



**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT*, PENGHARGAAN
DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP *TURNOVER*
INTENTION PADA HOTEL IJEN VIEW BONDOWOSO**

THE EFFECT EMPLOYEE ENGAGEMENT, REWARD AND LEADERSHIP
STYLE ON TURNOVER INTENTION IJEN VIEW HOTEL BONDOWOSO

SKRIPSI

Oleh:

Pratiwi Yenitasari

NIM 150810201054

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS JEMBER

2019



**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT*, PENGHARGAAN
DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP *TURNOVER*
INTENTION PADA HOTEL IJEN VIEW BONDOWOSO**

THE EFFECT EMPLOYEE ENGAGEMENT, REWARD AND LEADERSHIP
STYLE ON TURNOVER INTENTION IJEN VIEW HOTEL BONDOWOSO

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

Oleh:

Pratiwi Yenitasari

NIM 150810201054

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER**

2019

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER – FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Pratiwi Yenitasari

NIM : 150810201054

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh *Employee Engagement*, Penghargaan Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap *Turnover Intention* Pada Hotel Ijen View Bondowoso

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa Skripsi yang saya buat adalah hasil karya saya sendiri, kecuali jika dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa adanya unsur paksa maupun tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika di kemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar adanya.

Jember, 12 Juli 2019

Yang menyatakan,

Pratiwi Yenitasari

NIM 150810201054

TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh *Employee Engagement*, Penghargaan Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap *Turnover Intention* Pada Hotel Ijen View Bondowoso

Nama Mahasiswa : Pratiwi Yenitasari

NIM : 150810201054

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui Tanggal : 12 Juli 2019

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Drs. Sampeadi, M.S.

NIP. 19560401985031002

Wiji Utami, S.E., M.Si.

NIP. 197401202000122001

Mengetahui,

Koordinator Program Studi S1 Manajemen

Hadi Paramu, S.E., M.B.A., Ph.D.

NIP. 196901201993031002

JUDUL SKRIPSI

Pengaruh *Employee Engagement*, Penghargaan Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap
Turnover Intention Pada Hotel Ijen View Bondowoso

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Pratiwi Yenitasari

NIM : 150810201054

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal:

15 Agustus 2019

dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

SUSUNAN TIM PENGUJI

Ketua : Dr. Diana Sulianti K. Tobing, S.E., M.Si. : (.....)
NIP 197412122000122001

Sekretaris : Drs. Agus Priyono, M.M. : (.....)
NIP 196010161987021001

Anggota : Ariwan Joko Nusbantoro, S.E., M.M. : (.....)
NIP 196910071998021008



Mengetahui/Menyetujui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jember

Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M., Ak., CA.
NIP. 19710727 199512 1 001

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah puji syukur kepada Allah SWT atas segala nikmat, hidayah dan karunia-Nya, akhirnya saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini dipersembahkan untuk:

1. Kedua orang tua saya, Ayah H. Abdul Karim dan mama Hj. Hery Cahya Wati yang selalu mendoakan, mendidik dan memberikan kasih sayang serta pengorbanan hingga saat ini;
2. Untuk kakak tersayang, Prayoga Arian Wijaya yang telah memberikan motivasi dan semangat;
3. Untuk Bapak dan Ibu dosen pembimbing skripsi Drs. Sampeadi, M.S. dan Wiji Utami, S.E., M.Si., yang selalu sabar membimbing hingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan maksimal;
4. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang telah bersedia memberikan ilmu pengetahuan;
5. Sahabat-sahabat terbaik yang telah memberikan dukungan;
6. Teman-teman mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember angkatan 2015;
7. Almamater Universitas Jember yang saya banggakan.

MOTTO

Maka sesuatu yang diberikan kepadamu, itu adalah kenikmatan hidup di dunia; dan yang ada pada sisi Allah lebih baik dan lebih kekal bagi orang-orang yang beriman, dan hanya kepada Tuhan mereka, mereka bertawakkal.

(Q.S. As-Syura:36)

Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari suatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain).

Dan hanya kepada Tuhanmu lah engkau berharap.

(Q.S. Al Insyirah:5-8)

Orang-orang hebat dibidang apapun bukan baru bekerja karena mereka terinspirasi, namun mereka menjadi terinspirasi karena mereka lebih suka bekerja. Mereka juga tidak menyia-nyiakan waktu untuk menunggu inspirasi tersebut.

(Ernest Newman)

Science without religion is lame. Religion without science is blind.

(Albert Einstein)

RINGKASAN

Pengaruh *Employee Engagement*, Penghargaan Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap *Turnover Intention* Pada Hotel Ijen View Bondowoso; Pratiwi Yenitasari; 150810201054; 2019; 107 halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Perusahaan merupakan organisasi yang memiliki tujuan untuk memperoleh keuntungan. Tujuan perusahaan dapat dicapai jika sumber daya manusia yang terlibat dapat memberikan kontribusi secara optimal. Perusahaan yang berhasil hendaknya dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik karena permasalahan mungkin akan terjadi di masa yang akan datang seperti *turnover intention*. Untuk menurunkan angka *turnover intention*, diharapkan perusahaan dapat berkomitmen dalam mempertahankan karyawan agar tidak menghambat untuk mencapai tujuan perusahaan.

Objek penelitian ini adalah karyawan Hotel Ijen View Bondowoso. Penelitian ini merupakan *explanatory research* yang bertujuan untuk mengetahui hubungan yang bersifat sebab akibat. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu *employee engagement*, penghargaan dan gaya kepemimpinan. Sedangkan variabel dependen adalah *turnover intention*. Populasi dalam penelitian digunakan sebagai sampel yang merupakan karyawan operasional Hotel Ijen View yang berjumlah 98 orang. Metode pengumpulan data menggunakan teknik wawancara, kuesioner, observasi dan studi pustaka. Analisis data menggunakan uji instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas), uji normalitas, uji regresi linier berganda, uji asumsi klasik (uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas) dan uji hipotesis (uji t).

Analisis regresi linier berganda menghasilkan persamaan $Y = 8,135 - 0,165 X_1 - 0,279 X_2 - 0,304 X_3$. Hasil analisis tersebut menunjukkan adanya hubungan berlawanan antara *employee engagement*, penghargaan dan gaya kepemimpinan terhadap *turnover intention*. Artinya semakin tinggi *employee engagement*, penghargaan dan gaya kepemimpinan maka semakin rendah *turnover intention*. Uji hipotesis menunjukkan bahwa *employee engagement*, penghargaan dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada Hotel Ijen View Bondowoso.

SUMMARY

The Effect Employee Engagement, Reward, And Leadership Style On Turnover Intention Ijen View Hotel Bondowoso; Pratiwi Yenitasari; 150810201054; 2019; 107 pages; Department of Management, Faculty of Economics and Bussiness, University of Jember.

The company is an organization that set goals to get profit. Goals of company can be achieved if the human resources involved can contribute optimally. Successful companies should be able to manage human resources well because problems may occur in the future such as employee turnover intention. turnover intention rate can be reduce if the company can commit to retain employees so can't prevent company's goals.

The object of this study is operational employees of Ijen View Hotel Bondowoso. This research is an explanatory research that aims to know the causal relationship. Independent variables in this study are employee engagement, reward and leadership style. The dependent variable is turnover intention. Population in this study used as a sample which is 98 employees of Ijen View Hotel. Data collection methods using interview techniques, questionnaires, observation and literature study. Analysis data using instrument test (validity test and reliabilitas test), normality test, multiple linier regression analysis, classical assumption test (multicolinierity test and heteroscedasticity test) and hypothesis test (t test).

The result of multiple linear regression analysis $Y = 8,135 - 0,165 X_1 - 0,279 X_2 - 0,304 X_3$. Analyzes indicate a contradictory relationship between employee engagement, reward and leadership style to turnover intention. Its means that higher of employee engagement, reward and leadership style will lower of turnover intention. Hypothesis test shows that employee engagement, reward and leadership style affect employee turnover intention at Ijen View Hotel Bondowoso.

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan penulisan skripsi dengan judul “Pengaruh *Employee Engagement*, Penghargaan Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap *Turnover Intention* Pada Hotel Ijen View Bondowoso”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat pendidikan sebagai tugas akhir guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Program Strata 1 (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulis menyadari bahwa karya tulis ini tidak mungkin terselesaikan tanpa bantuan, dukungan dan petunjuk dari berbagai pihak. Oleh karena itu tidak ada kata yang layak untuk menghargai selain ucapan terima kasih sebesar-besarnya untuk semua pihak yang terkait dalam penulisan skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M., Ak., CA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
2. Dr. Novi Puspitasari, S.E., M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jember.
3. Hadi Paramu, S.E., M.B.A., Ph.D., selaku Koordinator Progam Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
4. Drs. Didik Pudjo Musmedi, M.S., selaku Dosen Pendamping Akademik Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univeritas Jember.
5. Drs. Sampeadi, M.S., selaku dosen Pembimbing I dan dan Wiji Utami, S.E., M.Si., selaku dosen Pembimbing II, yang telah memberikan bimbingan, saran, pikiran, waktu dan kesabaran yang penuh dalam mengarahkan penulisan skripsi ini sehingga dapat terselesaikan dengan baik.
6. Dr. Diana Sulianti K. Tobing, S.E., M.Si., Drs. Agus Priyono, M.M., Ariwan Joko Nusbantoro, S.E., M.M., selaku dosen penguji yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran serta telah memberikan saran dan masukan yang sangat berguna untuk menyempurnakan skripsi ini.
7. Seluruh dosen dan staf administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang telah memberikan ilmu dan bantuannya hingga menyelesaikan studi ini.
8. Kedua orang tua saya H. Abdul Karim dan Hj. Hery Cahya Wati. Terimakasih atas segala kasih sayang, perjuangan, pengorbanan, doa dan motivasi selama ini untuk saya.
9. Kakak kandung saya Prayoga Arian Wijaya yang selalu memberikan semangat dan motivasi dalam keadaan apapun.
10. Ahmad Mochtar Anas yang selalu meluangkan waktu dan memberikan semangat kepada saya.
11. Intan Anizurrahmah, Ellisa Ajeng Ayuningsari, Andy Prima Wijaya dan Ade yang selalu memberi dukungan untuk saya selama ini dan selalu ada saat suka maupun duka.

12. Akbar Ari, Octarexy, Deko Arif, Masrura Alintiana, Nur Faize, Anang Wahyu, Hardiansyah, Amru, Hima, Erly dan Erina yang selalu memberikan semangat selama ini.
13. Teman-teman Bastiling dan Tinta Pena atas ilmu dan pengalaman berharga selama ini.
14. Teman-teman MGT 2015 FEB UNEJ terimakasih atas segala doa, bantuan dan kebersamaan selama berada di bangku perkuliahan ini.
15. Dan semua teman-teman baik saya yang tidak bisa disebutkan satu per satu.

Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan yang telah diberikan kepada penulis selama ini, penulis juga menerima segala kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini memberikan manfaat bagi semua pihak.

Jember, 12 Juli 2019

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL DALAM	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN JUDUL SKRIPSI	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
RINGKASAN	vii
SUMMARY	viii
PRAKATA	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Landasan Teori	7
2.1.1 <i>Employee Engagement</i>	7
2.1.2 Penghargaan	9
2.1.3 Gaya Kepemimpinan	11
2.1.4 <i>Turnover Intention</i>	14
2.2 Penelitian Terdahulu	16
2.3 Kerangka Konseptual	19
2.4 Hipotesis	19
BAB 3. METODE PENELITIAN	21
3.1 Rancangan Penelitian	21
3.2 Populasi dan Sampel	21
3.3 Jenis dan Sumber Data	21
3.4 Metode Pengumpulan Data	22
3.5 Identifikasi Variabel	23
3.6 Definisi Operasional Variabel	23
3.7 Skala Pengukuran Variabel	26
3.8 Metode dan Analisis Data	27
3.8.1 Uji Instrumen	27
3.8.2 Uji Normalitas Data.....	29
3.8.3 Analisis Regresi Linier Berganda.....	29
3.8.4 Uji Asumsi Klasik	30
3.8.5 Uji Hipotesis	31

3.9 Kerangka Pemecahan Masalah	33
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	35
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	35
4.2 Statistik Deskriptif	38
4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden	38
4.2.2 Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian	40
4.3 Hasil Analisis Data	48
4.3.1 Uji Instrumen	48
4.3.2 Uji Normalitas Data.....	50
4.3.3 Analisis Regresi Linier Berganda.....	51
4.3.4 Uji Asumsi Klasik	53
4.3.5 Uji Hipotesis	54
4.4 Pembahasan	55
4.5 Keterbatasan Penelitian	60
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN	61
5.1 Kesimpulan	61
5.2 Saran	62
DAFTAR PUSTAKA	63
LAMPIRAN	68

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Tingkat Perputaran Karyawan Hotel Ijen View Bondowoso.....	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	17
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	38
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	39
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	39
Tabel 4.4 Jawaban Responden Terhadap Variabel <i>Employee Engagement</i>	40
Tabel 4.5 Jawaban Responden Terhadap Variabel Penghargaan.....	43
Tabel 4.6 Jawaban Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan	44
Tabel 4.7 Jawaban Responden Terhadap Variabel <i>Turnover Intention</i>	46
Tabel 4.8 Hasil Pengolahan Data Uji Validitas	48
Tabel 4.9 Hasil Pengujian Reliabilitas	50
Tabel 4.10 Hasil Pengujian Normalitas Data.....	50
Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	51
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas	53
Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas	54
Tabel 4.14 Hasil Uji t	54

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.3 Kerangka Konseptual	19
Gambar 3.9 Kerangka Pemecahan Masalah.....	33

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian.....	68
Lampiran 2: Rekapitulasi Kuesioner.....	72
Lampiran 3: Karakteristik Frekuensi	79
Lampiran 4: Uji Instrumen.....	81
Lampiran 5 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda	89
Lampiran 6: Uji Asumsi Klasik	90
Lampiran 7: Uji Hipotesis.....	91

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Didalam menghadapi era globalisasi saat ini, persaingan antar perusahaan akan menjadi semakin kompetitif, maka perusahaan harus mengatur strategi untuk mempertahankan aset-aset yang dimiliki agar dapat menghadapi persaingan tersebut. Salah satu aset yang penting dalam perusahaan yaitu sumber daya manusia. Menurut Badriyah (2013:15) sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital sehingga peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Sumber daya manusia merupakan aset yang membutuhkan perlakuan khusus untuk menjaga kelayakannya seperti mempunyai kompetensi terbaik dan keunggulan bersaing dalam melaksanakan tugas terhadap perusahaan. Perusahaan yang berhasil tidak hanya pandai melihat peluang pasar akan tetapi juga mampu melihat sumber daya manusia sebagai aset yang harus dikelola sesuai dengan kebutuhan bisnis. Sinambela (2016:340) menjelaskan semakin besar suatu organisasi maka akan semakin besar karyawan yang bekerja didalam organisasi tersebut. Artinya adalah kemungkinan di dalam perusahaan mempunyai permasalahan besar, seperti *turnover Intention*. *Turnover intention* tersebut seharusnya diminimalisir agar tidak mengganggu operasional perusahaan.

Untuk mencegah terjadinya *turnover intention*, perusahaan harus meningkatkan kualitas serta mempertahankan karyawan yang memiliki potensi tinggi sehingga karyawan mendapatkan kepuasan dalam peningkatan kapasitas diri. Timbulnya *turnover intention* sangat berkaitan erat dengan kepuasan dan ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Menurut Mobley, Horner dan Hollingsworth (1978) proses terjadinya *turnover intention* diawali oleh munculnya ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Ketidakpuasan terhadap pekerjaan tersebut kemudian memunculkan *turnover intention* yang berupa pikiran untuk mencari pekerjaan lain, serta niatan untuk keluar dari perusahaan. Apabila karyawan memberikan kinerja yang maksimal maka

perusahaan seharusnya memberikan timbal balik yang terbaik pula sehingga karyawan tidak akan memiliki pemikiran untuk pindah ke perusahaan lain.

Karyawan akan meningkatkan loyalitas apabila karyawan tersebut merasa terikat (*engaged*). Menurut Wellins dan Concelman (2005) menyebutkan bahwa *employee engagement* sebagai kekuatan ilusi yang memotivasi karyawan ke level performa lebih tinggi. Dengan begitu, karyawan akan merasakan kepuasan dengan pekerjaan di perusahaan. Menurut Harter dkk (2002) *employee engagement* sebagai keterlibatan dan kepuasan individu dengan rasa antusias untuk pekerjaannya. Selain itu, menurut Schaufeli (2002) terdapat beberapa karakteristik karyawan yang memiliki keterikatan dengan pekerjaannya, seperti memiliki keyakinan terhadap kemampuannya sendiri serta memiliki anggapan bahwa “pekerjaan itu menyenangkan” (*work is fun*). Jadi apabila karyawan melakukan pekerjaannya dengan perasaan senang maka hasil kerjanya akan maksimal.

Karyawan juga akan merasa kinerjanya diakui apabila mendapatkan sebuah penghargaan. Menurut Simamora (2004:514) penghargaan adalah insentif untuk meningkatkan produktifitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif. Penghargaan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi terjadinya keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Dalam pemberian penghargaan harus sesuai dengan kontribusi yang diberikan pada karyawan, karena hal itu akan mempengaruhi mereka untuk tetap bertahan di perusahaan. Karyawan yang tidak puas dengan pemberian penghargaan akan menjadi tidak termotivasi dan tidak puas dalam bekerja sehingga dapat menimbulkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Selain penghargaan, gaya kepemimpinan dapat menimbulkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan apabila karyawan merasakan ketidaknyamanan atas perilaku seorang pemimpin. Pemimpin harus memilih gaya kepemimpinan yang tepat untuk mengarahkan dan mengatur karyawannya karena banyaknya jenis gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan akan cocok apabila atasan dan bawahan terjalin komunikasi yang sangat baik. Menurut Tjiptono (2006:161) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Seorang pemimpin harus menerapkan

gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan perusahaan.

Pengelolaan sumber daya manusia menjadi tantangan bagi perusahaan terutama industri perhotelan untuk selalu menciptakan daya tarik dan daya dorong bagi para karyawan agar dapat memberikan kinerja yang baik sehingga pelayanan dapat diberikan secara maksimal. Menurut Faldetta dkk (2013) menyatakan bahwa industri perhotelan berperan penting dalam menciptakan dan menyampaikan pelayanan hotel kepada tamu dapat dicapai melalui karyawan. Hal ini mengharuskan sumber daya manusia yang terlibat dapat memberikan performa yang terbaik. Pada industri perhotelan sendiri telah diketahui memiliki tingkat *turnover* karyawan yang tinggi (Faldetta dkk, 2013). Disisi lain hasil survei yang dilakukan oleh Compdata pada tahun 2016 terhadap 30.000 organisasi menunjukkan bahwa perusahaan yang bergelut di bidang *Hospitality Industry* memiliki tingkat perputaran karyawan tertinggi sebesar 20,7 %. Apabila *turnover* di Hotel tinggi maka tingkat *turnover intention* tinggi pula. *Turnover intention* yang tinggi tentu akan dihindari oleh perusahaan karena hal tersebut dapat mengindikasikan bahwa terdapat masalah dalam perusahaan.

Kabupaten Bondowoso merupakan salah satu daerah yang menjadi tujuan wisata di Indonesia. Terdapat 13 objek wisata yang jumlah wisatawannya terus meningkat dari tahun ke tahun. Data dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bondowoso (2018) menunjukkan bahwa wisatawan yang datang setiap tahunnya mengalami kenaikan yang signifikan dalam 5 tahun terakhir. Pada tahun 2013 mencapai 43.223 wisatawan, tahun 2014 mencapai 57.941 wisatawan, tahun 2015 naik menjadi 122.683 wisatawan, kenaikan pada tahun 2016 mencapai 164.649 dan di tahun 2017 mencapai angka 446.840 wisatawan. Peningkatan wisatawan membuat promosi serta pembangunan di bidang pariwisata, seni dan budaya semakin gencar dilakukan oleh pemerintah daerah. Peningkatan jumlah wisatawan tentunya harus diimbangi dengan tersedianya sarana dan prasarana. Berbagai sarana dan prasarana dikembangkan untuk menunjang sektor pariwisata itu sendiri, baik dari transportasi maupun akomodasi salah satunya dengan adanya hotel sebagai respon akan tingginya minat wisatawan untuk datang ke

Bondowoso. Hotel yang ada di Bondowoso dikategorikan menurut jenis akomodasi atau hotel, jumlah kamar hotel, dan jumlah tempat tidur. Menurut Badan Pusat Statistik Kabupaten Bondowoso tahun 2017 mencatat bahwa hotel yang ada di Bondowoso terdapat 14 hotel dan ada penambahan jumlah kamar dari tahun sebelumnya menunjukkan bahwa hotel yang ada di Bondowoso terus melakukan pembangunan untuk memenuhi kebutuhan wisatawan yang semakin meningkat dari tahun ke tahun.

Hotel Ijen View Bondowoso merupakan hotel ternama di Kota Bondowoso. Hotel berstandar bintang tiga terletak di Jl. Kis Mangunsarkoro No. 888, Bondowoso. Mengingat bahwa terus bermunculnya hotel-hotel baru yang akan menjadi pesaing membuat layanan yang diberikan pada suatu hotel merupakan hal yang penting. Layanan yang diberikan setiap hotel merupakan pembeda antara hotel satu dengan yang lainnya. Pelayanan yang baik akan memberikan pengalaman serta kesan bagi konsumennya. Saat ini banyak hotel yang menjadikan layanan yang diberikan karyawan sebagai strategi untuk meningkatkan *competitive advantage*. Karyawan yang merupakan aset penting bagi Hotel Ijen View Bondowoso ini harus memastikan kualitas dan primanya layanan yang diberikan oleh Hotel Ijen View Bondowoso.

Pada Hotel Ijen View terdapat karyawan yang kurang aktif dalam bekerja. Karyawan tersebut pasif dan tidak adanya semangat dalam bekerja. Terkait dengan pemberian cuti, karyawan tidak dapat mendapatkan cuti karena padatnya jadwal kerja Hotel Ijen View sehingga mereka tidak dapat meninggalkan pekerjaan meskipun terdapat hal yang mendesak. Selain itu, sesama karyawan sedikit sekali yang memberikan penghargaan berupa pujian apabila rekan kerjanya mendapatkan prestasi atas kinerjanya. Dan terkait dengan pemimpin, gaya kepemimpinan di Hotel Ijen View cenderung memfokuskan dalam pekerjaan. Sehingga kurangnya perhatian dari atasan untuk bawahan.

Hotel Ijen View tingkat *turnover* cukup tinggi. Data yang diperoleh dari Hotel Ijen View Bondowoso menunjukkan perputaran karyawan terjadi pertahunnya kisaran antara 4%-9%. Data perputaran karyawan Hotel Ijen View dapat dilihat dalam Tabel 1.1.

Tabel 1.1 Tingkat Perputaran Karyawan Hotel Ijen View Bondowoso

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Keluar	
		N	%
2017	98	4	4%
2018	98	9	9%

Sumber: Hotel Ijen View Bondowoso, 2019

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa Hotel Ijen View Bondowoso mengalami kenaikan perputaran karyawan dari tahun 2017-2018. Adanya fenomena ini, peneliti tertarik untuk menganalisis lebih lanjut sejauh mana *employee engagement*, penghargaan serta gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention* sehingga dapat mengantisipasi agar tidak mengalami kenaikan angka *turnover* di tahun selanjutnya dan mengidentifikasi peluang penyempurnaan di Hotel Ijen View. *Labour turnover* yang rendah akan membuat perusahaan menghemat biaya yang akan dikeluarkan untuk melakukan seleksi ataupun rekrutmen kembali.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah *Employee Engagement* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada hotel Ijen View Bondowoso?
2. Apakah Penghargaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada hotel Ijen View Bondowoso?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada hotel Ijen View Bondowoso?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Employee Engagement* terhadap *turnover intention* karyawan pada hotel Ijen View Bondowoso

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Penghargaan terhadap *turnover intention* karyawan pada hotel Ijen View Bondowoso
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap *turnover intention* karyawan pada hotel Ijen View Bondowoso

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, diantaranya :

a. Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna sebagai bahan pertimbangan untuk perusahaan dalam mempertahankan karyawan sehingga dapat meminimalkan terjadinya *turnover intention* dan memberikan kontribusi untuk penentuan kebijakan mendatang.

b. Akademisi

Hasil penelitian dapat dijadikan referensi dan menambah wawasan pengetahuan praktis bagi akademisi dalam pengembangan ataupun pembuatan penelitian selanjutnya.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. *Employee Engagement*

Employee engagement didefinisikan sebagai keadaan seseorang yang merasa terlibat, puas dan antusias atas apa yang dikerjakannya (Robbins and Judge, 2013:76). Menurut Kahn (1990) *employee engagement* adalah bentuk kepuasan seseorang terhadap pekerjaannya yang ditunjukkan dengan cara mengekspresikan diri lewat kemampuan fisik, kognitif dan emosional. Definisi lain dari *employee engagement* adalah ekspresi yang diinginkan berdasarkan peran individu dalam bekerja sehingga mereka dapat mencapai dan melewati harapan atas pekerjaan individu tersebut (Sentano dkk, 2016). Dari beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* adalah perasaan senang yang muncul ketika individu melakukan pekerjaannya. Perasaan ini timbul karena individu tersebut merasa mempunyai kecintaan terhadap pekerjaannya. Gallup (2004:8) mengelompokkan 3 jenis karyawan berdasarkan tingkat keterikatan yaitu:

- a. *Engaged*. Karyawan yang *engaged* adalah seorang pembangun (*builder*). Mereka selalu menunjukkan kinerja dengan level yang tinggi. Karyawan ini akan bersedia menggunakan bakat dan kekuatan mereka dalam bekerja setiap hari serta selalu bekerja dengan gairah dan selalu mengembangkan inovasi agar perusahaan berkembang.
- b. *Not Engaged*. Karyawan dalam tipe ini cenderung fokus terhadap tugas dibandingkan untuk mencapai tujuan dari pekerjaan itu. Mereka selalu menunggu perintah dan cenderung merasa kontribusi mereka diabaikan.
- c. *Actively Disengaged*. Karyawan tipe ini adalah penunggu gua (*cave dweller*). Mereka secara konsisten menunjukkan perlawanan pada semua aspek. Mereka hanya melihat sisi negatif pada berbagai kesempatan dan setiap harinya, tipe *actively disengaged* ini melemahkan apa yang dilakukan oleh pekerja yang *engaged*.

Handoko (2008:117) menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat *engagement* maka akan semakin tinggi kinerja organisasi tersebut dan banyak keuntungan yang dihubungkan dengan level *engagement* yang tinggi, yaitu:

- a. Meningkatkan produktivitas
- b. Meningkatkan keuntungan perusahaan
- c. Kualitas kerja yang tinggi
- d. Meningkatkan efisiensi kerja
- e. *Turnover* yang rendah
- f. Mengurangi ketidakhadiran
- g. Meminimalkan kecurangan dan kesalahan karyawan
- h. Meningkatnya kepuasan pelanggan
- i. Meningkatnya kepuasan karyawan
- j. Mengurangi waktu yang hilang akibat kecelakaan kerja
- k. Meminimalkan keluhan EEO atau *Employee Employment Opportunity*

Employee engagement dapat diukur melalui tiga dimensi yang diutarakan oleh Schaufeli dkk (2002:10) :

- a. *Vigor* Adalah perilaku yang melibatkan energi yang besar dan kekuatan mental saat bekerja.
- b. *Absorption* merupakan aspek yang berpatokan pada konsentrasi dan keseriusan seseorang dalam melakukan pekerjaannya, menikmati pekerjaannya dan menyebabkan waktu terasa bergulir sangat cepat ketika seseorang sedang bekerja serta merasa berat untuk memisahkan diri dari pekerjaan dan berakibat melupakan semua kegiatan yang ada disekitarnya.
- c. *Dedication* dapat dilihat dari keterlibatan individu dalam pekerjaan serta mengalami rasa antusias yang tinggi, kebanggaan, dan penuh makna

Sedangkan untuk indikator dari *employee engagement* oleh (Robbins and Judge, 2013:81), yaitu :

1. Ketangguhan mental adalah suatu kesanggupan untuk menerima pekerjaan
2. Memberikan usaha terbaik adalah melakukan pekerjaan dengan maksimal

3. Bertahan adalah berteguh hati apabila terdapat kesulitan dalam pekerjaan
4. Rasa antusias tinggi adalah selalu bersemangat dan aktif
5. Menginspirasi adalah memberikan suatu pandangan baru untuk orang lain
6. Merasa bangga adalah kebanggaan dengan jabatan, pekerjaan dan perusahaan
7. Menyukai tantangan adalah menanggapi dengan kesenangan apabila diberikan pekerjaan baru
8. Berkonsetrasi penuh adalah fokus dalam melakukan setiap pekerjaan
9. Merasa waktu cepat berjalan adalah terlalu mencintai pekerjaan sehingga lupa dengan waktu

2.1.2. Penghargaan

Menurut Edirisooriya (2014:313) penghargaan adalah keuntungan yang didapat dari melaksanakan tugas, menjalankan pelayanan, atau mengambil tanggung jawab. Penghargaan adalah ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitasnya tinggi (Tohardi, 2002:317). Mathis dan Jackson (2011:212) menyebutkan bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* adalah penghargaan. Menurut Nawab dan Bhatti (2011) salah satu alasan adanya *turnover intention* karyawan disebabkan oleh penghargaan. Praktik kompensasi yang kompetitif merupakan salah satu hal yang penting terhadap retensi karyawan maksudnya harus dekat dengan apa yang diberikan perusahaan yang lain dan apa yang diyakini oleh karyawan sesuai dengan kapabilitas, pengalaman dan kinerjanya. Rendahnya gaji merupakan salah satu alasan karyawan meninggalkan perusahaan.

Banyak individu yang mengharapkan penghargaan berbeda dengan penghargaan orang lain berdasarkan pada kinerja. Individu merasa lebih puas dengan tingkat aktual gaji mereka daripada proses yang digunakan untuk menentukan gaji. Penghargaan inilah yang menyebabkan sistem manajemen kinerja dan proses penelitian kinerja dalam organisasi harus dihubungkan dengan kenaikan kompensasi. Menurut Hasibuan (2016:141) pemberian insentif yang adil, layak dan saat pemberiannya yang tepat serta diberikan secara terbuka akan menciptakan pemeliharaan yang baik. Sikap loyal karyawan semakin baik, gairah

kerja meningkat, absensi dan *turnover* karyawan menurun. McKenna dan Nic (2000:60) membagi sistem penghargaan ke dalam beberapa bentuk yaitu :

1. Penggajian berdasarkan waktu

Sistem penghargaan yang didasarkan pada nilai waktu mengacu pada jumlah jam kerja yang telah dilakukan karyawan. Nilai waktu berapa jam kerja ini dapat dijadikan sebagai suatu dasar dalam memberikan gaji/upah mingguan atau bulanan. Penerapan sistem penghargaan ini memiliki keuntungan dalam hal pengelolaan dan penyediaan biaya tenaga kerja yang relatif mudah diprediksikan, namun di sisi lain penerapan sistem ini tidak menekankan pada kualitas output yang mengakibatkan menurunnya kualitas hasil kerja.

2. Penggajian berdasarkan hasil

Sistem penghargaan ini diterapkan dengan berdasarkan pada hasil kerja dari setiap karyawan. Penerapan sistem ini memiliki beberapa keuntungan antara lain mudah diterapkan terutama pada karyawan yang bekerja yang mengutamakan kuantitas, karyawan dapat lebih termotivasi untuk melaksanakan tugas karena ada penghargaan yang dijanjikan, namun di sisi lain sistem ini sulit diterapkan pada karyawan yang menghasilkan output yang mengutamakan kualitas.

3. Penggajian berdasarkan prestasi

Sistem ini tidak hanya mempertimbangkan hasil-hasil atau output tetapi juga perilaku aktual dari pekerjaan. Sistem ini memiliki beberapa keuntungan tersendiri ketika diterapkan. Karyawan akan menerima umpan balik yang bermanfaat atas prestasinya, namun di sisi lain penghargaan individual yang berpusat pada diri sendiri berpotensi merusak kerja sama dalam tim dan hal ini tentunya akan sangat merugikan bagi karyawan dan perusahaan.

4. Penggajian berdasarkan keterampilan

Penghargaan yang didasarkan pada keterampilan memberikan tekanan kepada input meliputi keterampilan dan kompetensi dari diri karyawan. Penghargaan yang diberikan berdasarkan keterampilan ini dapat meningkatkan kinerja karyawan, namun bagi mereka yang merasa tidak memiliki keterampilan dan tidak mempunyai kemampuan untuk meningkatkan keterampilannya, maka

sistem pemberian kompensasi ini dapat mengakibatkan karyawan tersebut frustrasi.

Indikator dari penghargaan diadopsi dari pengukuran yang dikembangkan oleh Kadarisman (2012:43), yaitu :

1. Gaji adalah imbalan/balas jasa yang diterima karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan
2. Insentif adalah bentuk pembayaran langsung yang diterima karyawan didasarkan pada kinerja dan sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan
3. Pujian adalah pernyataan yang positif dari atasan dan rekan kerja karena prestasi kerja karyawan
4. Cuti adalah keadaan dimana karyawan diijinkan untuk tidak masuk kerja karena alasan tertentu
5. Tunjangan adalah kompensasi tidak langsung yang diterima karyawan (tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan dan lainnya)

2.1.3. Gaya Kepemimpinan

Menurut Sedarmayanti (2009:131) gaya artinya sikap, gerakan tingkah laku, sikap yang elok, gerak-gerik yang bagus, kekuatan, kesanggupan untuk berbuat baik. Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran atau gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan seorang pemimpin.

Menurut Hasibuan (2016:162) gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu kunci dimana seorang pemimpin harus dapat mempengaruhi, mengarahkan dan menunjukkan kemampuannya agar semua tujuan perusahaan bisa tercapai sesuai dengan yang telah diterapkan.

Menurut Thoha (2003:303) gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin yang tampak dan tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Gaya

kepemimpinan yang menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung tentang keyakinan kepemimpinan terhadap bawahannya. Gaya kepemimpinan sebagai perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat dan sikap yang sering diterapkan pemimpin ketika mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Berdasarkan pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan bawahannya untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atau kesadarannya dan sukarela dalam mencapai tujuan perusahaan.

Teori gaya kepemimpinan yang paling menyeluruh dan ditiru dihasilkan dari riset yang dimulai pada Universitas Negeri Ohio. Riset tersebut menyampaikan dimensi menjadi dua kategori yang secara hakiki menjelaskan kebanyakan perilaku kepemimpinan yang digambarkan oleh bawahan. Mereka menyebut kedua dimensi ini sebagai struktur prakara dan pertimbangan (Robbins, 2002:5). Telaah Universitas Michigan juga sampai pada dua dimensi perilaku kepemimpinan yang mereka sebut berorientasi karyawan dan berorientasi tugas (Robbins, 2002:6).

a. Gaya kepemimpinan Berorientasi Tugas

Gaya kepemimpinan berorientasi tugas menurut Hersey dan Blanchard (2005:113) adalah tingkatan dimana seorang pemimpin terlibat dalam peran pendefinisian apa-apa yang harus dikerjakan, bagaimana, dimana, kapan kemudian menentukan ketepatan waktu dan mengontrol. Lebih lanjut Hersey dan Blanchard (2005:105) menyatakan bahwa “struktur insiasi (berorientasi tugas) mengacu pada perilaku pemimpin dalam menggambarkan hubungan antara dirinya sendiri dengan anggota kelompok kerja dalam upaya membentuk pola organisasi, saluran komunikasi dan metode yang diterapkan dengan baik”.

Yukl (2001:49) menyatakan bahwa orientasi tugas pada studi-studi Universitas Michigan keliatannya sama sekali pada *initiating structure* seperti yang ditentukan oleh para peneliti dari Ohio State, yaitu memberikan kritik kepada pekerja yang tidak baik, menekankan pentingnya memenuhi batas

waktu, menugaskan bawahan, mempertahankan standar-standar kerja tertentu, meminta bawahan untuk mengikuti prosedur-prosedur standar, menawarkan pendekatan baru terhadap masalah, mengkoordinasikan masalah, mengkoordinasikan kegiatan bawahan dan memastikan bawahan bekerja sesuai batas kemampuannya.

Yukl (2001:45) mengemukakan gaya kepemimpinan yang berorientasi tugas adalah sejauh mana seorang pemimpin perannya sendiri dan peran dari bawahan kearah tujuan-tujuan formal kelompok, berikut indikatornya :

1. Menyediakan peralatan kerja adalah memfasilitasi semua keperluan dalam bekerja
2. Memberikan intruksi yang jelas adalah pemberian perintah yang tidak bertele-tele
3. Memberi kritik adalah membenarkan apabila pekerjaan salah atau tidak baik
4. Mengkoordinasi bawahan adalah mengatur bawahan agar tidak melakukan kesalahan dalam pekerjaan
5. Mengawasi bawahan adalah selalu memperhatikan kinerja karyawan
6. Menjalankan prosedur kerja adalah memerintahkan dalam menjalankan sistem kerja yang telah ditetapkan

b. Gaya kepemimpinan Berorientasi Hubungan

Menurut Yukl (2001:44) orientasi hubungan adalah kepemimpinan yang lebih menaruh perhatian pada perilaku pemimpin yang mengarah pada hubungan kesejawatan, saling mempercayai, saling menghargai dan penuh kehangatan antara pemimpin dan bawahan. Perilaku pimpinan yang menekankan pada memberikan motivasi kepada bawahan dalam proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan tugasnya dan mengembangkan hubungan yang bersahabat, saling percaya mempercayai dan saling menghormati antar anggota kelompok. Dalam hal ini pemimpin harus bisa menghargai karyawan dalam memberikan tugas yang diberikan karyawan.

Adapun indikator penelitian untuk gaya kepemimpinan menurut Luthan (2011:652) adalah :

- a. Gaya direktif, dengan indikator-indikator :
 1. Memberi kesempatan kepada bawahannya untuk mengetahui apa yang diharapkan untuk dilakukannya,
 2. Menjadwalkan pekerjaan, dan
 3. Memberi pedoman yang spesifik mengenai cara menyelesaikan tugas.
- b. Gaya suportif, dengan indikator-indikator :
 1. Menunjukkan sikap ramah kepada bawahan, dan
 2. Memberikan perhatian akan kebutuhan bawahan.
- c. Gaya partisipatif atau demokratis, dengan indikator-indikator :
 1. Berkonsultasi dengan bawahan, dan
 2. Menggunakan saran yang diberikan bawahan sebelum mengambil keputusan.
- d. Gaya berorientasi pada prestasi, dengan indikator-indikator :
 1. Menetapkan sasaran yang menantang, dan
 2. Mengharapkan bawahan untuk berprestasi pada tingkat tertinggi.
- e. Gaya pendelegasian, dengan indikator-indikator :
 1. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengoptimalkan kemampuannya, dan
 2. Memberikan kepercayaan bawahan dalam pengambilan keputusan.

2.1.4 *Turnover Intention*

Harnoto (2002: 2) menyatakan bahwa *Turnover Intention* adalah intensitas dari keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Sedangkan Issa dkk (2013) mendefinisikan *turnover intention* sebagai niat secara sukarela untuk meninggalkan perusahaan, yang tentunya akan mempengaruhi status organisasi, dan perasaan itu juga yang akan mempengaruhi tingkat produktifitas karyawan. *Turnover intention* sendiri merupakan hasil yang ditunjukkan oleh individu di dalam perusahaan yang berupa perilaku dikarenakan adanya ketidakpuasan yang

dirasakan oleh karyawan. Keinginan untuk berpindah tempat kerja ditandai oleh banyak hal yang menyangkut berbagai hal seperti tidak memiliki rasa *engaged*, tidak sesuai penghargaan yang diterima serta perilaku pemimpinnya yang akan mengakibatkan berbagai hal seperti malas bekerja karena merasa bosan dengan pekerjaannya, tingkat absensinya, naiknya keberaniannya untuk melanggar tata tertib kerja. Hal tersebut dapat menjadi beberapa alasan suatu karyawan untuk mempunyai keinginan untuk pindah bekerja.

Menurut Utami dan Bonussyeani (2009) perpindahan kerja secara sukarela dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor antara lain :

1. Upaya yang lebih baik di tempat lain
2. Kondisi kerja yang lebih baik di organisasi lain
3. Masalah dengan kepemimpinan atau administrasi yang ada
4. Adanya organisasi lain yang lebih baik

Sedangkan perpindahan kerja sukarela yang tidak dapat dihindari disebabkan oleh faktor :

1. Pindah ke daerah lain mengikuti pasangan
2. Perubahan arah karir individu, harus tinggal di rumah untuk menjaga pasangan atau anak, dan kehamilan.

Indikator dari *turnover intention* diadopsi dari pengukuran yang dikembangkan oleh Halimah (2016), yaitu :

1. Tingkat absensi adalah semakin seringnya karyawan yang absen saat bekerja
2. Enggan untuk bekerja adalah kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan mulai menurun karena malas
3. Pikiran untuk berhenti adalah berpikir untuk keluar dari pekerjaan. Hal ini diawali dengan ketidakpuasan yang dirasakan kemudian muncul pikiran untuk keluar dari tempat kerja
4. Peningkatan pelanggaran tata tertib adalah karyawan tidak memperdulikan tata tertib yang ada sehingga pelanggaran dilakukan
5. Peningkatan protes terhadap atasan adalah keberanian karyawan untuk protes mengenai kebijakan yang dibuat oleh atasan

6. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain adalah karyawan berniat untuk keluar apabila mendapatkan pekerjaan yang lebih baik

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang telah dilakukan oleh Rachman dan Dewanto (2016) bertujuan untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* terhadap kepuasan kerja (*job satisfaction*) dan *turnover intention* perawat di RS Wava Husada. Penelitian tersebut merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan cross sectional. Sampel penelitian berjumlah 102 orang yang bertugas di unit rawat inap dan rawat jalan RS Wava Husada Kepanjen-Malang. Instrument pada penelitian ini merujuk pada skala likert 5 poin. Analisis data yang digunakan adalah uji *path analysis* untuk mengetahui pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung dari variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan *turnover intention*. Perbedaan antara penelitian ini pada metode yang digunakan.

Penelitian I Wayan Saklit (2017) yang dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan Karir terhadap *Turnover Intention* di PT Takenaka Indonesia, baik secara langsung maupun melalui Kepuasan Kerja sebagai faktor perantara. PT Takenaka Indonesia adalah sebuah perusahaan Jepang, yang bergerak dalam bidang jasa konstruksi yang meliputi desain, pengawasan dan kontraktor pelaksana, yang didirikan sejak tahun 1994. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, Sedangkan metode yang dipilih untuk menganalisa data hasil penelitian adalah *Structural Equation Modeling* (SEM). Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Takenaka Indonesia baik Karyawan tetap maupun karyawan kontrak yang berjumlah 392, dan jumlah sampel adalah 192, yang diambil dengan menggunakan teknik *Stratified Random Sampling*. Berdasarkan hasil pengujian Statistik dengan menggunakan teknik analisis SEM, ditemukan bahwa Gaya kepemimpinan dan Pengembangan Karir memberikan pengaruh positif terhadap *Turnover intention* baik secara langsung maupun melalui Kepuasan Kerja.

Aji Nugroho (2017) melakukan penelitian dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh *employee engagement* terhadap *turnover intentions* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Subyek dalam penelitian ini adalah karyawan Hypermart Department Store di Mall Lippo Plaza Jogja. Dalam penelitian ini sampel berjumlah 40 responden yang dipilih menggunakan metode sensus. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi dan analisis jalur. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan didapatkan hasil bahwa *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intentions*.

Penelitian oleh Dwi Rohmanaji, Moh Mukeri Warso dan Patricia Dhiana Paramita (2016) menguji pengaruh *reward*, *salary* dan *job satisfaction* di Sarinah Shop and Tailor Semarang. Jumlah responden menjadi penelitian ini adalah 60 orang, dan sampel digunakan dalam penelitian ini adalah sampel dengan metode sensus. Sedangkan untuk mengetahui hubungan antar variabel penulis menggunakan metode perhitungan analisis validitas, reliabilitas, dan analisis regresi linier berganda dengan software SPSS Versi 20.0. Hasil penelitian menunjukkan, berdasarkan hasil analisa regresi linier variabel *reward* nilai t hitung sebesar 5,914 dengan tingkat signifikansi 0.000 kecil daripada α 0,025 maka hipotesisnya diterima. Jadi dapat dikatakan *reward* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Tabel 2.2 Penyajian Penelitian terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel-Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Rachman dan Dewanto (2016)	<i>employee engagement</i> (X_1), <i>job satisfaction</i> (Z), <i>turnover intention</i> (Y)	uji <i>path analysis</i>	Adanya pengaruh antara <i>employee engagement</i> terhadap <i>turnover intention</i> . Tingkat <i>turnover intention</i> karyawan kategori rendah, karena responden memiliki tingkat <i>employee engagement</i> yang cukup tinggi, terutama pada aspek emosional responden mau mengerahkan seluruh energi dalam bekerja, dan bekerja hingga pekerjaan benar-benar selesai.

Dilanjutkan

Lanjutan

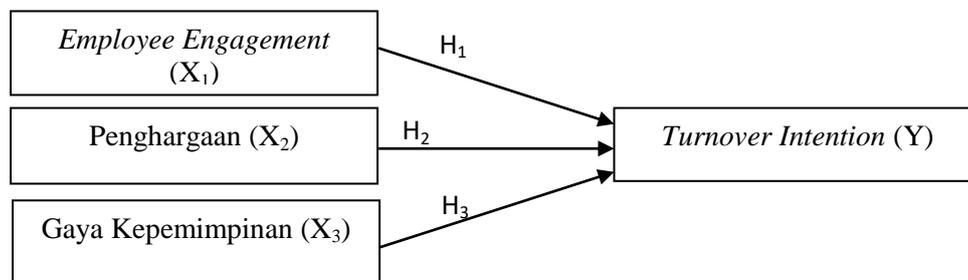
No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel-Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
2.	I Wayan Saklit (2017)	Gaya Kepemimpinan (X_1), Pengembangan Karir (X_2), Kepuasan Kerja (Z), dan <i>Turnover Intention</i> (Y)	Analisis <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM)	Gaya kepemimpinan memberikan pengaruh positif terhadap <i>Turnover intention</i> baik secara langsung maupun melalui Kepuasan Kerja secara signifikan, hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatkan kemampuan para pemimpin dalam perusahaan, tidak serta merta akan mampu menurunkan keinginan karyawan untuk pindah kerja, walaupun dengan meningkatnya gaya kepemimpinan dan meningkatnya sistem pengembangan karir akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan
3.	Aji Nugroho (2017)	<i>Employee Engagement</i> (X_1), Kepuasan Kerja (Z), dan <i>Turnover Intentions</i> (Y)	Analisis regresi dan analisis jalur	<i>employee engagement</i> berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intentions</i> . Hal ini dapat menunjukkan bahwa <i>employee engagement</i> yang tinggi akan berdampak terhadap penurunan tingkat <i>turnover intentions</i> karyawan
4.	Dwi Rohmanaji , Moh Mukeri Warso dan Patricia Dhiana Paramita (2016)	Penghargaan (X_1), Gaji (X_2), Kepuasan Kerja (X_3) dan Intensitas Keluar Masuk (Y)	analisis regresi linier berganda	Variabel <i>reward</i> memberikan pengaruh terbesar terhadap intensitas keluar masuk karyawan.

Sumber : Rachman dan Dewanto (2016), I Wayan Saklit (2017),

Aji Nugroho (2017), Dwi R., Moh M. W. dan Patricia D. P. (2016).

2.3. Kerangka konseptual

Berdasarkan latar belakang dan tinjauan teori serta rumusan masalah yang ada, kerangka konseptual disajikan pada gambar 2.3 sebagai berikut :



Keterangan:

—→ Pengaruh Parsial

Gambar 2.3 Kerangka Konseptual

2.4. Pengembangan Hipotesis Penelitian

2.4.1. Pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Turnover Intention*

Employee engagement merupakan suatu keadaan karyawan yang terlibat langsung secara psikologis dengan pekerjaannya (Albrecht, 2010:4). Karyawan akan terlibat secara fisik, kognitif, maupun secara emosional selama menunjukkan performanya didalam bekerja. Dengan begitu karyawan yang memiliki rasa “*engaged*” akan tidak memunculkan pemikiran untuk meninggalkan perusahaan. Hal ini didukung penelitian oleh Rachman dan Dewanto (2016) bahwa *employee engagement* berpengaruh terhadap *turnover intention*. Selain itu juga terdapat penelitian yang dilakukan oleh Aji Nugroho (2017).

H1 : *Employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Hotel Ijen View

2.4.2. Pengaruh Penghargaan terhadap *Turnover Intention*

Penghargaan adalah keuntungan yang didapat dari melaksanakan tugas, menjalankan pelayanan, atau mengambil tanggung jawab (Pitts dalam Edirisooriya 2014:313). Penghargaan menjadi faktor penting dalam perusahaan karena jika karyawan merasa kurang dengan penghargaan yang diberikan maka akan menimbulkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Hal ini

didukung penelitian oleh Dwi Rohmanaji , Moh Mukeri Warso dan Patricia Dhiana Paramita (2016) yang menunjukkan bahwa Penghargaan berpengaruh terhadap *turnover intention*.

H2 : Penghargaan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Hotel Ijen View

2.4.3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap *Turnover Intention*

Gaya kepemimpinan adalah berbagai pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu (Heidjrachman dan Husnan, 2011:224). Artinya gaya kepemimpinan menjadi faktor penting untuk mengajak karyawan agar memberikan respon untuk melakukan sebuah perintah. Apabila terdapat ketidaksesuaian, kecenderungan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan pasti ada. Hal tersebut didukung penelitian oleh I Wayan Saklit (2017) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap *turnover intention*.

H3: Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Hotel Ijen View.

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1. Rancangan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori (*explanatory research*) berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dipaparkan. Menurut Sugiyono (2016:11) menyatakan bahwa metode eksplanatori adalah penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain. Penelitian dilakukan bertujuan untuk memperoleh informasi dan data mengenai pengaruh komponen *employee engagement*, penghargaan dan gaya kepemimpinan terhadap *turnover intention* karyawan Hotel Ijen View Bondowoso.

3.2. Populasi dan Sampel

Menurut Arikunto (2002:108) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Selain itu, apabila subjek populasi kurang dari 100 maka lebih baik diambil seluruhnya. Populasi yang diambil dari penelitian ini adalah karyawan operasional dari Hotel Ijen View Bondowoso yang berjumlah 98 orang. Berdasarkan populasi yang diambil, maka metode pengambilan sampel dilakukan dengan metode sensus yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

3.3. Jenis dan Sumber Data

3.3.1. Jenis Data

Menurut Arikunto (2002:96), data didefinisikan sebagai semua fakta dan angka-angka yang dapat dijadikan bahan untuk menyusun sebuah informasi. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif yang dikuantitatifkan agar dapat di olah karena data yang dapat dianalisis menggunakan perhitungan statistika.

3.3.2. Sumber Data

a. Data Primer

Menurut Kuncoro(2014:148) data primer adalah data yang diperoleh dengan survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data original. Data primer akan didapat dari wawancara langsung dengan narasumber dan menyebarkan kuesioner untuk mendapatkan informasi dari karyawan Hotel Ijen View Bondowoso.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpul data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data (Kuncoro, 2014:148). Data sekunder berasal dari studi pustaka, jurnal dan internet terkait dengan variabel yang diteliti.

3.4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Wawancara

Wawancara merupakan percakapan antara dua orang atau lebih dan berlangsung antara narasumber dan pewawancara. Tujuan dari wawancara adalah untuk mendapatkan informasi yang tepat dari narasumber yang terpercaya. Data yang akan diperoleh dari Hotel Ijen View Bondowoso. Bentuk data seperti profil perusahaan dan kondisi / lingkungan kerja di Hotel Ijen View Bondowoso.

b. Kuesioner

Kuesioner merupakan instrumen pengumpulan data atau informasi yang dioperasionalkan ke dalam bentuk item atau pertanyaan. Penyusunan kuesioner dilakukan dengan harapan dapat mengetahui variabel-variabel apa saja yang menurut responden merupakan hal yang penting. Tujuan penyusunan kuesioner dalam penelitian ini adalah untuk memperbaiki bagian-bagian yang dianggap kurang tepat untuk diterapkan dalam pengambilan data terhadap responden. Pengumpulan data dilakukan dengan mengajukan pernyataan pada lembar kuesioner dengan didampingi oleh peneliti agar tidak terjadi kesalahan dalam pengisian.

c. Studi Pustaka

Penelitian ini menggunakan sumber media seperti jurnal, buku, artikel dan internet untuk mendapatkan teori yang terkait dalam permasalahan yang diteliti.

3.5. Identifikasi Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini antara lain :

- a. Independent Variable atau variabel bebas (X), yaitu variabel bebas yang tidak tergantung dengan variabel lain. Variabel bebas mempengaruhi atau menjadi penyebab timbulnya variabel dependen. Pada penelitian ini terdapat tiga variabel bebas yaitu :
 1. Variabel *Employee Engagement* (X_1)
 2. Variabel Penghargaan (X_2)
 3. Variabel Gaya Kepemimpinan (X_3)
- b. Dependent Variable atau variabel terikat (Y), yaitu variabel yang dipengaruhi oleh adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini *Turnover Intention* (Y) sebagai variabel terikat.

3.6. Definisi Operasional Variabel

Adapun definisi operasional dalam penelitian ini meliputi indikator sebagai berikut :

a. *Employee Engagement* (X_1)

Employee engagement merupakan keterlibatan individu dengan kepuasan dan antusiasme untuk pekerjaan yang ia lakukan untuk Hotel Ijen View. Indikator dari *employee engagement* oleh (Robbins dan Judge, 2013:113), yaitu :

1. Ketangguhan mental adalah suatu kesanggupan karyawan Hotel Ijen View untuk menerima pekerjaan
2. Memberikan usaha terbaik adalah karyawan Hotel Ijen View melakukan pekerjaan dengan maksimal
3. Bertahan adalah berteguh hati apabila karyawan terdapat kesulitan dalam pekerjaan di Hotel Ijen View

4. Rasa antusias tinggi adalah karyawan selalu bersemangat dan aktif dalam Hotel Ijen View
 5. Menginspirasi adalah karyawan Hotel Ijen View memberikan suatu pandangan baru untuk orang lain
 6. Merasa bangga adalah kebanggaan seorang karyawan dengan jabatan, pekerjaan dan perusahaan Hotel Ijen View
 7. Menyukai tantangan adalah karyawan Hotel Ijen View menanggapi dengan kesenangan apabila diberikan pekerjaan baru
 8. Berkonsetrasi penuh adalah karyawan Hotel Ijen View fokus dalam melakukan setiap pekerjaan
 9. Merasa waktu cepat berjalan adalah karyawan terlalu mencintai pekerjaan di Hotel Ijen View sehingga lupa dengan waktu
- b. Penghargaan (X2) adalah keuntungan yang didapat dari melaksanakan tugas, menjalankan pelayanan, atau mengambil tanggung jawab oleh karyawan dari Hotel Ijen View. Indikator dari penghargaan diadopsi dari pengukuran yang dikembangkan oleh Kadarisman (2012:43), yaitu :
1. Gaji adalah imbalan/balas jasa yang diterima karyawan Hotel Ijen View sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan
 2. Insentif adalah bentuk pembayaran langsung yang diterima karyawan Hotel Ijen View didasarkan pada kinerja dan sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan
 3. Pujian adalah pernyataan yang positif dari atasan dan rekan kerja karena prestasi kerja karyawan Hotel Ijen View
 4. Cuti adalah keadaan dimana karyawan Hotel Ijen View diijinkan untuk tidak masuk kerja karena alasan tertentu
 5. Tunjangan adalah kompensasi tidak langsung yang diterima karyawan Hotel Ijen View (tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan dan lainnya)
- c. Gaya Kepemimpinan (X3) yang diterapkan di Hotel Ijen View yaitu memberikan kritik kepada pekerja yang tidak baik, menekankan pentingnya memenuhi batas waktu, menugaskan bawahan, mempertahankan standar-standar kerja tertentu, meminta bawahan untuk mengikuti prosedur-prosedur

standar, menawarkan pendekatan baru terhadap masalah, mengkoordinasikan masalah, mengkoordinasikan kegiatan bawahan dan memastikan bawahan bekerja sesuai batas kemampuannya. Jadi gaya kepemimpinan lebih mengarah yang berorientasi tugas. Gaya kepemimpinan yang berorientasi tugas adalah sejauh mana seorang memimpin perannya sendiri dan peran dari bawahan kearah tujuan perusahaan, sedangkan indikator menurut Yukl (2001:45) yaitu :

1. Menyediakan peralatan kerja adalah memfasilitasi karyawan Hotel Ijen View semua keperluan dalam bekerja
 2. Memberikan intruksi yang jelas adalah pemberian perintah kepada karyawan Hotel Ijen View yang tidak bertele-tele
 3. Memberi kritik adalah membenarkan karyawan Hotel Ijen View apabila pekerjaan salah atau tidak baik
 4. Mengkoordinasi bawahan adalah mengatur bawahan agar tidak melakukan kesalahan dalam pekerjaan di Hotel Ijen View
 5. Mengawasi bawahan adalah selalu memperhatikan kinerja karyawan Hotel Ijen View
 6. Menjalankan prosedur kerja adalah memerintahkan dalam menjalankan sistem kerja yang telah ditetapkan di Hotel Ijen View
- d. *Turnover intention* (Y) adalah berhentinya karyawan dari Hotel Ijen View secara permanen karena faktor-faktor tertentu sehingga harus digantikan. Indikator dari *turnover intention* diadopsi dari pengukuran Halimah (2016) yang telah dimodifikasi, yaitu :
1. Tingkat absensi adalah semakin seringnya karyawan Hotel Ijen View yang absen saat bekerja
 2. Enggan untuk bekerja adalah kemampuan karyawan Hotel Ijen View untuk melakukan pekerjaan mulai menurun karena malas
 3. Pikiran untuk berhenti adalah berpikir untuk keluar dari pekerjaan. Hal ini diawali dengan ketidakpuasan karyawan yang dirasakan kemudian muncul pikiran untuk keluar dari Hotel Ijen View
 4. Peningkatan pelanggaran tata tertib adalah karyawan Hotel Ijen View tidak memperdulikan tata tertib yang ada sehingga pelanggaran dilakukan

5. Peningkatan protes terhadap atasan adalah keberanian karyawan Hotel Ijen View untuk protes mengenai kebijakan yang dibuat oleh atasan
6. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain adalah karyawan berniat untuk keluar dari Hotel Ijen View apabila mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

3.7. Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran variabel merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Adanya skala pengukuran maka nilai variabel yang diukur dengan instrumen tertentu dapat dinyatakan dalam bentuk angka sehingga akan lebih akurat, efisien dan komunikatif (Sugiyono, 2016:106).

Teknik pengukuran data yang didapatkan dari kuesioner diukur menggunakan skala *likert* untuk menjabarkan variabel-variabel yang diukur. Menurut Sugiyono (2016 : 107) skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi orang tentang fenomena sosial. Pada penelitian ini menggunakan skala Likert dengan pemberian nilai (skor) yang berbeda antara pernyataan positif dan pernyataan negatif.

Penelitian ini menggunakan skala Likert dengan rentang nilai (skor) 1 – 5 dari setiap jawaban responden pada pernyataan positif dengan kategori jawaban sebagai berikut:

- | | |
|------------------------------|-----------------|
| a) Sangat Setuju (SS) | : diberi skor 5 |
| b) Setuju (S) | : diberi skor 4 |
| c) Cukup Setuju (CS) | : diberi skor 3 |
| d) Tidak Setuju (TS) | : diberi skor 2 |
| e) Sangat Tidak Setuju (STS) | : diberi skor 1 |

Penelitian ini menggunakan skala Likert dengan rentang nilai (skor) 1 – 5 dari setiap jawaban responden pada pernyataan negatif dengan kategori jawaban sebagai berikut:

- a) Sangat Setuju (SS) : diberi skor 1
- b) Setuju (S) : diberi skor 2
- c) Cukup Setuju (CS) : diberi skor 3
- d) Tidak Setuju (TS) : diberi skor 4
- e) Sangat Tidak Setuju (STS) : diberi skor 5

3.8. Metode dan Analisis Data

Berdasarkan tujuan dari penelitian ini, maka beberapa metode analisis data yang akan digunakan dalam penelitian terdiri dari beberapa tahapan yaitu :

3.8.1. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Menurut Ghazali (2016:52) uji validitas digunakan untuk menguji sah atau valid tidaknya suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Indikator yang ada di dalam kuesioner sebaiknya harus valid karena mengandung arti terdapat kesesuaian antara konsep yang digunakan dalam membentuk kuesioner dengan kenyataan empiris. Pengukuran validitas faktor dengan cara mengkorelasikan antara skor tiap pernyataan dengan skor total faktor. Rumus korelasi *product moment* sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara skor masing-masing item variabel

X = Nilai indikator variabel (skor pernyataan)

Y = Nilai total variabel (skor total)

n = Jumlah sampel/data

Jika nilai $r_{xy} > r$ tabel dan bernilai positif maka butir pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Suatu butir pernyataan dikatakan valid apabila nilai

signifikansinya $> 0,05$ dan sebaliknya jika nilai significansinya $< 0,05$ maka butir pernyataan dikatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016:47). Cara untuk menguji reliabilitas kuesioner dengan metode *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai $\alpha > 0,60$ (Ghozali, 2013:48). Pada penelitian ini, untuk mengukur reliabel tidaknya data yang terdapat dalam penelitian ini maka menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k - 1)r}$$

Keterangan:

α = Koefisien Reliabilitas

r = koefisien rata-rata

k = jumlah variabel bebas dalam persamaan

Apabila hasilnya tidak reliabel maka dapat dikatakan bahwa pernyataan menghasilkan data yang tidak konsisten. Uji reliabilitas sifatnya pertimbangan, data tetap dapat dipertahankan bila data tersebut sifatnya penting sekali misalnya jika data dihilangkan maka tujuan penelitian tidak terjawab. Namun apabila data tidak reliabel, peneliti dapat melakukan perbaikan kuesioner atau menghapus item yang tidak reliabel.

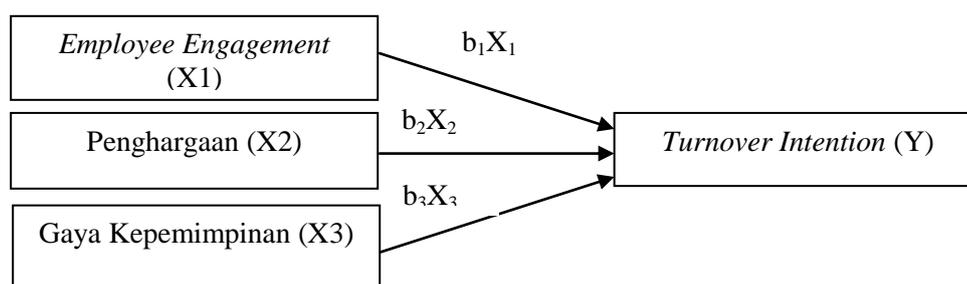
3.8.2. Uji Normalitas Data

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, maka terlebih dahulu dilakukan pengujian normalitas data. Menurut Wibisono (2002:145) bahwa uji normalitas data adalah pengujian untuk melihat apakah suatu populasi berdistribusi normal

atau tidak. Oleh karena jumlah data sampel pada penelitian ini lebih dari 50 data sampel, peneliti melakukan uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov. Dalam uji ini penentuan variabel-variabel memenuhi asumsi normal atau tidak didasarkan pada nilai signifikannya. Apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka data terdistribusi normal, H_0 diterima. Sebaliknya apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka data tidak terdistribusi normal, H_0 ditolak.

3.8.3. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Lupiyoadi dan Ikhsan (2015:157) analisis regresi berganda merupakan analisis statistik yang menghubungkan antara dua variabel independen atau lebih dengan variable dependen. Tujuan analisis regresi berganda adalah untuk mengukur intensitas hubungan antara dua variabel atau lebih dan membuat perkiraan nilai Y atas X. Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Model Analisis Regresi Linear Berganda. Analisis tersebut digunakan pada penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *Employee Engagement* (X1), Penghargaan (X2) dan Gaya Kepemimpinan (X3) terhadap *turnover intention* karyawan (Y) pada Hotel Ijen View Bondowoso. Model hubungan *turnover intention* dengan variabel – variabel bebasnya tersebut disusun dalam fungsi atau persamaan sebagai berikut :



Gambar 3.1 : Model Analisis Regresi Berganda

Keterangan :

b_1X_1 = koefisien jalur pengaruh langsung X_1 terhadap Y

b_2X_2 = koefisien jalur pengaruh langsung X_2 terhadap Y

b_3X_3 = koefisien jalur pengaruh langsung X_3 terhadap Y

Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

a = bilangan konstanta

b_1 = koefisien regresi variabel *employee engagement*

b_2 = koefisien regresi variabel penghargaan

b_3 = koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan

X_1 = *employee engagement*

X_2 = penghargaan

X_3 = gaya kepemimpinan

Y = *turnover intention*

e = kesalahan pengganggu

3.8.4. Uji Asumsi Klasik

Pada analisis regresi terdapat beberapa asumsi yang harus dipenuhi sebelum melakukan uji hipotesis sehingga persamaan regresi yang dihasilkan akan valid jika digunakan untuk memprediksi suatu masalah. Menurut Lupiyoadi dan Ikhsan (2015:134) model regresi linear khususnya regresi berganda dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi kriteria BLUE (*Blue Linear Unbiased Estimator*). Kriteria BLUE dapat dicapai bila memenuhi syarat asumsi klasik. Pengujian yang dilakukan dalam model regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah suatu kondisi dimana terjadi korelasi atau hubungan yang kuat diantara variabel bebas yang diikut sertakan dalam pembentukan model regresi linear. Dalam analisis regresi, suatu model harus terbebas dari gejala multikolinearitas. Jika variabel independen saling berkolerasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal adalah variabel independen yang nilai kolerasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Menurut Lupiyoadi dan Ikhsan

(2015:141) untuk mengetahui adanya multikolinearitas atau tidak, dapat dilihat pada VIF (*variancel Inflation Factor*). Apabila nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* $> 0,10$ maka data dikatakan tidak ada indikasi terjadi multikolinearitas antara variabel bebasnya.

2. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016:134) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain sama maka disebut *homoskedastisitas*. Sebaliknya, jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tidak sama maka disebut *heteroskedastisitas*. Model regresi yang baik adalah *homoskedastisitas* atau tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

Untuk menduka apakah suatu model terbebas dari gejala heteroskedastisitas atau tidak, dapat menggunakan uji Glejser dengan menggunakan bantuan *software* SPSS. Menurut Gujarati (2004:405) metode Glejser dilakukan dengan meregresikan variabel bebas terhadap nilai mutlak residualnya. Secara statistik variabel penjelas (bebas) dikatakan tidak signifikan jika > 0.05 , sehingga semakin tidak signifikan variabel penjelas mengindikasikan bahwa model sudah terbebas dari gejala heteroskedastisitas atau tidak ada gejala heteroskedastisitas.

3.8.5. Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Adapun uji hipotesis yang digunakan sebagai berikut.

1. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2016:99) uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel terikat secara parsial. Langkah-langkah yang harus dilakukan sebagai berikut:

a. Merumuskan hipotesis

Ho: berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

Ha: berarti terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

- b. Menentukan nilai signifikan (α), dalam hal ini peneliti menggunakan nilai signifikan sebesar 5%.
- c. Perhitungan nilai t.

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

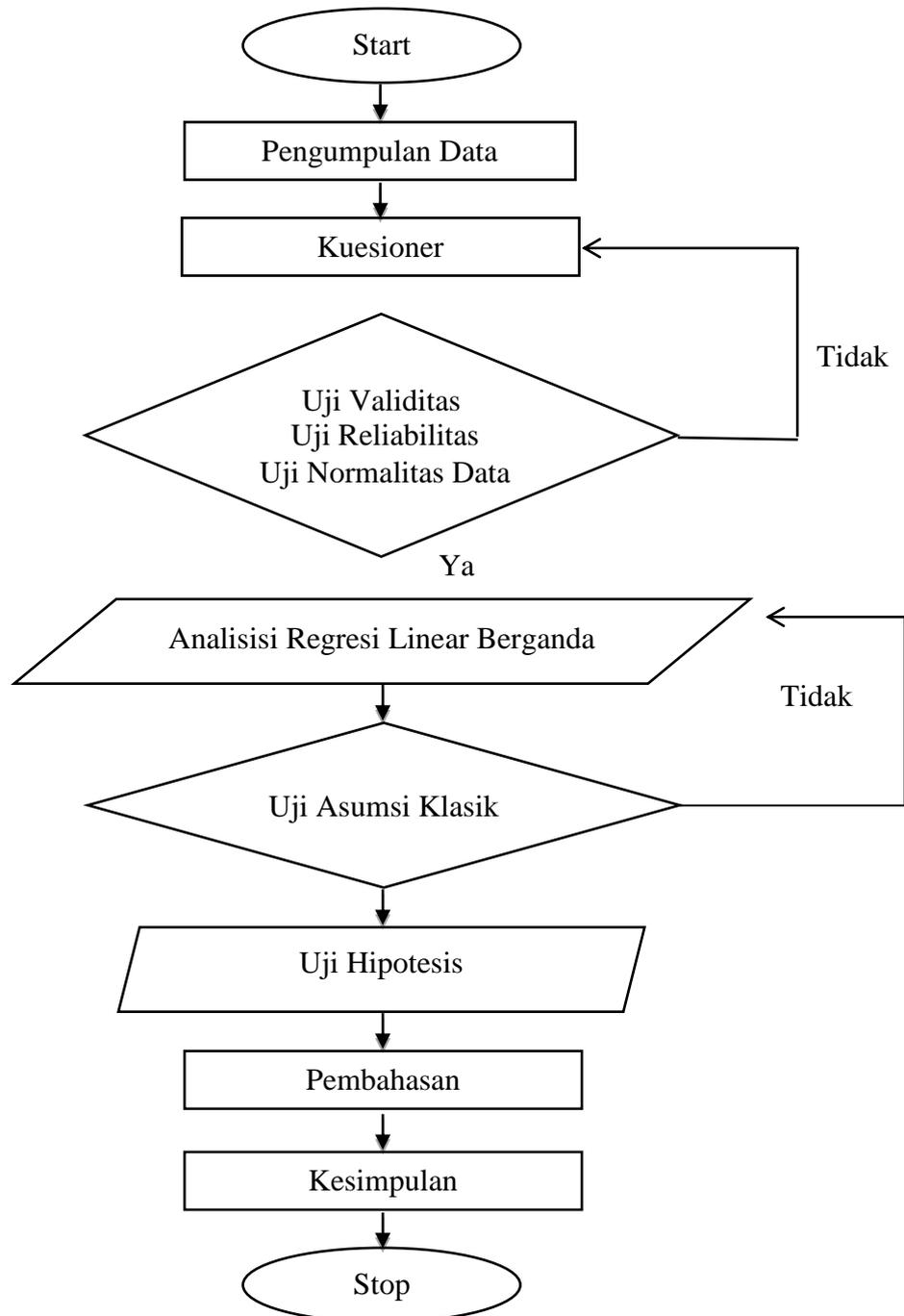
t = hasil t hitung

n = jumlah responden uji coba

r = koefisien kolerasi

- d. Membandingkan t hitung dengan t tabel. Kriteria pengujinya adalah sebagai berikut:
 - Jika t hitung > t tabel atau kurang dari nilai signifikan sebesar 5%, maka Ha ditolak dan Ho diterima. Ini menandakan bahwa variabel bebas memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara parsial.
 - Jika t hitung < t tabel atau lebih dari nilai signifikan sebesar 5%, maka Ha diterima dan Ho ditolak. Ini menandakan bahwa variabel bebas tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara parsial.

3.9. Kerangka Pemecahan Masalah



Gambar 3.9 Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan:

1. *Start* merupakan tahap awal dalam penelitian terhadap masalah yang dihadapi.
2. Pengumpulan data yaitu tahap untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian melalui penyebaran kuesioner untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan.
3. Uji validitas yaitu untuk mengetahui validitas instrumen penyebaran kuesioner. Uji reliabilitas yaitu untuk mengetahui konsisten hasil skala pengukuran. Uji normalitas data yaitu untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Apabila hasil yang diuji dinyatakan tidak signifikan maka kembali pada tahap sebelumnya, jika signifikan maka dilanjutkan ke tahap selanjutnya.
4. Analisis regresi linier berganda yaitu untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dan terikat.
5. Uji asumsi klasik yaitu untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas dan heteroskedastisitas.
6. Uji hipotesis yaitu dalam penelitian ini dilakukan uji t untuk mengetahui keberadaan pengaruh variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*) secara parsial.
7. Pembahasan yaitu menjelaskan hasil yang diperoleh dari penelitian yang telah dilakukan.
8. Kesimpulan yaitu menarik kesimpulan dari hasil penelitian pembahasan berdasarkan analisis data yang telah dilakukan.
9. *Stop* yaitu akhir dari penelitian yang dilakukan.

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab 4, dapat diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- a. *Employee Engagement* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Hotel Ijen View Bondowoso. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *employee engagement* di Hotel Ijen View baik dan berpengaruh terhadap *turnover*. Hal ini dapat dilihat karyawan yang memberikan persepsi positif meskipun terdapat karyawan yang kurang aktif dalam bekerja.
- b. Penghargaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Hotel Ijen View. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penghargaan di Hotel Ijen View baik dan berpengaruh terhadap *turnover*. Karyawan Hotel Ijen View memberikan persepsi positif meskipun terdapat karyawan yang merasa tidak mendapatkan pujian dari rekan kerja dan dari pimpinan.
- c. Gaya Kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan di Hotel Ijen View baik dan berpengaruh terhadap *turnover*. Hal ini dapat diketahui bahwa karyawan Hotel Ijen View memberikan persepsi positif meskipun masih tidak selalu ada pengawasan dari pimpinan.

5.2 Saran

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka terdapat beberapa saran sebagai berikut:

a. Bagi Hotel Ijen View

1. Terkait dengan *employee engagement*, sebaiknya diberikan perhatian lebih bagi karyawan yang kurang aktif dalam bekerja. Karena ketidakaktifan tersebut akan berdampak pada hasil kerja serta tujuan perusahaan.
2. Terkait dengan penghargaan, Hotel Ijen View dapat meningkatkan lagi program penghargaan seperti pemberian cuti untuk karyawan yang benar-benar membutuhkannya. Selain itu, pemberian pujian terhadap sesama karyawan perlu ditingkatkan. Dengan pemberian penghargaan tersebut dapat berpengaruh terhadap *long-term relation* mereka.
3. Terkait dengan gaya kepemimpinan, alangkah baik pimpinan lebih sering berinteraksi dengan karyawannya dan mendorong mereka untuk menciptakan interaksi yang positif yang nantinya akan berdampak pada peningkatan kinerja setiap karyawan.

b. Bagi Akademisi

Bagi akademisi selanjutnya yang tertarik untuk melakukan penelitian mengenai tema sama untuk menambahkan variabel-variabel yang mempengaruhi *turnover intention*. Penambahan ruang lingkup objek penelitian juga bisa dilakukan karena fenomena yang terjadi di objek yang berbeda belum tentu sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Albrecht, S. L. 2010. Research and Practice. *Handbook of Employee Engagement Perspective, Issues*. UK: MGP Books Group
- Arikunto, S. 2002. Metodologi *Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Armstrong, M. 2006. *A Handbook of Human Resource Management Practice Edition*. London: Kogan Page
- Badriyah, M. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan I*. Bandung: CV Pustaka Setia
- Bawdy, E., A. Tarek dan Manal. 2014. Employee Engagement as a Mediator between Transformational Leadership and Intention to Quit. *Journal of Management*
- Dessler, Gary. 2011. *Human Resource management*. Global Edition. Pearson
- Dewanto, R. 2016. Pengaruh Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Perawat (Studi pada Rumah Sakit Wawa Husada Kepanjen Malang). Universitas Brawijaya Malang
- Edirisooriya. 2014. Impact of Reward on Employee Performance: With Special Reference to ElectricCo. *Journal International Conference on Management and Economics*
- Faldetta G., V. Fasone dan Provenzano. 2013. Turnover in the Hospitality Industry: Can Reciprocity Solve the Problem?. *Journal of Revista de Turismo Patrimonio Cultural Vol. 11 No. 4 page 583-595 Faculty of Economics and Law Kore University of Enna Italy*
- Gallup. 2004. Study Engaged Employees Inspire Company Innovation. *Gallup Management Journal*
- George R., dan W. Leslie. 1988. *Dasar-Dasar Manajemen, alih bahasa*. G.A. Ticoalu, Jakarta: Bina Aksara

- Ghozali I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 23. Edisi 8 Cetakan Kedelapan*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gujarati, N. Damodar dan Porter. 2004. *Basic Econometrics*. New York: McGraw-Hill Companies
- Handoko, T.H. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Pres
- Halimah, T. Nur, Fathoni, Azis, dan Minarsih. 2016. Pengaruh *Job Insecurity*, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pramuniaga Di Galael Supermarket (Studi Kasus Pada Galael Superindo Kota Semarang). *Journal of Management*, Vol. 2 (2)
- Harnoto. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua*. Jakarta: PT. Prehallindo
- Harter J. K., F. Schmidt, dan Hayes. 2002. "Business-Unit-Level Relationship Between Employee Satisfaction, Employee Engagement, dan Business Outcomes: A meta-analysis". *Journal of Applied Psychology* 87: 268-279.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Husnan, S. 2011. *Manajemen Personalia Edisi 4*. Yogyakarta: BPFE
- Hersey, Paul dan Blanchard. 2005. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Dharma Erlangga
- Issa, D., A. Fais, dan Gelaidan. 2013. Job Satisfaction and Turnover Intention Based on Sales Person Standpoint. *Middle-East Journal of Scientific Research*, Vol. 14 (4)
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Kahn, W. A. 1990. Psychological Conditions Of Personal Engagement And Disengagement At Work. *Academy of management journal* Vol. 33, No. 4: hal. 692-724

- Kuncoro, Mudrajad. 2014. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi Edisi Keempat*. Jakarta: Erlangga
- Luthans, Fred. 2001. *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill
- Lupiyoadi R. dan R. Ikhsan. 2015. *Praktikum Metode Riset Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat
- Martinis Yamin dan Maisah. 2010. *Kepemimpinan dan manajemen masa depan*. Bogor: IPB Press
- Maryanto, S. 2006. Pengaruh Persepsi Keadilan Terhadap Komitmen Organisasi dan Keinginan Karyawan untuk Keluar dari Organisasi. *Telaah Bisnis* Vol.3(1)
- Mathis, R.L., dan J, Jackson. 2011. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 10*. Jakarta: Salemba Empat
- Mckenna, E. dan N. Beech. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta
- Miftah Thoha, 2003. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Mobley, W., S. Horner dan Hollingsworth. 1978. An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*. 63(4): 408-414
- Nawab S., dan K. Bhatti. 2011. Influence of Employee Compensation on Organizational Commitment and Job Satisfaction: A. Case Study of Educational Sector of Pakistan. *International Journal of Business and Social Science*, Vol. 2 (8)
- Nugroho, A. 2017. Pengaruh Employee Engagement Terhadap Turnover Intentions Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Hypermart Department Store Di Mall Lippo Plaza Jogja). Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

- Pratiwi A. dan A. Srianthi. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Retensi Karyawan pada Hotel Santika Nusa Dua Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol.4 (2)*
- Prawitasari. 2016. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention* Karyawan Pada PT.Mandiri Tunas Finance Bengkulu. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, Vo.,4(2)*
- Ridlo, I. 2012. *Turnover Karyawan “Kajian Literatur”*. Surabaya: PH Movement Publications
- Robbins P. dan Judge. 2013. *Organizational Behaviors*. England: Pearson Education
- Rohmanaji W. dan P. D. Paramita. 2016. Pengaruh Reward, Salary Dan Job Satisfaction Terhadap Turnover Intention karyawan Di Sarinah Shop And Tailor Semarang. Universitas Pandanaran Semarang
- Saklit. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Intensi Turnover: Kepuasan Kerja Sebagai Mediator. Universitas Pancasila
- Schaufeli, W. 2002. The Measurement of Engagement and Burnout : A Two Sample, Confirmatory Factor Analytic Approach . *Journal of Happiness Studies* , 3, 71-92
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju
- Sentano, D. , A. Sugih dan Yuniati. 2016. *Peningkatan Kepuasan Kerja dan Employee Engagement Pengajar dan Karyawan di Yayasan Pendidikan “X” Bandung*
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YPKN
- Sinambela, L. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta

- Sumarni, Murti. 2011. Pengaruh Employee Retention Terhadap Turnover Intention dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, Vol 8: 20-47
- Tohardi. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Universitas Tanjung Pura
- Utami I dan Bonussyeani. 2009. Pengaruh *Job Insecurity*, Kepuasan kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Keinginan Berpindah Kerja. *Jurnal Akutansi Dan Keuangan Indonesia*, Vol.6(1)
- Veithzal Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Cetakan Pertama*. Jakarta: PT. Raja GrafindoPersada
- Wellins, R. dan J. Concelman. 2005. *Creating a Culture for Engagement. Workforce Performance Solutions*
- Wibisono, D. 2002. *Riset Bisnis Panduan bagi Praktisi dan Akademisi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Yukl G. 2001. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: Victory Jaya Abadi.

A. Lampiran 1

Kuesioner Penelitian

Yth.

Bapak/Ibu/Saudara/i

Karyawan Hotel Ijen View Bondowoso

di Tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka penyusunan bahan untuk skripsi guna memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi S1 di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember, peneliti mengharapkan dengan hormat kesediaan bapak/ibu/saudara/i untuk dapat berpartisipasi dengan mengisi kuesioner yang telah dilampir. Mohon dapat memberikan informasi yang akurat dan jujur sehingga informasi yang disajikan benar-benar dapat dipertanggung jawabkan. Jawaban yang diberikan akan dijamin kerahasiannya dan tidak akan memengaruhi penilaian perusahaan terhadap prestasi kerja. Hasil dari angket ini semata-mata hanya untuk kepentingan penelitian.

Terima kasih atas dukungan, ketersediaan, dan partisipasi bapak/ibu/saudara/i dalam pengisian kuesioner ini.

Peneliti,

Pratiwi Yenitasari

Lembar Kuesioner

I. Identitas Responden

- No. Responden :(diisi oleh peneliti)
Usia :tahun
Jenis Kelamin : Perempuan / Laki-laki (coret yang tidak perlu)
Lama Bekerja :

II. Petunjuk

1. Isilah identitas diri anda
2. Berilah tanda *checklist* “✓” pada jawaban yang sesuai dengan pilihan bapak/ibu/saudara/i. Terdapat lima jawaban yang disediakan yaitu :
 - Sangat Setuju =SS
 - Setuju = S
 - Cukup Setuju =CS
 - Tidak Setuju =TS
 - Sangat Tidak Setuju =STS
3. Dimohon semua pernyataan dapat di isi sesuai dengan kenyataan yang ada dan tidak ada yang terlewatkan
4. Jawaban kuesioner terjamin kerahasiaannya

1. *Employee Engagement*

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1	Saya selalu menyanggupi apabila diberikan pekerjaan					
2	Saya melakukan setiap pekerjaan dengan maksimal					
3	Saya tidak akan putus asa apabila mendapatkan kesulitan dalam pekerjaan					
4	Saya selalu bersemangat dalam melakukan pekerjaan					
5	Saya menginspirasi karyawan lain dalam pekerjaan					
6	Saya bangga atas jabatan dalam perusahaan					
7	Saya menyanggupi apabila diberikan pekerjaan baru atau tambahan					
8	Saya selalu fokus dalam mengerjakan setiap pekerjaan					
9	Saya senang melakukan pekerjaan sehingga sering lupa dengan waktu					

2. Penghargaan

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1	saya sudah menerima gaji sesuai dengan tanggung jawab diberikan					
2	Pemberian bonus dan insentif yang diberikan oleh Hotel Ijen View kepada saya sudah sesuai dengan pencapaian kinerja					
3	Atasan memberikan pujian saat saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
4	Rekan kerja memberikan pujian saat saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
5	Hotel Ijen View memberikan cuti kepada karyawan					
6	Menurut saya Hotel Ijen View sudah memberikan tunjangan yang cukup (tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, dan lainnya)					

3. Gaya Kepemimpinan

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1	Tersedianya perlengkapan dalam bekerja					
2	Pimpinan memberikan instruksi mengenai pekerjaan yang saya lakukan					
3	Pemimpin memberikan kritik kepada saya apabila terdapat kesalahan dalam pekerjaan					
4	Pemimpin selalu mengkoordinasi agar pekerjaan saya tidak mengalami kesalahan					
5	Pemimpin mengawasi saya dalam bekerja atau melaksanakan tugas					
6	Pemimpin memerintahkan saya dalam menjalankan prosedur kerja					

4. Turnover Intention

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1	Saya sering melakukan bolos kerja dalam sebulan					
2	Saya sering merasa malas dan tidak antusias saat harus melakukan pekerjaan					
3	Saat ini saya memiliki pikiran untuk berhenti dari pekerjaan					
4	Saya sering melanggar tata tertib yang ada di Hotel Ijen View					
5	Saya sering merasa kesal sehingga melakukan protes kepada atasan					
6	Belakangan ini saya sering mencari informasi mengenai pekerjaan di perusahaan lain					
7	Saya akan mempertimbangkan untuk mengambil pekerjaan lain apabila karyawan lain mendapatkan pekerjaan yang lebih baik					

B. Lampiran 2

Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Responden

No	Employee Engagement									No	Penghargaan					
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
1	5	4	5	4	5	3	4	4	5	1	5	3	4	3	4	5
2	4	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4
3	5	4	5	4	3	5	4	3	5	3	3	3	3	5	4	5
4	5	3	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5
5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4
6	5	5	4	3	3	4	4	3	4	6	3	4	4	4	4	5
7	4	3	4	5	4	3	3	4	4	7	4	4	3	3	3	4
8	3	2	3	4	2	4	4	3	3	8	3	3	3	3	3	3
9	4	3	4	3	4	4	4	4	4	9	4	3	4	4	3	3
10	4	4	3	5	4	2	2	4	3	10	4	3	4	2	2	4
11	4	4	4	3	4	5	3	3	4	11	4	3	3	5	3	4
12	5	3	2	3	4	2	5	3	2	12	4	4	4	2	5	5
13	5	5	4	5	5	4	3	4	4	13	4	4	4	4	3	4
14	4	3	2	4	4	2	3	3	2	14	5	5	3	2	3	4
15	3	4	4	3	4	4	3	4	4	15	4	4	3	4	3	3
16	4	4	3	3	5	4	4	5	3	16	5	4	5	4	4	4
17	3	3	4	4	3	4	3	3	4	17	3	3	2	4	3	3
18	3	5	3	4	3	4	5	4	3	18	5	4	5	4	5	3
19	5	3	4	3	4	3	4	3	4	19	3	3	4	3	4	5
20	5	4	5	4	3	4	4	5	5	20	4	4	4	4	4	5
21	4	5	3	3	4	4	4	3	3	21	2	2	2	4	2	4
22	4	4	5	4	4	4	3	3	5	22	3	4	4	5	5	4
23	3	4	3	4	3	5	3	3	3	23	4	3	3	5	3	3
24	4	5	4	4	4	3	4	4	4	24	4	4	4	3	4	4
25	3	4	3	3	4	3	3	3	3	25	4	3	3	3	3	3
26	4	3	4	3	3	5	4	3	4	26	3	3	4	5	4	4
27	4	3	3	4	4	3	4	3	3	27	4	3	4	3	4	4
28	4	3	4	5	4	4	3	4	4	28	4	4	4	4	3	4
29	3	4	4	3	3	4	5	3	4	29	4	3	3	4	5	3
30	4	5	4	5	3	4	5	4	4	30	5	4	5	4	5	4
31	5	4	4	5	4	5	3	4	4	31	4	4	4	5	3	5
32	5	3	3	4	4	3	4	5	3	32	3	3	4	3	4	5
33	3	2	2	3	2	2	3	2	2	33	3	2	3	2	2	2
34	5	4	5	3	4	5	4	5	5	34	4	4	4	5	4	5
35	4	3	3	4	3	3	2	3	3	35	4	4	3	3	2	4

Dilanjutkan

Lanjutan

No	Employee Engagement									No	Penghargaan					
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
36	5	4	5	3	4	4	3	5	5	36	4	4	3	4	3	5
37	3	2	3	3	4	4	4	3	3	37	3	2	4	4	4	3
38	4	3	4	5	3	5	2	3	4	38	3	5	4	5	2	4
39	4	4	3	4	3	4	2	3	3	39	4	3	3	4	2	4
40	3	4	3	3	4	3	4	4	3	40	3	4	3	3	4	3
41	4	3	4	4	4	3	3	3	4	41	4	4	3	3	3	4
42	3	2	3	4	2	4	4	3	3	42	5	5	3	4	4	3
43	4	3	3	3	4	4	3	4	4	43	4	4	4	4	4	4
44	4	4	3	4	4	2	3	4	3	44	4	3	4	2	2	4
45	4	4	4	3	4	5	3	3	4	45	4	3	3	3	3	4
46	5	3	2	3	4	2	5	3	2	46	4	4	4	2	3	3
47	5	5	4	5	5	4	3	4	4	47	4	4	4	4	3	5
48	4	5	3	3	4	4	4	3	3	48	2	4	2	4	4	4
49	4	4	3	4	3	3	3	4	4	49	5	4	4	5	5	4
50	3	4	3	4	3	5	3	3	3	50	4	3	5	5	4	4
51	4	5	4	4	4	3	4	4	4	51	4	5	4	3	4	4
52	5	4	4	5	4	4	4	4	5	52	4	3	3	3	3	3
53	3	3	2	3	3	2	3	2	3	53	3	4	4	4	4	4
54	4	5	3	4	4	5	4	5	4	54	4	3	4	3	4	4
55	4	3	4	5	4	4	4	4	4	55	4	5	4	4	3	4
56	5	4	5	4	5	3	4	4	5	56	3	3	3	3	3	4
57	4	5	3	4	5	3	3	4	4	57	3	3	3	5	4	5
58	5	4	3	4	3	4	4	3	4	58	5	4	4	3	4	5
59	5	3	4	4	4	3	4	5	4	59	3	3	3	3	3	3
60	4	4	3	3	4	4	3	4	3	60	4	4	4	5	4	5
61	4	3	4	3	3	4	3	3	4	61	4	4	3	3	3	4
62	4	3	4	4	4	3	3	3	4	62	5	5	4	4	4	4
63	3	2	3	4	3	4	4	3	3	63	4	3	3	4	3	4
64	4	5	4	5	4	4	4	5	4	64	4	3	4	2	2	4
65	3	4	3	2	4	2	2	4	3	65	4	3	3	3	3	4
66	4	4	4	3	4	4	3	3	4	66	4	5	4	4	5	5
67	4	4	3	5	4	4	4	4	3	67	4	4	4	4	4	5
68	4	4	3	3	4	3	3	3	4	68	5	5	3	2	3	4
69	5	3	4	3	4	4	4	3	4	69	4	4	3	4	3	3
70	3	3	4	2	3	4	3	3	4	70	5	4	5	4	4	4

Dilanjutkan

Lanjutan

No	Employee Engagement									No	Penghargaan					
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
71	4	5	4	5	4	5	4	4	4	71	4	4	4	5	4	4
72	3	4	2	3	3	3	3	4	2	72	4	2	3	4	3	4
73	4	4	3	4	4	4	4	3	3	73	5	4	4	4	4	4
74	3	5	4	4	5	4	3	3	4	74	3	4	4	4	2	4
75	3	4	3	4	3	4	4	3	3	75	4	4	3	4	4	4
76	5	3	4	4	4	3	4	3	4	76	3	4	3	3	3	3
77	4	4	4	4	3	4	4	3	3	77	4	4	4	3	4	4
78	4	5	4	4	4	4	4	5	5	78	3	4	4	3	4	4
79	4	4	3	4	3	4	4	4	3	79	4	3	3	3	3	3
80	4	5	4	4	4	3	4	4	4	80	4	3	4	3	4	4
81	5	4	4	4	4	4	4	5	5	81	4	5	5	4	5	4
82	3	3	2	3	3	2	2	3	3	82	4	4	4	5	4	4
83	5	4	4	3	5	4	5	3	5	83	3	2	3	2	3	3
84	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84	3	3	3	3	3	3
85	5	4	4	5	4	5	4	4	4	85	4	5	4	5	5	5
86	5	3	3	4	4	4	4	5	3	86	3	3	4	3	4	3
87	4	4	3	4	4	3	4	4	4	87	5	4	4	5	4	5
88	4	2	4	4	2	3	3	3	3	88	3	3	3	3	3	3
89	3	4	3	4	3	5	4	3	5	89	3	5	3	5	4	5
90	3	4	3	3	4	3	4	4	3	90	3	4	4	3	4	3
91	4	4	4	5	4	4	4	4	4	91	5	5	4	5	5	4
92	4	4	3	4	4	2	2	4	3	92	4	4	4	4	4	4
93	4	4	4	3	4	5	3	4	4	93	4	5	4	5	5	5
94	5	3	5	3	4	5	5	3	3	94	5	4	4	5	5	5
95	3	3	4	3	3	3	3	4	4	95	4	4	4	4	3	5
96	3	4	3	4	4	4	4	3	3	96	5	4	5	4	4	4
97	4	3	4	4	4	4	4	4	4	97	4	5	5	4	5	4
98	3	4	3	3	4	4	4	4	3	98	2	4	3	3	3	3

NO	Gaya Kepemimpinan						NO	Turnover Intention						
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7
1	5	4	5	3	4	4	1	5	5	5	4	4	4	4
2	3	4	3	3	3	3	2	4	5	3	4	3	2	2
3	3	5	3	4	4	4	3	5	4	3	4	3	4	5
4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5
6	4	3	4	3	4	5	6	4	3	3	4	3	3	3
7	3	4	3	4	3	3	7	5	3	4	3	3	5	4
8	3	4	5	3	4	2	8	4	4	3	4	3	4	4
9	5	4	4	3	4	3	9	4	4	3	4	4	3	4
10	4	3	4	2	2	4	10	4	3	3	4	3	5	3
11	4	5	4	5	3	4	11	4	4	4	4	4	3	5
12	3	4	3	2	5	3	12	3	4	3	4	3	3	4
13	5	5	4	5	3	5	13	5	5	4	5	4	5	5
14	4	3	5	4	3	3	14	4	3	5	3	3	4	3
15	3	3	4	3	3	4	15	4	4	3	4	4	3	3
16	5	4	3	4	4	4	16	5	4	5	4	5	3	4
17	3	3	3	3	4	3	17	4	3	3	3	3	4	3
18	5	5	4	4	5	5	18	4	5	4	5	4	4	5
19	3	4	3	3	4	3	19	5	4	3	4	3	3	4
20	4	3	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	4	3
21	4	4	5	3	4	5	21	3	3	4	4	3	3	4
22	5	4	5	4	5	4	22	5	4	5	4	4	4	4
23	3	3	4	4	4	4	23	4	3	3	3	3	4	3
24	4	4	4	4	4	3	24	5	4	3	4	3	4	4
25	4	5	3	4	3	4	25	4	3	4	3	4	3	5
26	3	4	4	4	4	3	26	3	2	4	4	3	3	2
27	3	4	4	3	4	3	27	4	5	4	5	4	4	4
28	4	5	4	4	3	3	28	5	3	5	5	5	5	5
29	4	4	5	4	5	4	29	3	5	5	3	3	3	3
30	5	4	3	4	5	5	30	5	4	4	4	4	5	4
31	4	5	4	5	3	4	31	5	4	5	3	5	5	5
32	3	4	3	3	4	3	32	4	4	4	5	4	4	4
33	3	2	2	3	2	2	33	3	4	3	4	3	3	3
34	4	5	3	4	4	4	34	4	5	3	4	5	3	5
35	3	3	4	4	3	3	35	4	4	3	3	4	4	4
36	5	4	4	3	3	4	36	4	4	4	4	4	3	4
37	4	3	4	3	4	2	37	4	3	4	3	3	3	3
38	3	5	4	4	2	3	38	5	4	3	4	5	5	5
39	5	4	3	3	2	4	39	3	4	3	4	3	4	4

Dilanjutkan

Lanjutan

NO	Gaya Kepemimpinan						NO	Turnover Intention						
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7
40	3	4	3	3	4	4	40	4	3	3	3	3	3	4
41	3	4	3	4	3	3	41	5	3	4	3	3	5	4
42	3	4	5	3	4	2	42	4	4	3	4	3	4	4
43	5	4	4	3	4	3	43	3	3	3	3	3	3	3
44	4	3	4	2	2	4	44	4	4	4	4	4	5	5
45	4	4	4	3	3	4	45	5	5	4	5	4	5	5
46	3	4	3	2	5	3	46	3	4	4	4	3	3	4
47	5	5	4	5	3	5	47	4	5	4	5	4	4	4
48	4	4	3	4	4	3	48	5	4	5	4	5	5	4
49	5	4	5	4	5	4	49	4	4	5	4	4	4	4
50	3	3	3	4	4	4	50	4	5	4	4	5	4	5
51	3	4	4	3	4	4	51	3	4	3	4	3	3	3
52	3	3	4	3	3	3	52	4	4	4	4	4	4	4
53	3	4	5	3	4	3	53	4	4	4	4	5	3	4
54	4	4	4	4	4	4	54	4	5	4	5	4	4	4
55	4	5	4	5	4	4	55	4	3	4	3	4	3	3
56	3	3	2	4	5	4	56	4	4	4	4	3	4	4
57	4	4	4	4	4	4	57	3	4	4	4	4	3	4
58	4	5	4	5	4	4	58	3	4	4	4	4	4	3
59	4	4	3	5	4	3	59	3	3	4	3	3	4	3
60	5	4	5	4	4	4	60	5	4	4	4	4	4	4
61	3	5	3	3	5	3	61	4	4	3	4	3	2	2
62	3	5	3	4	5	4	62	4	3	3	4	3	3	4
63	4	4	4	4	3	3	63	4	4	3	3	2	4	4
64	3	3	3	3	3	3	64	3	3	4	3	4	2	3
65	3	3	3	3	3	3	65	4	4	3	4	3	3	3
66	5	4	5	4	5	5	66	5	5	4	5	4	5	4
67	5	4	5	3	4	5	67	4	4	4	4	4	4	4
68	5	4	4	3	4	4	68	4	4	3	4	4	4	4
69	4	3	4	3	3	2	69	3	4	3	3	3	3	3
70	4	5	5	4	5	4	70	4	3	3	4	4	4	4
71	4	4	4	4	4	4	71	4	4	4	5	4	4	4
72	3	3	3	4	2	3	72	3	3	3	3	3	3	3
73	4	5	4	4	4	5	73	4	4	3	4	5	5	4
74	3	5	4	4	3	3	74	4	4	3	4	3	4	5
75	5	4	3	3	5	5	75	5	4	5	4	5	5	4
76	3	3	3	3	3	3	76	4	3	3	3	3	3	3

Dilanjutkan

Lanjutan

NO	Gaya Kepemimpinan						NO	Turnover Intention						
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7
77	3	4	5	4	3	5	77	5	3	4	3	3	5	4
78	4	4	3	4	3	4	78	5	4	5	4	5	4	4
79	3	3	3	5	3	4	79	4	5	4	5	4	4	3
80	3	4	4	3	4	3	80	3	2	3	4	3	4	3
81	4	5	3	4	5	4	81	4	5	4	5	4	5	5
82	3	5	5	4	4	3	82	3	5	3	4	5	3	3
83	4	4	4	4	5	4	83	4	5	5	4	3	3	3
84	3	3	3	4	3	3	84	3	4	3	3	3	3	3
85	4	5	4	5	5	4	85	5	4	4	3	5	4	4
86	3	4	3	3	4	4	86	4	3	4	3	4	3	3
87	5	4	5	5	5	4	87	5	5	5	4	4	4	4
88	3	3	3	3	3	3	88	4	3	3	4	3	2	2
89	4	4	4	4	4	4	89	5	4	3	4	3	4	5
90	4	4	4	3	4	3	90	4	4	3	4	4	4	4
91	5	4	5	4	4	5	91	4	4	5	3	5	4	4
92	4	3	4	5	5	4	92	4	3	3	4	3	4	3
93	4	5	4	5	4	4	93	4	4	4	4	4	5	5
94	3	4	5	5	5	5	94	3	5	5	4	5	5	4
95	5	3	4	3	3	5	95	4	4	4	3	4	5	4
96	3	4	5	5	4	3	96	4	4	3	4	5	4	4
97	5	4	4	3	4	5	97	4	4	4	4	4	4	4
98	4	3	4	3	3	3	98	3	4	3	3	3	3	3

C. Lampiran 3

Karakteristik Responden Jumlah Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
20-30 tahun	32	32,7
31-40 tahun	15	15,3
41-50 tahun	39	39,8
>50 tahun	12	12,2
Total	98	100

Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Pria	82	83,7
Wanita	16	16,3
Total	98	100

Jumlah Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
0 – 5 tahun	20	20,4
5 – 10 tahun	37	37,8
>10 tahun	41	41,8
Total	98	100

Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian

Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap X₁

Item	Frekuensi Jawaban Responden										Total
	5	%	4	%	3	%	2	%	1	%	
X _{1.1}	25	25,5	48	48,9	25	25,6	-	-	-	-	98
X _{1.2}	16	16,3	46	47	29	29,6	7	7,1	-	-	98
X _{1.3}	9	9,2	44	44,9	38	38,8	7	7,1	-	-	98
X _{1.4}	15	15,3	46	46,9	34	34,7	3	3,1	-	-	98
X _{1.5}	8	8,1	69	69,2	26	26,6	5	5,1	-	-	98
X _{1.6}	15	15,3	47	47,9	26	26,6	5	5,1	-	-	98
X _{1.7}	8	8,2	49	50	34	34,7	7	7,1	-	-	98
X _{1.8}	12	12,2	39	39,8	44	44,9	3	3,1	-	-	98
X _{1.9}	13	13,2	45	45,9	35	35,8	5	5,1	-	-	98
Rata-rata	13,4	13,7	48,1	48,9	32,3	30,1	4,7	4,8	-	-	98

Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap X₂

Item	Frekuensi Jawaban Responden										Total
	5	%	4	%	3	%	2	%	1	%	
X _{2.1}	17	17,3	52	53	26	26,6	3	3,1	-	-	98
X _{2.2}	15	15,3	46	46,9	32	32,7	5	5,1	-	-	98
X _{2.3}	8	8,2	51	52	36	36,7	3	3,1	-	-	98
X _{2.4}	20	20,4	37	37,8	32	32,6	9	9,2	-	-	98
X _{2.5}	14	14,2	40	40,8	35	35,8	9	9,2	-	-	98
X _{2.6}	23	23,5	51	52	23	23,5	1	1,1	-	-	98
Rata-rata	16,2	16,4	46,2	47,1	30,7	31,3	5	5,1	-	-	98

Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap X₃

Item	Frekuensi Jawaban Responden										Total
	5	%	4	%	3	%	2	%	1	%	
X _{3.1}	22	22,4	36	36,7	40	40,9	-	-	-	-	98
X _{3.2}	22	22,4	51	52	24	24,5	1	1,0	-	-	98
X _{3.3}	20	20,4	45	46	31	31,6	2	2,0	-	-	98
X _{3.4}	16	16,3	41	41,8	37	37,8	4	4,1	-	-	98
X _{3.5}	20	20,4	44	44,9	28	28,6	6	6,1	-	-	98
X _{3.6}	15	15,3	42	42,9	36	36,7	5	5,1	-	-	98
Rata-rata	19,2	19,5	43,2	44,1	32,7	33,3	3	3,1	-	-	98

Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Y

Item	Frekuensi Jawaban Responden										Total
	5	%	4	%	3	%	2	%	1	%	
Y _{1.1}	24	24,5	54	55,1	20	20,4	-	-	-	-	98
Y _{1.2}	18	18,4	54	55,1	24	24,5	2	2,0	-	-	98
Y _{1.3}	15	15,3	42	42,9	41	41,8	-	-	-	-	98
Y _{1.4}	12	12,2	60	61,2	26	26,5	-	-	-	-	98
Y _{1.5}	17	17,3	39	39,8	41	41,8	1	1,0	-	-	98
Y _{1.6}	19	19,4	43	43,9	32	32,6	4	4,1	-	-	98
Y _{1.7}	17	17,3	49	50	28	28,6	4	4,1	-	-	98
Rata-rata	20,3	20,7	56,8	58	35,3	36	1,8	1,9	-	-	98

D. Lampiran 4 Uji Instrumen

Uji validitas

X1

Correlations

		X1. 1	X1. 2	X1. 3	X1. 4	X1. 5	X1. 6	X1. 7	X1. 8	X1. 9	X1.TOT
X1.1	Pearson	1	.105	.434	.230	.396	.067	.251	.329	.391	.596 ^{**}
	Correlation			**	*	**		*	**	**	
	Sig. (2-tailed)		.304	.000	.023	.000	.512	.013	.001	.000	.000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X1.2	Pearson	.105	1	.184	.219	.442	.226	.118	.364	.296	.575 ^{**}
	Correlation				*	**	*		**	**	
	Sig. (2-tailed)	.304		.070	.030	.000	.025	.249	.000	.003	.000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X1.3	Pearson	.434	.184	1	.199	.250	.449	.172	.280	.809	.726 ^{**}
	Correlation	**			*	*	**		**	**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.070		.049	.013	.000	.090	.005	.000	.000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X1.4	Pearson	.230	.219	.199	1	.137	.162	.033	.302	.211	.475 ^{**}
	Correlation	*	*	*					**	*	
	Sig. (2-tailed)	.023	.030	.049		.179	.111	.746	.002	.037	.000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X1.5	Pearson	.396	.442	.250	.137	1	-	.112	.427	.289	.559 ^{**}
	Correlation	**	**	*				.032	**	**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.013	.179		.751	.272	.000	.004	.000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X1.6	Pearson	.067	.226	.449	.162	-	1	.216	.081	.404	.519 ^{**}
	Correlation		*	**		.032		*		**	

	Sig. (2-tailed)	.512	.025	.000	.111	.751		.033	.429	.000	.000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X1.7	Pearson Correlation	.251*	.118	.172	.033	.112	.216*	1	.159	.125	.415**
	Sig. (2-tailed)	.013	.249	.090	.746	.272	.033		.118	.221	.000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X1.8	Pearson Correlation	.329**	.364**	.280**	.302**	.427**	.081	.159	1	.336**	.618**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.005	.002	.000	.429	.118		.001	.000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X1.9	Pearson Correlation	.391**	.296**	.809**	.211*	.289**	.404**	.125	.336**	1	.743**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.037	.004	.000	.221	.001		.000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X1.TOT	Pearson Correlation	.596**	.575**	.726**	.475**	.559**	.519**	.415**	.618**	.743**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98

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

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

X2**Correlations**

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.TOT
X2. 1	1	.372**	.452**	.084	.281*	.228*	
					*		.591**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.411	.005	.024	.000
	N	98	98	98	98	98	98
X2. 2	.372**	1	.344**	.259*	.408*	.320*	
					*	*	.685**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.010	.000	.001	.000
	N	98	98	98	98	98	98
X2. 3	.452**	.344**	1	.196	.496*	.304*	
					*	*	.683**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.053	.000	.002	.000
	N	98	98	98	98	98	98
X2. 4	.084	.259*	.196	1	.393*	.341*	
					*	*	.612**
	Sig. (2-tailed)	.411	.010	.053	.000	.001	.000
	N	98	98	98	98	98	98
X2. 5	.281**	.408**	.496**	.393**	1	.309*	
						*	.745**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.000	.000	.002	.000
	N	98	98	98	98	98	98
X2. 6	.228*	.320**	.304**	.341**	.309*	1	
					*		.624**
	Sig. (2-tailed)	.024	.001	.002	.002		.000
	N	98	98	98	98	98	98

X2. Pearson Correlation	.591**	.685**	.683**	.612**	.745*	.624*	1
TO					*	*	
T	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
N		98	98	98	98	98	98

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

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

X3**Correlations**

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.TOT
X3.1	Pearson Correlation	1	.227*	.334**	.162	.195	.522**	.658**
	Sig. (2-tailed)		.025	.001	.110	.054	.000	.000
	N	98	98	98	98	98	98	98
X3.2	Pearson Correlation	.227*	1	.177	.416**	.313**	.267**	.633**
	Sig. (2-tailed)	.025		.082	.000	.002	.008	.000
	N	98	98	98	98	98	98	98
X3.3	Pearson Correlation	.334**	.177	1	.180	.192	.191	.555**
	Sig. (2-tailed)	.001	.082		.075	.058	.059	.000
	N	98	98	98	98	98	98	98
X3.4	Pearson Correlation	.162	.416**	.180	1	.189	.260**	.593**
	Sig. (2-tailed)	.110	.000	.075		.063	.010	.000
	N	98	98	98	98	98	98	98
X3.5	Pearson Correlation	.195	.313**	.192	.189	1	.259*	.593**
	Sig. (2-tailed)	.054	.002	.058	.063		.010	.000
	N	98	98	98	98	98	98	98
X3.6	Pearson Correlation	.522**	.267**	.191	.260**	.259*	1	.678**
	Sig. (2-tailed)	.000	.008	.059	.010	.010		.000
	N	98	98	98	98	98	98	98
X3.TOT	Pearson Correlation	.658**	.633**	.555**	.593**	.593**	.678**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	98	98	98	98	98	98	98

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

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

Y

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y.TOT
Y1	Pearson Correlation	1	.160	.304**	.192	.313**	.494**	.474**	.646**
	Sig. (2-tailed)		.116	.002	.059	.002	.000	.000	.000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98
Y2	Pearson Correlation	.160	1	.235*	.521**	.387**	.160	.341**	.605**
	Sig. (2-tailed)	.116		.020	.000	.000	.115	.001	.000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98
Y3	Pearson Correlation	.304**	.235*	1	.089	.454**	.320**	.230*	.582**
	Sig. (2-tailed)	.002	.020		.384	.000	.001	.023	.000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98
Y4	Pearson Correlation	.192	.521**	.089	1	.252*	.239*	.322**	.548**
	Sig. (2-tailed)	.059	.000	.384		.012	.018	.001	.000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98
Y5	Pearson Correlation	.313**	.387**	.454**	.252*	1	.348**	.427**	.705**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.012		.000	.000	.000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98
Y6	Pearson Correlation	.494**	.160	.320**	.239*	.348**	1	.550**	.704**
	Sig. (2-tailed)	.000	.115	.001	.018	.000		.000	.000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98
Y7	Pearson Correlation	.474**	.341**	.230*	.322**	.427**	.550**	1	.748**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.023	.001	.000	.000		.000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98
Y. TO	Pearson Correlation	.646**	.605**	.582**	.548**	.705**	.704**	.748**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
T	N	98	98	98	98	98	98	98	98

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

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

Uji Reliabilitas

X1

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	98	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	98	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.753	9

X2

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	98	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	98	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.732	6

X3**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	98	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	98	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.675	6

Y**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	98	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	98	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.773	7

Uji Normalitas**Tests of Normality**

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
X1	.080	98	.133	.963	98	.007
X2	.088	98	.057	.974	98	.053
X3	.082	98	.101	.972	98	.032
Y	.085	98	.080	.965	98	.011

a. Lilliefors Significance Correction

E. Lampiran 5

Analisis Regresi Linear Berganda

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables		Method
	Entered	Removed	
1	X3, X1, X2 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.610 ^a	.372	.352	2.62897

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.135	2.618		3.107	.002
	X1	-.165	.074	-.202	-2.228	.028
	X2	-.279	.125	-.265	-2.222	.029
	X3	-.304	.140	-.269	-2.179	.032

a. Dependent Variable: Y

F. Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik

Uji multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Tolerance
1	(Constant)	8.135	2.618		3.107	.002		
	X1	-.165	.074	-.202	-2.228	.028	.809	1.236
	X2	-.279	.125	-.265	-2.222	.029	.471	2.124
	X3	-.304	.140	-.269	-2.179	.032	.437	2.287

a. Dependent Variabel : Y

Uji heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	8.135	2.618		3.107	.002
	X1	-.165	.074	-.202	-2.228	.028
	X2	-.279	.125	-.265	-2.222	.029
	X3	-.304	.140	-.269	-2.179	.032

a. Dependent Variable: Y

G. Lampiran 7

Uji t

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	8.135	2.618		3.107	.002
	X1	-.165	.074	-.202	-2.228	.028
	X2	-.279	.125	-.265	-2.222	.029
	X3	-.304	.140	-.269	-2.179	.032

a. Dependent Variable: Y