3	4	3.666667
4	5	5	5	3	3	4.166667
4	5	5	5	4	4	4.5
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	4	4.333333
4	4	4	5	4	4	4.166667
4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	4	5	5	4.666667
5	4	4	5	3	4	4.166667
4	4	4	4	4	3	3.833333
4	4	4	4	4	5	4.166667
3	3	5	5	3	3	3.666667
5	5	4	4	4	4	4.333333
3	4	5	3	4	2	3.5
4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	4	5	4.666667
5	4	4	5	4	4	4.333333
3	5	5	3	3	4	3.833333
5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	4.833333
4	3	4	5	4	4	4
5	5	4	4	5	4	4.5
4	4	3	5	4	4	4
5	4	4	4	4	5	4.333333

## LAMPIRAN 6. OUTPUT HASIL UJI VALIDITAS

### Variabel Gaya Kemimpinan (X1)

		Correlations								
		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1
x1.1	Pearson Correlation	1	.759**	.537**	.336*	.336*	.449**	.390*	.297	.731**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.042	.042	.005	.017	.074	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
x1.2	Pearson Correlation	.759**	1	.496**	.336*	.383*	.417*	.283	.212	.684**
	Sig. (2-tailed)	.000		.002	.042	.019	.010	.089	.208	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
x1.3	Pearson Correlation	.537**	.496**	1	.606**	.426**	.254	.256	.205	.654**
	Sig. (2-tailed)	.001	.002		.000	.009	.130	.126	.224	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
x1.4	Pearson Correlation	.336*	.336*	.606**	1	.428**	.636**	.355*	.247	.704**
	Sig. (2-tailed)	.042	.042	.000		.008	.000	.031	.141	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
x1.5	Pearson Correlation	.336*	.383*	.426**	.428**	1	.330*	.499**	.219	.626**
	Sig. (2-tailed)	.042	.019	.009	.008		.046	.002	.193	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
x1.6	Pearson Correlation	.449**	.417*	.254	.636**	.330*	1	.431**	.516**	.759**
	Sig. (2-tailed)	.005	.010	.130	.000	.046		.008	.001	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
x1.7	Pearson Correlation	.390*	.283	.256	.355*	.499**	.431**	1	.501**	.690**
	Sig. (2-tailed)	.017	.089	.126	.031	.002	.008		.002	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
x1.8	Pearson Correlation	.297	.212	.205	.247	.219	.516**	.501**	1	.637**
	Sig. (2-tailed)	.074	.208	.224	.141	.193	.001	.002		.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
x1	Pearson Correlation	.731**	.684**	.654**	.704**	.626**	.759**	.690**	.637**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37

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

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

## Variabel Kepuasan Kerja (X2)

		Correlations								
		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8	x2
x2.1	Pearson Correlation	1	.761**	.805**	.730**	.812**	.813**	.661**	.754**	.904**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
x2.2	Pearson Correlation	.761**	1	.725**	.790**	.684**	.737**	.609**	.634**	.853**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
x2.3	Pearson Correlation	.805**	.725**	1	.721**	.789**	.688**	.593**	.632**	.854**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
x2.4	Pearson Correlation	.730**	.790**	.721**	1	.759**	.794**	.823**	.595**	.889**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
x2.5	Pearson Correlation	.812**	.684**	.789**	.759**	1	.809**	.771**	.778**	.917**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
x2.6	Pearson Correlation	.813**	.737**	.688**	.794**	.809**	1	.776**	.687**	.901**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
x2.7	Pearson Correlation	.661**	.609**	.593**	.823**	.771**	.776**	1	.722**	.848**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
x2.8	Pearson Correlation	.754**	.634**	.632**	.595**	.778**	.687**	.722**	1	.827**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
x2	Pearson Correlation	.904**	.853**	.854**	.889**	.917**	.901**	.848**	.827**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37

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

**Variabel *Turnover Intention* (Y)**

Correlations								
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.311	.028	.221	.361*	.511**	.611**
	Sig. (2-tailed)		.061	.869	.188	.028	.001	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37
Y.2	Pearson Correlation	.311	1	.472**	.204	.297	.374*	.678**
	Sig. (2-tailed)	.061		.003	.226	.074	.023	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37
Y.3	Pearson Correlation	.028	.472**	1	.153	.168	.178	.511**
	Sig. (2-tailed)	.869	.003		.365	.321	.293	.001
	N	37	37	37	37	37	37	37
Y.4	Pearson Correlation	.221	.204	.153	1	.419**	.336*	.623**
	Sig. (2-tailed)	.188	.226	.365		.010	.042	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37
Y.5	Pearson Correlation	.361*	.297	.168	.419**	1	.494**	.715**
	Sig. (2-tailed)	.028	.074	.321	.010		.002	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37
Y.6	Pearson Correlation	.511**	.374*	.178	.336*	.494**	1	.741**
	Sig. (2-tailed)	.001	.023	.293	.042	.002		.000
	N	37	37	37	37	37	37	37
Y	Pearson Correlation	.611**	.678**	.511**	.623**	.715**	.741**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000	
	N	37	37	37	37	37	37	37
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).								
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								

## LAMPIRAN 7. OUTPUT HASIL UJI RELIABILITAS

### Variabel Gaya Kepimpinan (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.832	8

### Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.955	8

### Variabel *Turnover Intention* (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.721	6

## LAMPIRAN 8. OUTPUT HASIL UJI ASUMSI KLASIK

### Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.37655156
Most Extreme Differences	Absolute	.140
	Positive	.140
	Negative	-.073
Test Statistic		.140
Asymp. Sig. (2-tailed)		.065 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

## Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	x1	.991	1.009
	x2	.991	1.009

a. Dependent Variable: y

## Uji Heteroskedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.291	.201		1.446	.157
	X1	.047	.057	.136	.812	.422
	X2	-.048	.036	-.221	-1.326	.194

a. Dependent Variable: Abs\_Res

## Uji Linieritas

### *Turnover Intention dan Gaya Kepemimpinan*

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	Between Groups	(Combined)	4.085	15	.272	1.816	.102
		Linearity	1.410	1	1.410	9.401	.006
		Deviation from Linearity	2.675	14	.191	1.274	.300
	Within Groups		3.149	21	.150		
	Total		7.234	36			



### Turnover Intention dan Kepuasan Kerja

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Between Groups	(Combined)	3.424	15	.228	1.258	.308
		Linearity	.917	1	.917	5.052	.035
		Deviation from Linearity	2.507	14	.179	.987	.497
	Within Groups		3.810	21	.181		
	Total		7.234	36			

### LAMPIRAN 10. OUTPUT HASIL UJI HIPOTESIS Uji Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.130	2	1.065	7.093	.003 <sup>b</sup>
	Residual	5.104	34	.150		
	Total	7.234	36			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

### Uji Parsial (Uji T)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.574	.371		15.038	.000
	X1	-.300	.106	-.411	-2.843	.008
	X2	-.145	.066	-.317	-2.190	.036
a. Dependent Variable: Y						

## Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.543 <sup>a</sup>	.294	.253	.38747

a. Predictors: (Constant), X2, X1