



**PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DAN KECERDASAN
EMOSIONAL TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
KARYAWAN TIDAK TETAP DI PERUSAHAAN
DAERAH AIR MINUM (PDAM) BANYUWANGI**

*THE INFLUENCE OF COMPENSATION, TRANSFORMATIONAL
LEADERSHIP, AND EMOTIONAL INTELLIGENCE TO TURNOVER
INTENTION ON NON-PERMANENT EMPLOYEES AT DRINKING WATER
COMPANY (PDAM) BANYUWANGI*

SKRIPSI

Oleh:

Septian Ari Wicaksono

NIM 160810201339

**PROGRAM STUDY S1 MANAJEMEN
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER
2021**



**PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DAN KECERDASAN
EMOSIONAL TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
KARYAWAN TIDAK TETAP DI PERUSAHAAN
DAERAH AIR MINUM (PDAM) BANYUWANGI**

*THE INFLUENCE OF COMPENSATION, TRANSFORMATIONAL
LEADERSHIP, AND EMOTIONAL INTELLIGENCE TO TURNOVER
INTENTION ON NON-PERMANENT EMPLOYEES AT DRINKING WATER
COMPANY (PDAM) BANYUWANGI*

SKRIPSI

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

Oleh

Septian Ari Wicaksono

NIM 160810201339

**PROGRAM STUDY S1 MANAJEMEN
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER
2021**

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN RI
UNIVERSITAS JEMBER – FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

SURAT PERNYATAAN

Nama : Septian Ari Wicaksono
NIM : 160810201339
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia
Judul : Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Transformasional, dan Kecerdasan Emosional Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Tidak Tetap di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Banyuwangi.

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa Skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali apabila 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 paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 25 Januari 2021

Yang Menyatakan,

Septian Ari Wicaksono

NIM. 160810201339

TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Transformasional,
dan Kecerdasan Emosional Terhadap Turnover Intention
Pada Karyawan Tidak Tetap di Perusahaan Daerah Air
Minum (PDAM) Banyuwangi.

Nama Mahasiswa : Septian Ari Wicaksono

NIM : 160810201339

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia

Disetujui Tanggal : 25 Januari 2021

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Drs. Sampeadi, M.S.

NIP. 19560404 198503 1 002

Dra. Lilik Farida, M.Si.

NIP. 19631128 198902 2 001

Mengetahui,
Ketua Program Studi S1-Manajemen

Dr. Ika Barokah Suryaningsih, S.E, M.M.

NIP. 19780525 2003312 2 002

JUDUL SKRIPSI

Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Transformasional, dan Kecerdasan Emosional Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Tidak Tetap di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Banyuwangi.

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Septian Ari Wicaksono

NIM : 160810201339

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal: 25 januari 2021

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

SUSUNAN TIM PENGUJI

Ketua : Dewi Prihatini, S.E.M.M., Ph.D. (.....)

NIP. 19690329 199303 2 001

Sekretaris : Drs. Marmono Singgih, M.Si. (.....)

NIP. 19660904 199002 1 001

Anggota : Ana Mufidah, S.E., M.M. (.....)

NIP. 19800201 200501 2 001



Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jember

Prof. Dr. Isti Fadah M.Si.

NIP. 19661020 199002 2 001

PERSEMBAHAN

Segala puji atas limpahan rahmat dan hidayah-Mu Ya Allah SWT, yang selalu memberi kekuatan di dalam selaksa harapan kami. Saya dengan rasa syukur teramat dalam, mempersembahkan karya tulis ini kepada:

1. Bapak saya tersayang, bapak Kasturi yang telah mengajari akan banyak hal tentang kehidupan dan tiada henti-hentinya mendoakan anaknya semoga kelak menjadi orang sukses .
2. Ibu saya tercinta, Ibu Suhartini atas segala do'a, perjuangan, semangatmu yang luar biasa, dan kasih sayang yang tak tehingga kepada anakmu salama ini.
3. Mutiara Putri Agustin. Trimakasih selalu ada untukku, atas dukungan, bimbingan , bantuan, motivasi , doa, sabar menghadapiku dan selalu menyayangiku.
4. Dosen pembimbing tercinta Drs, sampeadi, M.S. dan Drs. Lilik Farida, M.Si. trimakasih atas bimbingan dan semua bekal ilmu yang telah diberikan.
5. Teman – teman Alih Jenjang 2016 yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, terimakasih telah menjai teman saya selama berkuliah di Universitas Jember, semoga kita tetap berteman sampai tua nanti.
6. Terima kasih Almamater tercinta Universitas Jember yang telah berperan penting untuk mendapatkan gelar sarjana.

Semoga Allah SWT, selalu memberikan rahmat kepada pihak yang telah membantu dengan ikhlas sehingga Skripsi ini dapatterselesaikan. Penulis sadar akan keterbatasan dan kuran sempurnanya menulisan Skripsi ini, oleh karena itu segala saran dan kritik yang bersifat membangun akan sangat penulis harapkan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan tambahan ilmubagi yang membacanya.

Jember, 25 januari 2021

Penulis

MOTTO

“A goal without a plan is just a wish”

(Deddy Corbuzier)

Focus on your goal and stay positive
good things will happen.

Take the time every day to be grateful,
Thankful for everything that you have.



RINGKASAN

Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Transformasional, dan Kecerdasan Emosional Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Tidak Tetap di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Banyuwangi; Septian Ari Wicaksono; 160810201339; 2020; 73 Halaman; Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Sumber daya manusia merupakan hal terpenting dalam suatu perusahaan karena dapat memberikan kontribusi ke arah pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Perusahaan harus dapat mengelola dan memperhatikan sumber daya manusia dengan sebaik mungkin, karena sumber daya manusia adalah faktor penggerak untuk tercapainya suatu tujuan perusahaan, dimana dalam suatu perusahaan memiliki beberapa jenis karyawan, diantaranya adalah karyawan tetap dan tidak tetap. Karyawan tetap merupakan karyawan yang bekerja untuk perusahaan secara permanen, sedangkan karyawan tidak tetap merupakan karyawan yang hanya dipekerjakan ketika perusahaan membutuhkan tenaga kerja tambahan saja. Jika dibandingkan dengan karyawan tetap, karyawan tidak tetap cenderung memiliki hak yang lebih sedikit dibanding dengan karyawan tetap. Ada beberapa kelemahan karyawan tidak tetap diantaranya, status yang tidak jelas, gaji dan tunjangan yang terbatas, tidak ada jenjang karir, dan masa kerja terbatas, maka sangat besar kemungkinan akan munculnya *turnover intention* pada karyawan tidak tetap diperusahaan tersebut. Sehingga tidak dapat dipungkiri bahwa karyawan tidak tetap pada perusahaan daerah air minum (PDAM) banyuwangi juga memiliki keinginan untuk berpindah tempat kerja ketika kompensasi didapat tidak sesuai, memiliki pemimpin dengan gaya kepemimpinan kurang baik dan pengaruh kecerdasan emosional dari karyawan itu sendiri.

Metode penelitian ini adalah *explanatory reseach* dengan alat analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS. Populasi untuk penelitian ini seluruh karyawan tidak tetap pada perusahaan daerah air minum (PDAM) Banyuwangi,

pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan sampling jenuh (sensus) yang dimana seluruh anggota dari populasi dijadikan sebagai sampel yaitu 50 karyawan tidak tetap di perusahaan daerah air minum (PDAM) Banyuwangi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention, kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention dan kecerdasan emosional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Kompensasi yang sesuai, gaya kepemimpinan transformasional yang tinggi dan kecerdasan emosional yang baik akan menurunkan tingkat turnover intention karyawan sebaliknya jika kompensasi tidak sesuai, gaya kepemimpinan kurang baik dan kecerdasan emosional tidak stabil maka tingkat turnover intention pada karyawan akan tinggi.

SUMMARY

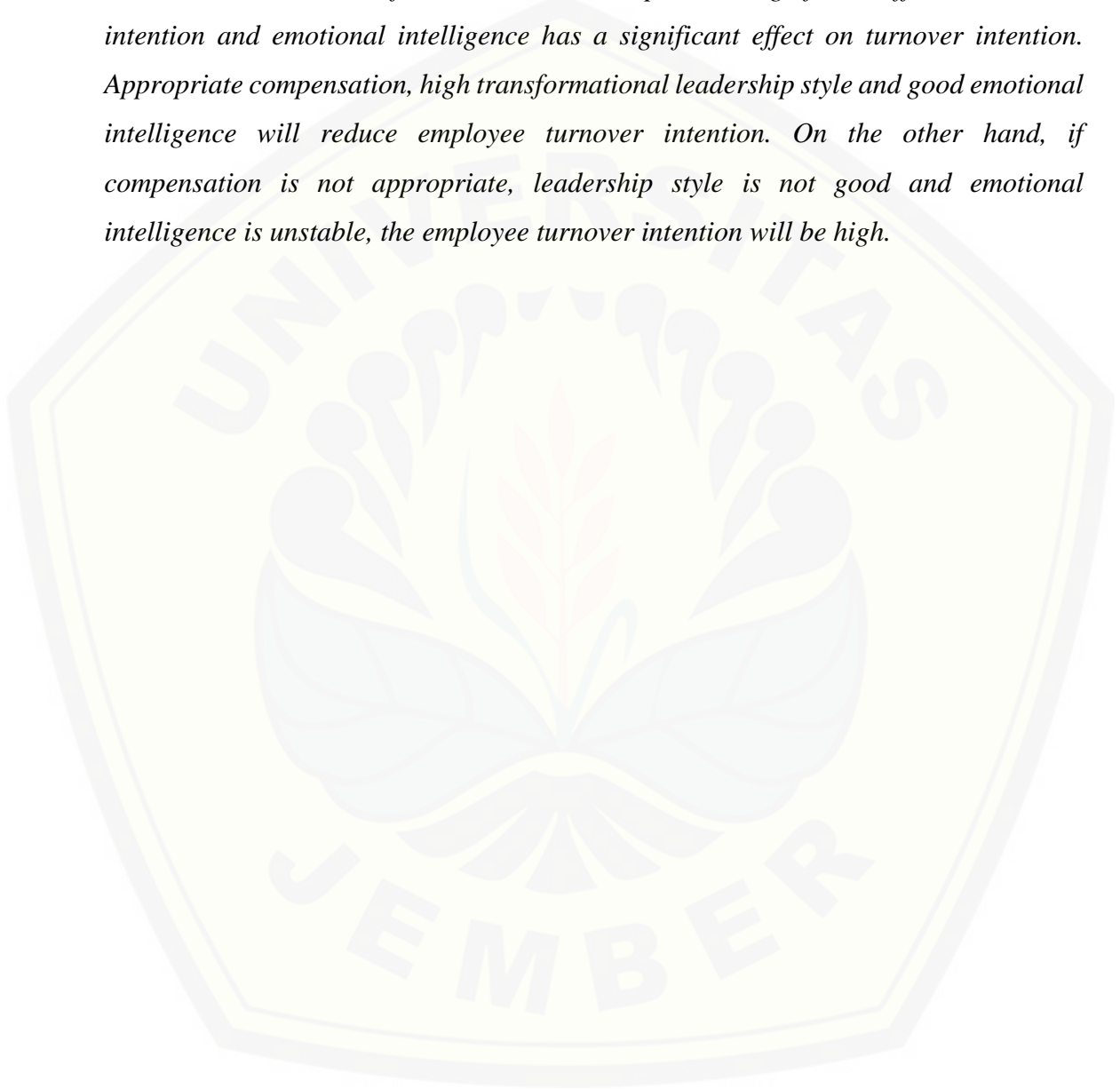
The Influence Of Compensation, Transformational Leadership, And Emotional Intelligence To Turnover Intention On Non-Permanent Employees At Drinking Water Company (PDAM) Banyuwangi; Septian Ari Wicaksono; 160810201339; 2020;73 pages; Department of Management, Faculty of Economics and Business, University of Jember.

Human resources are the most important thing in a company because they can contribute towards achieving company goals effectively and efficiently. Companies must be able to manage and pay attention to human resources as best as possible, because human resources are the driving factor for the achievement of company goals, where a company has several types of employees, including permanent and non-permanent employees. Permanent employees are employees who work for the company permanently, while non-permanent employees are employees who are only hired when the company requires additional labor. When compared to permanent employees, temporary employees tend to have fewer rights than permanent employees. There are several weaknesses of temporary employees, including unclear status, limited salary and benefits, no career path, and limited working period, so it is very likely that there will be turnover intention to temporary employees in the company. So it cannot be denied that non-permanent employees at the Banyuwangi regional drinking water company (PDAM) also have the desire to change workplaces when the compensation is not appropriate, have a leader with a poor leadership style and the influence of emotional intelligence from the employees themselves.

This research method is explanatory research with multiple linear regression analysis using SPSS. The population for this study were all temporary employees at the local drinking water company (PDAM) Banyuwangi, sampling in this study was using saturated sampling (census) in which all members of the population were sampled, namely 50 non-permanent employees in the local drinking water company PDAM)

Banyuwangi.

The results of this study indicate that compensation has a significant effect on turnover intention, transformational leadership has a significant effect on turnover intention and emotional intelligence has a significant effect on turnover intention. Appropriate compensation, high transformational leadership style and good emotional intelligence will reduce employee turnover intention. On the other hand, if compensation is not appropriate, leadership style is not good and emotional intelligence is unstable, the employee turnover intention will be high.



PRAKATA

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan barokah, rahmat dan kelancaran dalam penulisan Skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Transformasional, dan Kecerdasan Emosional Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Tidak Tetap di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Banyuwangi.” Skripsi ini disusun agar memenuhi salah satu persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan program studi Strata Satu (S1) pada program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulisan laporan ini tidak terlepas dari bimbingan dan dukungan berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan kali ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Prof. Dr. Isti Fadah M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
2. Dr. Novi Puspitasari, S.E., M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
3. Dr. Ika Barokah S, S.E., M.M., selaku Koordinator program studi S1 Manajemen Universitas Jember.
4. Drs. sampeadi, M.S., selaku Dosen Pembimbing I dan Drs. Lilik Farida, M.Si., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan motivasi, bimbingan, nasehat, pengarahan, saran dengan sangat sabar serta meluangkan waktu dalam penulisan skripsi ini.
5. Dewi Prihatini, S.E.M.M., Ph.D., selaku ketua penguji, Drs. Marmono Singgih, M.Si., selaku sekertaris penguji, Ana Mufidah, S.E., M.M., sebagai penguji anggota, terimakasih karena telah membimbing, memberikan motivasi, bimbingan, saran, dan nasehatnya dalam penulisan skripsi ini.
6. Seluruh Civitas Akademik dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis dan Bisnis Universitas Jember.

7. Orang Tua dan saudara-saudaraku yang senantiasa memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan Laporan skripsi dengan baik..
8. Teman-teman Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember angkatan 2016.



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
MOTTO	vii
RINGKASAN	viii
SUMMARY	x
PRAKATA	xii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Landasan Teori	8
2.1.1 Turnover Intention	8
2.1.2 Kompensasi	12
2.1.3 Kepemimpinan Transformasional	16
2.1.4 Kecerdasan Emosional	20
2.2 Penelitian Terdahulu	24
2.3 Kerangka Konseptual	28
2.4 Hipotesis Penelitian	29

2.4.1 Pengaruh Kompensasi	
Terhadap Turnover Intention	29
2.4.2 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional	
Terhadap Turnover Intention	30
2.4.3 Pengaruh Kecerdasan Emosional	
Terhadap Turnover Intention	30
BAB 3. METODE PENELITIAN	31
3.1 Rancangan Penelitian	31
3.2 Populasi dan sampel	
3.2.1 Populasi	31
3.2.2 Sampel	31
3.3 Jenis dan Sumber Data	32
3.4 Metode Pengumpulan Data	32
3.5 Identifikasi Variabel.....	33
3.6 Definisi Operasional dan Skala	
Pengukuran Variabel	33
3.7 Skala Pengukuran	36
3.8 Metode Analisis Data	37
3.8.1 Uji Instrumen	37
3.8.2 Uji Normalitas Data	39
3.8.3 Analisis Regresi Linier Berganda	39
3.8.4 Uji Asumsi Klasik	40
3.8.5 Uji Hipotesis	41
3.9 Kerangka Pemecahan Masalah	43
BAB 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45
4.1 Hasil Penelitian	45
4.1.1 Gambaran Umum PDAM	45
4.2 Deskriptif Karakteristik Responden	53
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian	55

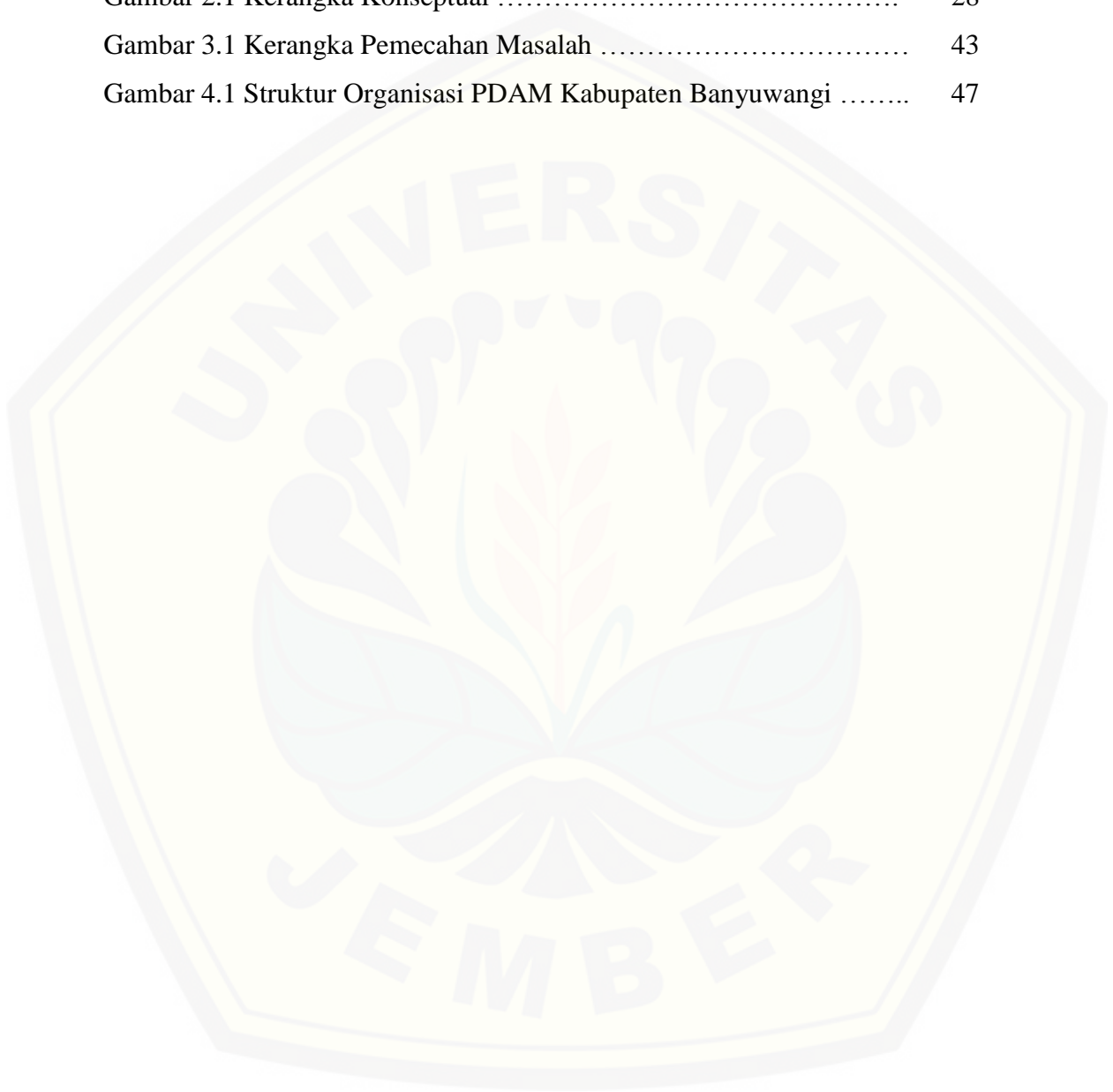
4.3.1 Deskripsi Variabel Kompensasi (x1)	55
4.3.2 Deskriptif Variabel Kepemimpinan Transformasional (x2) ...	56
4.3.3 Deskriptif Variabel Kecerdasan Emosional (x3)	58
4.3.4 Deskriptif Variabel <i>Turnover Intention</i> (y)	59
4.4 Uji Instrumen	60
4.4.1 Uji Validitas	60
4.4.2 Uji Reliabilitas	62
4.4.3 Uji Normalitas Data	63
4.5 Uji asumsi Klasik	63
4.5.1 Uji Multikolinieritas	63
4.5.2 Uji Heteroskedastisitas.....	64
4.6 Analisis Regresi Linier Berganda	65
4.7 Uji Hipotesis	66
4.8 Pembahasan	67
4.8.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention	67
4.8.2 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Turnover Intention.....	68
4.8.3 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Turnover Intention	70
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN	72
5.1 Kesimpulan	72
5.2 Saran	72
DAFTAR PUSTAKA	73
LAMPIRAN	76

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu	27
Tabel 4.1 Umur Responden.....	54
Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden.....	54
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kompensasi	55
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kepemimpinan Transformasional	57
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kecerdasan Emosional	58
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap <i>Turnover Intention</i>	59
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas	61
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas	62
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas	63
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas	64
Tabel 4.14 Hasil Uji Glejser	65
Tabel 4.15 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	65
Tabel 4.16 Hasil Uji t	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	28
Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah	43
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PDAM Kabupaten Banyuwangi	47



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	77
Lampiran 2 Rekapitulasi Kuesioner	81
Lampiran 3 Jawaban Responden	83
Lampiran 4 Uji Instrumen	89
Lampiran 5 Analisis Regresi Linier Berganda	94
Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik	95
Lampiran 7 Uji Hipotesis	96
Lampiran 8 R tabel	97

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah hal terpenting dan merupakan faktor penentu dalam suatu perusahaan karena dapat memberikan kontribusi ke arah pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Perusahaan harus dapat mengelola dan memperhatikan sumber daya manusia dengan sebaik mungkin, karena sumber daya manusia adalah faktor penggerak untuk tercapainya suatu tujuan perusahaan. Menurut Simamora (2006:91) Sumber daya manusia merupakan satu-satunya aset penting organisasi yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya, Sumber daya manusia dapat mempengaruhi tingkat efisiensi dan efektivitas organisasi, Untuk tercapainya tingkatan tersebut peranan karyawan dalam perusahaan sangat penting dalam upaya untuk mencapai tingkat efisiensi dan efektivitas perusahaan itu sendiri.

Perusahaan memiliki beberapa jenis karyawan, diantaranya adalah karyawan tetap dan tidak tetap. Karyawan tetap merupakan karyawan yang bekerja untuk perusahaan secara permanen. Karyawan tetap bekerja berdasarkan perjanjian kerja dan menerima pembayaran secara berkelanjutan, memiliki status pekerjaan yang pasti dan tunjangan yang menarik. Umumnya karyawan tetap memiliki hak yang lebih dibandingkan dengan karyawan yang berstatus sebagai karyawan tidak tetap. Karyawan tetap juga bisa dikatakan sebagai karyawan yang aman dimana mereka tidak perlu lagi memikirkan kontrak kerja yang akan habis, sedangkan karyawan tidak tetap merupakan karyawan yang hanya dipekerjakan ketika perusahaan membutuhkan tenaga kerja tambahan saja. Biasanya karyawan tidak tetap di pekerjakan untuk proyek jangka pendek dan diberi tugas khusus untuk diselesaikan. Jika dibandingkan dengan karyawan tetap, karyawan tidak tetap cenderung memiliki hak yang lebih sedikit dibanding dengan karyawan tetap, maka dari itu karyawan tidak tetap memiliki beberapa kelemahan diantaranya, status yang tidak jelas di perusahaan tersebut, gaji dan tunjangan yang terbatas, tidak ada jenjang karir, dan masa kerja terbatas. Hal ini

lah yang menyebabkan tingginya tingkat turnover dikalangan karyawan tidak tetap.

Tingginya tingkat *turnover* pada suatu perusahaan menjadi suatu masalah yang cukup serius bagi banyak perusahaan. Dengan terjadinya *turnover* akan menimbulkan masalah baru dan berdampak negatif bagi perusahaan, yaitu diantaranya ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja, menurunnya produktifitas karyawan, suasana kerja yang tidak kondusif dan juga berdampak pada meningkatnya biaya sumber daya manusia seperti perusahaan kehilangan sejumlah tenaga kerja dan mengharuskan perusahaan untuk melakukan pengadaan karyawan lagi. Karyawan yang tertinggal akan terpengaruhi motivasi dan semangat kerjanya, karyawan yang sebelumnya tidak berusaha mencari pekerjaan baru akan mulai mencari lowongan kerja, yang kemudian akan melakukan *turnover* juga. Begitu juga pada perusahaan yang memiliki banyak karyawan yang berstatus tidak tetap, yang mana bisa dikatakan bahwa statusnya belum jelas, maka sangat besar kemungkinan akan munculnya *turnover intention* pada karyawan tidak tetap diperusahaan tersebut.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* pada karyawan yakni kompensasi. Kompensasi sebagai imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja, karena tenaga tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu untuk mencapai tujuan perusahaan, perusahaan wajib memberikan imbalan atau kompensasi sebagai ganti kontribusi karyawan kepada organisasi, sehingga terjadi timbal balik yang menguntungkan bagi kedua belah pihak. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan karena besar kecilnya kompensasi berpengaruh pada niat karyawan untuk keluar dari suatu perusahaan. Semakin besar kompensasi yang diterima, niat untuk berpindah pekerjaan ketempat lain akan berkurang karena karyawan merasa dihargai dengan kebutuhannya yang dapat terpenuhi, sebaliknya semakin rendah kompensasi yang diterima *turnover intention* akan semakin tinggi sehingga kompensasi akan sangat berguna jika diberikan sesuai dengan pengorbanan yang karyawan berikan kepada perusahaan (Sastrohadiwiryo, 2003:181).

Selain kompensasi, faktor kepemimpinan juga dapat mempengaruhi *turnover intention* pada karyawan. Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Ada banyak gaya kepemimpinan, antara lain: gaya kepemimpinan kharismatik, transaksional, transformasional dan visioner. Karyawan tidak tetap membutuhkan gaya kepemimpinan transformasional untuk mendapat perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan diri. Gaya kepemimpinan yang ditampilkan seorang pemimpin transformasional diharapkan dapat meningkatkan upaya bawahan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Pemimpin transformasional dapat memberikan keteladanan sebagai panutan bagi karyawannya, dapat mendorong karyawan untuk berperilaku kreatif, inovatif dan mampu memecahkan masalah dengan pendekatan baru. Selain itu, pemimpin transformasional juga peduli pada permasalahan yang dihadapi karyawan serta selalu memberikan motivasi agar dapat meningkatkan kinerja sehingga akan tercipta kedekatan antara karyawan dan pemimpin. Sebaliknya, jika sikap kepemimpinan yang terlalu otoriter akan kurang baik bagi karyawan, karena karyawan tersebut akan merasa selalu ditekan dan tidak nyaman bekerja di perusahaan tersebut sehingga besar kemungkinan untuk muncul *turnover intention* pada diri karyawan itu sendiri (Robins, 2006:29).

Faktor kecerdasan emosional juga salah satu faktor dapat mempengaruhi *turnover intention* pada karyawan. Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang mengatur kehidupan emosinya dengan inteligensi (*to manage our emotional life with intellegence*) menjaga keselarasan emosi dan pengungkapannya melalui ketrampilan kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati, dan ketrampilan sosial. Dalam kecerdasan emosional seorang karyawan mampu mengendalikan segala ego dan keinginannya serta mampu memahami orang lain atau rekan kerjanya sehingga terciptanya suasana kelompok kerja yang dinamis. Apabila seseorang pandai menyesuaikan diri dengan suasana hati individu yang lain atau dapat berempati, orang tersebut akan memiliki tingkat emosionalitas yang baik

dan akan lebih mudah menyesuaikan diri dalam pergaulan sosial serta lingkungannya. Hal ini sangat berpengaruh untuk karyawan karena didalam perusahaan banyak sekali permasalahan-permasalahan yang akan dihadapi baik dari luar maupun dari dalam perusahaan, jika tidak memiliki kecerdasan emosional yang baik maka karyawan tersebut akan mudah stress dan mudah timbul keinginan untuk berpindah tempat kerja(Goleman, 2005:35).

PDAM atau perusahaan daerah air minum merupakan salah satu unit usaha milik daerah, yang bergerak dalam distribusi air bersih bagi masyarakat umum. PDAM merupakan perusahaan daerah sebagai sarana penyedia air bersih yang diawasi dan dimonitor oleh aparat eksekutif maupun legislatif daerah. PDAM terdapat di setiap provinsi, kabupaten, dan kotamadya di seluruh Indonesia. Begitu juga PDAM di Kabupaten Banyuwangi yang terletak di Jl. Adi Sucipto No 44 Sobo Kec, Banyuwangi. Perusahaan daerah air minum (PDAM) Banyuwangi memiliki karyawan tetap dan karyawan tidak tetap. Karyawan yang berstatus tetap merupakan karyawan yang mempunyai perjanjian atau kontrak dengan perusahaan dengan jangka waktu yang tidak ditetapkan, dapat dikatakan permanen.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan tidak tetap PDAM Banyuwangi dipekerjakan ketika perusahaan membutuhkan tenaga kerja tambahan saja. Jika dibandingkan dengan karyawan tetap, karyawan tidak tetap cenderung memiliki hak yang jauh lebih sedikit disbanding dengan karyawan tetap. Hal tersebut juga akan berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan tidak tetap karena, karyawan tidak tetap cenderung tidak aman dalam hal kepastian lapangan pekerjaan sehingga tidak dapat dipungkiri bahwa karyawan tidak tetap pada kantor PDAM Banyuwangi juga memiliki keinginan untuk berpindah tempat kerja. Namun, adanya faktor kompensasi yang sesuai, kepemimpinan transformasional yang baik, serta kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan tidak tetap PDAM Banyuwangi juga tergolong baik sehingga dapat mengurangi tingkat *turnover intention*.

Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi (Simamora, 2006:151). Kompensasi merupakan

salah satu faktor yang melatar belakangi timbulnya masalah *turnover intention* karawan tidak tetap PDAM K Banyuwangi, terutama pemberian upah lemburan yang biasanya diterima karyawan saat ini namun PDAM Banyuwangi tidak memberikannya dan terkadang pembayaran upah lemburan mengalami keterlambatan yang tidak sejalan dalam perjanjian pada awal bekerja dan sering terjadi keterlambatan dalam pemberian gaji. Hal ini memicu timbulnya permasalahan tentang kompensasi yang tidak sejalan dengan implementasinya pada karyawan tidak tetap di kantor PDAM Banyuwangi.

Robbins (2006:473) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional yaitu pemimpin yang mencurahkan perhatiannya kepada persoalan-persoalan yang dihadapi oleh para pengikutnya dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikutnya dengan cara memberikan semangat dan dorongan untuk mencapai tujuannya. Perlunya peran pemimpin perusahaan dalam mengkoordinir bawahan dengan baik merupakan salah satu cara yang dapat mengurangi *turnover intention*. Bagaimana pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan dalam sebuah perusahaan dan bagaimana pemimpin memperlakukan karyawannya. Sehingga kepemimpinan merupakan kunci utama dari seluruh kegiatan organisasi. Penerapan gaya kepemimpinan transformasional yang dilakukan oleh pemimpin dengan memberikan arahan kepada karyawan terhadap visi dan misi perusahaan, terlebih PDAM Banyuwangi mempunyai target lima tahun kedepan, menjadi kantor PDAM percontohan dari kantor-kantor PDAM lainnya yang tersebar di seluruh Indonesia.

Menurut Masaong dan Tilomi (2011:75), kecerdasan emosional (EQ) yang tinggi akan sangat bermanfaat dan berpengaruh pada peningkatan kualitas hidup yang lebih baik sehingga kehidupan ini dapat memberi nilai yang tak terduga. PDAM Kabupaten Banyuwangi memiliki misi untuk selalu memberikan pelayanan yang terbaik kepada seluruh konsumennya. Karyawan harus dituntut bekerja sangat keras untuk dapat memberikan pelayanan yang terbaik. PDAM Kabupaten Banyuwangi menetapkan target yang tinggi misalnya karyawan tidak tetap bagian instalasi pipa ditarget pemasangan tiga konsumen per hari. Sehingga karyawan tidak

tetap bagian instalasi harus bekerja secara cepat dan tepat yang tentunya sangat melelahkan. Karyawan tidak tetap bagian instalasi PDAM Banyuwangi memiliki tuntutan target kerja yang paling tinggi karena berada dilapangan sehingga dapat memicu timbulnya *turnover intention*.

Berdasarkan latar belakang, fenomena dan penelitian terdahulu, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN TIDAK TETAP DI PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) BANYUWANGI”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat disimpulkan permasalahan yang diperoleh adalah :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan tidak tetap di PDAM Banyuwangi ?
2. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan tidak tetap di PDAM Banyuwangi ?
3. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan tidak tetap di PDAM Banyuwangi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai, yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* pada karyawan tidak tetap di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Banyuwangi.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *turnover intention* pada karyawan tidak tetap di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Banyuwangi.

3. Untuk mengetahui pengaruh Seberapa besar pengaruh kecerdasan emosional terhadap *turnover intention* pada karyawan tidak tetap di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Banyuwangi.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak, yaitu :

1. Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dan penambahan ilmu tentang pentingnya kompensasi, kepemimpinan transformasional dan kecerdasan emosional terhadap *turnover intention* pada karyawan tidak tetap di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Banyuwangi.

2. Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi serta menjadi sumber informasi bagi yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sama dan dapat memberikan kontribusi pengembangan ilmu dibidang pengembangan sumber daya manusia.

3. Peneliti

Penelitian ini menjadi tambahan pengetahuan akan pentingnya kompensasi, kepemimpinan transformasional dan kecerdasan emosional terhadap *turnover intention* pada karyawan tidak tetap di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Banyuwangi.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Turnover Intention*

a. Pengertian *Trunover intention*

Harnoto (2002:2) menyatakan *turnover intentions* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intentions*, diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Simamora (2006:54) menyebutkan *Turnover Intentions* merupakan perpindahan (*movement*) melewati batas keanggotaan dari sebuah organisasi. perpindahan kerja dalam hal ini adalah perpindahan secara sukarela yang dapat dihindarkan (*avoidable voluntary turnover*) dan perpindahan kerja sukarela yang tidak dapat dihindarkan (*unvoidable voluntary turnover*). Robbins (2006:475) mendefinisikan intensi *turnover* sebagai kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri.

Jadi dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah keinginan karyawan untuk berpindah kerja keperusahaan lain dikarenakan beberapa faktor diantaranya mendapatkan penawaran gaji yang lebih baik, tidak tahan lagi dengan situasi tempat bekerja dan harapan pekerjaan yang lebih baik.

b. Jenis-Jenis *Turnover Intention*

Menurut Robbins (2003:98), *turnover intention* dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu:

- 1) *Voluntary turnover* yang dapat diartikan sebagai karyawan meninggalkan perusahaan karena alasan sukarela. *Voluntary turnover* dapat dibedakan menjadi dua :

- a) *Avoidable turnover* (yang dapat dihindari). Hal ini disebabkan oleh upah yang lebih baik di tempat lain, kondisi kerja yang lebih baik di perusahaan lain, masalah dengan kepemimpinan/administrasi yang ada, serta adanya perusahaan lain yang lebih baik (Utami dan Bonussyeani, 2009).
 - b) *Unavoidable turnover* (yang tidak dapat dihindari). Hal ini disebabkan oleh pindah kerja ke daerah lain karena mengikuti pasangan, perubahan arah karir individu, harus tinggal di rumah untuk menjaga pasangan atau anak, dan kehamilan (Utami dan Bonussyeani, 2009).
 - 2) *Involuntary turnover* dapat diartikan sebagai karyawan meninggalkan perusahaan karena terpaksa. *Involuntary turnover* diakibatkan oleh tindakan pendisiplinan yang dilakukan oleh perusahaan atau karena *lay off*.
- c. Faktor- Faktor yang Memengaruhi *Turnover Intention*

Menurut Mobley et al (Susanti, 2008) menyebutkan beberapa faktor yang menjadi penyebab keinginan pindah kerja (*turnover intention*) adalah sebagai berikut:

1) Karakteristik Individu

Perusahaan adalah wadah yang memiliki tujuan yang ditentukan secara bersama oleh orang-orang yang terlibat didalamnya. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka diperlukan adanya interaksi yang berkesinambungan dari unsur-unsur perusahaan. Karakter individu yang memengaruhi keinginan pindah kerja antara lain seperti umur, pendidikan, status perkawinan.

2) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat meliputi lingkungan fisik maupun sosial. Lingkungan fisik meliputi keadaan suhu, cuaca, konstruksi, bangunan, dan lokasi pekerjaan. Sedangkan lingkungan sosial meliputi sosial budaya di lingkungan kerjanya, dan kualitas kehidupan kerjanya.

3) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi beban kerja. Aspek kepuasan yang ditemukan berhubungan dengan dengan

keinginan individu untuk meninggalkan perusahaan meliputi kepuasan akan gaji dan promosi, kepuasan atas supervisor yang diterima, kepuasan dengan rekan kerja akan pekerjaan dan isi kerja.

4) Komitmen organisasi

Perkembangan selanjutnya dalam studi *intention to leave* memasukkan konstruk komitmen organisasional sebagai konsep yang turut menjelaskan proses tersebut sebagai bentuk perilaku, komitmen organisasional dapat dibedakan dari kepuasan kerja. Komitmen mengacu pada respon emosional (*affective*) individu kepada keseluruhan perusahaan, sedangkan kepuasan mengarah pada respon emosional atas aspek khusus dari pekerjaan.

d. Indikator *Turnover Intention*

Perilaku karyawan yang mengindikasikan *turnover intention* menurut Harnoto (2002:2), adalah:

1) Absensi yang meningkat

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja biasanya ditandai dengan absensi yang semakin meningkat. Tingkat tanggung jawab karyawan dalam fase ini sangat kurang dibandingkan dengan sebelumnya.

2) Mulai malas bekerja

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja akan lebih malas bekerja, karena orientasi karyawan ini adalah bekerja di tempat lainnya yang dipandang lebih mampu memenuhi semua keinginan karyawan bersangkutan.

3) Penigkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja

Berbagai pelanggaran terhadap tata tertib dalam lingkungan pekerjaan sering dilakukan karyawan yang akan melakukan *turnover intention*. Karyawan lebih sering meninggalkan tempat kerja ketika jam-jam kerja berlangsung maupun bentuk pelanggaran lainnya.

4) Peningkatan protes terhadap atasan

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja akan lebih sering melakukan protes terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan kepada atasan. Materi protes yang ditekankan biasanya berhubungan dengan balas jasa atau aturan lain yang tidak sependapat dengan keinginan karyawan.

5) Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya

Biasanya hal ini berlaku untuk karyawan yang berkarakteristik positif. Karyawan ini mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang dibebankan. Jika perilaku positif karyawan ini meningkat jauh dan berbeda dari biasanya, maka justru menunjukkan karyawan *turnover*.

e. Dampak *Turnover Intention*

Menurut Mobley *et al* (dalam Susanti, 2008) tinggi rendahnya *turnover intention* akan membawa beberapa dampak pada karyawan maupun perusahaan, antara lain:

1) Beban kerja.

Jika *turnover intention* karyawan tinggi, beban kerja untuk karyawan bertambah karena jumlah karyawan berkurang. Semakin tinggi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, maka semakin tinggi pula beban kerja karyawan selama itu.

2) Biaya penarikan karyawan.

Menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi karyawan, penarikan dan mempelajari penggantian karyawan yang mengundurkan diri.

3) Biaya latihan.

Menyangkut waktu pengawas, departemen personalia dan karyawan yang dilatih. Pelatihan ini diberikan untuk karyawan baru. Jika *turnover intention* tinggi dan banyak karyawan yang keluar dari perusahaan, maka akan mengakibatkan peningkatan pada biaya pelatihan karyawan.

- 4) Adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan.

Dalam hal ini, berkurangnya jumlah karyawan akan mengurangi jumlah produksi atau pencapaian target penjualan. Ini akibat dari tingginya *turnover intention*. Terlebih bila karyawan yang keluar adalah karyawan yang memiliki tingkat produktivitas yang tinggi.

- 5) Banyak pemborosan karena adanya karyawan baru.

Imbas dari tingginya *turnover* karyawan membuat perusahaan mengeluarkan biaya. biaya yang sebenarnya bisa dihindari jika dapat mengelola SDM dengan baik agar karyawan dapat bertahan lama di perusahaan.

- 6) Memicu stres karyawan.

Stres karyawan dapat terjadi karena karyawan lama harus beradaptasi dengan karyawan baru. Dampak yang paling buruk dari stres ini adalah memicu karyawan yang tinggal untuk berkeinginan keluar dari perusahaan.

2.1.2 Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dalam perusahaan membutuhkan penerapan kebijakan kompensasi yang tepat dan efektif, sehingga mampu memberikan dampak positif bagi kinerja karyawan di dalam perusahaan. Karyawan akan menerima kompensasi sebagai hasil pekerjaan yang telah dikerjakan untuk organisasi. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi (Simamora, 2006:91). Menurut Sastrohadiwiryono (2003:181), kompensasi sebagai imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja, karena tenaga tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan Menurut Hasibuan (2013:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat dipahami bahwa kompensasi sebagai segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai bentuk imbalan dari perusahaan tempatnya bekerja, baik dalam bentuk finansial maupun non finansial sebagai manfaat yang diperolehnya karena jasanya yang telah diberikan pada perusahaan. Mengingat pentingnya faktor tenaga kerja dalam suatu organisasi, maka organisasi perlu memberikan perhatian khusus terhadap karyawannya agar lebih bersemangat dalam menjalankan tugas-tugas di perusahaan tersebut, karena dengan cara pemberian kompensasi yang layak dan adil akan lebih memacu motivasi kerja dan diharapkan *turnover intention* akan berkurang.

b. Jenis- Jenis Kompensasi

Banyak pendapat yang menyatakan tentang jenis-jenis kompensasi yang diterima oleh karyawan. Salah satunya menurut Rivai (2004 : 358), kompensasi terbagi menjadi dua yaitu sebagai berikut :

1) Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial terdiri atas dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan).

- a) Kompensasi finansial langsung terdiri atas pembayaran pokok (gaji, upah), pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham, sedangkan pembayaran tertanggung meliputi tabungan hari tua, saham komulatif.
- b) Kompensasi finansial tidak langsung terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, pensiun. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, cuti hamil, sedangkan berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, dan kendaraan.

2) Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial terdiri atas karena karir yang meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, sedangkan lingkungan kerja meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas,

menyenangkan dan kondusif.

3) Tujuan Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah. Hasibuan (2013 : 121) mengemukakan beberapa tujuan kompensasi :

a) Ikatan Kerja Sama

Kompensasi adalah salah satu syarat terjalannya ikatan kerja sama formal antara pengusaha dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

b) Kepuasan Kerja

Balas jasa memungkinkan karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

c) Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

d) Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

e) Stabilitas Karyawan

Program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil.

f) Disiplin

Pemberian balas jasa yang cukup besar akan membuat disiplin karyawan semakin baik. Mereka menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang

berlaku.

g) Pengaruh Serikat Buruh

Program kompensasi yang baik, akan mengurangi pengaruh serikat buruh dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Berikut ini indikator kompensasi menurut (Simamora, 2009:445) yaitu:

a) Gaji

Gaji merupakan imbalan dalam bentuk uang yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dalam skala bulanan.

b) Tunjangan

Tunjangan diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang dianggap mempunyai komitmen terhadap perusahaan seperti Tunjangan Hari Raya (THR).

c) Bonus

Imbalan dalam bentuk uang yang diberikan diluar gaji atas prestasi karyawan terhadap perusahaan.

d) Jaminan Sosial

Bentuk imbalan dari perusahaan berupa asuransi kesehatan, beasiswa pendidikan bagi anggota keluarga karyawan dan uang pesangon.

e) Fasilitas

Fasilitas kantor yang diberikan perusahaan untuk karyawan berupa kenyamanan dalam kerja, tempat kerja yang luas, bersih, aman serta tempat ibadah.

Dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi diharapkan dapat memberikan kepuasan kepada karyawan, sehingga perusahaan dapat mempertahankan karyawan karyawan yang handal dan berkualitas.

2.1.3 Kepemimpinan Transformasional

Berhasil atau tidaknya sebuah perusahaan sangat ditentukan oleh kepemimpinan, karena pemimpin bertanggung jawab atas kegagalan pelaksanaan pekerjaan, sebaliknya kesuksesan dalam memimpin sebuah organisasi merupakan keberhasilan seseorang memengaruhi orang lain untuk menggerakkan atau menjalankan visinya, selain itu adanya koordinasi atau kerjasama yang baik antara pimpinan dan bawahannya. Adapun salah satu kepemimpinan yang banyak digunakan oleh suatu organisasi maupun perusahaan adalah kepemimpinan transformasional. Robbins (2006:473) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional yaitu pemimpin yang mencurahkan perhatiannya kepada persoalan-persoalan yang dihadapi oleh para pengikutnya dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikutnya dengan cara memberikan semangat dan dorongan untuk mencapai tujuannya.

Sedangkan menurut Wahjosumidjo (2006:34) secara sederhana kepemimpinan ini dapat diartikan sebagai proses untuk merubah dan mentransformasikan individu agar mau berubah dan meningkatkan dirinya, yang didalamnya melibatkan motif dan pemenuhan kebutuhan, serta penghargaan terhadap para bawahan. Kepemimpinan transformasional inilah yang sungguh-sungguh diartikan sebagai kepemimpinan yang sejati karena kepemimpinan ini bekerja menuju sasaran pada tindakan mengarahkan organisasi kepada suatu tujuan yang tidak pernah diraih sebelumnya. Para pemimpin secara riil harus mampu mengarahkan organisasi menuju arah baru. Dimana dalam kepemimpinan transformasional ini dibutuhkan tindakan memotivasi dari pimpinan, agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Lebih lanjut Sarros dan Butchatsky (dalam Sofyandi, 2007:213) menjelaskan bahwa model kepemimpinan transformasional merupakan konsep kepemimpinan yang terbaik dalam menguraikan karakteristik pemimpin sehingga para pemimpin kita lebih berkerakyatan dan berkeadilan sosial.

Secara sederhana dapat dipahami bahwa kepemimpinan transformasional

adalah kepemimpinan yang membawa organisasi pada sebuah tujuan baru yang lebih besar dan belum pernah dicapai sebelumnya dengan memberikan kekuatan mental dan keyakinan kepada para karyawan agar mereka bergerak secara sungguh-sungguh menuju tujuan bersama tersebut dengan mengesampingkan kepentingan personalnya. Selain itu, dalam kepemimpinan transformasional tersebut lebih bersifat kekeluargaan karena pimpinan sangat peduli terhadap karyawannya serta suatu organisasi tersebut adalah miliki bersama dan tanggung jawab bersama.

Menurut Burn (sebagaimana dikutip Wirawan, 2008:2) kepemimpinan transformasional mempunyai ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Pemimpin dan anggota memiliki tujuan sama yang didalamnya menggambarkan nilai-nilai, motivasi, keinginan, kebutuhan, aspirasi, dan harapan mereka. Pemimpin bertindak atas namanya sendiri dan atas nama para anggotanya.
- b. Motivasi dan potensi antara pemimpin dan anggota untuk mencapai tujuan tersebut berbeda meskipun mereka memiliki tujuan yang sama.
- c. Mengemukakan visi yang menghubungkan dan menyatukan anggota dan pemimpinnya dengan mendorong berkembangnya masyarakat baru terdapat dalam kepemimpinan transformasional yang merupakan kepemimpinan moral untuk meningkatkan perilaku manusia. Dalam kepemimpinan transformasional, antara anggota dan pemimpinnya saling menciptakan moral yang makin lama makin meninggi.
- d. dengan adanya kepemimpinan transformasional, mengajarkan para anggota bagaimana menjadi pemimpin yang melaksanakan nilai-nilai akhir yang meliputi kebebasan, kemerdekaan, persamaan dalam masyarakat dengan melaksanakan peran aktif dalam perusahaan.

Berikut adalah beberapa indikator gaya kepemimpinan transformasional menurut Robbins (2010: 263):

a. Kharisma

Pemimpin kharismatik adalah pemimpin yang mewujudkan atmosfer motivasi atas dasar komitmen dan identitas emosional pada visi, filosofi, dan gaya mereka dalam diri bawahannya. Kharisma merupakan kombinasi dari persona dan daya tarik pribadi yang ikut berperan untuk membuat orang lain mendukung visi.

b. Motivasi Inspiratif

Motivasi inspiratif disini yang dimaksud adalah pemimpin yang bergairah dalam mengkomunikasikan masa depan organisasi yang idealis untuk menumbuhkan semangat timnya, tidak hanya semangat individu. Motivasi yang diberikan pemimpin kepada anggotanya disini adalah pentingnya visi dan misi yang sama. Karena dengan adanya visi yang sama menjadikan anggota untuk bekerja sama mencapai tujuan jangka panjang dengan optimis.

c. Stimulasi Intelektual

Stimulasi intelektual yaitu pemimpin yang mampu membentuk karyawan dalam memecahkan masalah lama dengan inovasi yang dimilikinya. Pemimpin berusaha mendorong perhatian dan kesadaran anggota akan permasalahan yang dihadapi dengan pendekatan-pendekatan atau perspektif yang baru.

d. Perhatian yang Individual

Perhatian yang individual disini adalah pimpinan selalu memperhatikan dan memperlakukan karyawannya secara individual, serta melatih dan menasehati. Pemimpin mengajak anggota untuk menyadari kemampuan orang lain dan mengembangkan potensi yang ada dalam diri anggota masing-masing.

Ada tujuh prinsip untuk menciptakan kepemimpinan transformasional yang sinergis menurut (Rees: 2001) yaitu :

- a. Simplifikasi Kemampuan serta keterampilan dari seorang pemimpin dalam mengungkapkan visi secara jelas dan praktis menjadi hal pertama yang penting untuk diimplementasikan.
- b. Motivasi Kemampuan untuk mendapatkan komitmen dari setiap orang yang terlibat terhadap visi yang sudah dijelaskan adalah hal kedua yang perlu dilakukan oleh seorang pemimpin.
- c. Fasilitasi Mampu secara efektif memfasilitasi “pembelajaran” yang terjadi di dalam organisasi secara kelembagaan, kelompok, ataupun individual. Hal tersebut akan berdampak pada semakin bertambahnya modal intelektual dari setiap orang yang terlibat di dalamnya.
- d. Inovasi Kemampuan untuk secara berani dan bertanggung jawab melakukan suatu perubahan apabila diperlukan dan menjadi suatu tuntutan dengan perubahan yang terjadi. Pemimpin transformasional harus sigap merespon perubahan tanpa mengorbankan rasa percaya dan tim kerja yang sudah dibangun. Dalam suatu organisasi yang efektif dan efisien, setiap orang yang terlibat perlu mengantisipasi perubahan dan tidak takut akan perubahan tersebut.
- e. Mobilitas Pengerahan semua sumber daya yang ada untuk melengkapi dan memperkuat pengikutnya yang penuh dengan tanggung jawab, dalam mencapai visi dan tujuan.
- f. Siap Siaga Kemampuan untuk selalu siap belajar tentang diri mereka sendiri dan menyambut perubahan dengan paradigma baru yang positif.
- g. Tekad Tekad bulat untuk selalu sampai pada akhir dan menyelesaikan sesuatu dengan baik dan tuntas. Untuk itu, diperlukan dukungan dari pengikut berupa pengembangan disiplin spiritualitas, emosi, dan fisik serta komitmen.

Kepemimpinan transformasional lebih bersifat kekeluargaan, tetapi dalam pelaksanaannya tetap tegas dan sesuai aturan yang berlaku demi tercapainya sebuah

tujuan baru. Untuk kepemimpinan demokratis, bebas, dan partisipatif, merupakan suatu kepemimpinan yang hampir menyerupai dengan kepemimpinan transformasional. Dimana kepemimpinan transformasional merupakan kesempurnaan dari kepemimpinan demokratis, bebas, dan partisipatif. Sehingga untuk saat ini kepemimpinan demokratis, bebas, dan partisipatif sudah jarang digunakan oleh suatu instansi maupun perusahaan.

2.1.4 Kecerdasan Emosional

a. Pengertian dan Indikator Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2005:35), kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang mengatur kehidupannya dengan inteligensi (*to manage our emotional life with intelligence*) menjaga keselarasan emosi dan pengungkapannya (*the appropriateness of emotion and its expression*) melalui keterampilan kesadaran diri, motivasi diri, empati, dan keterampilan sosial.

Menurut Masaong dan Tilomi (2011:75-76), kecerdasan emosional (EQ) yang tinggi akan sangat bermanfaat dan berpengaruh pada peningkatan kualitas hidup yang lebih baik sehingga kehidupan ini dapat member nilai yang tak terduga. Kualitas hidup yang dimaksud disini yaitu seseorang yang dapat berinteraksi dengan kehidupan disekitarnya. Kecerdasan emosional yang baik dapat membuat seseorang pintar menyesuaikan diri dengan suasana hati individu yang lain atau berempati, dengan demikian orang tersebut mudah menyesuaikan diri dalam pergaulan sosial serta lingkungannya.

Berdasarkan beberapa pengertian dan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah bagaimana seseorang bisa mengelola perasaan diri sendiri serta kemampuan membina hubungan yang baik dengan orang lain. Robbin(2016:71) menyatakan kecerdasan emosional memainkan peran penting dalam kinerja. Sebuah studi yang mendukung kecerdasan emosional termasuk daya tarik intuitifnya, fakta bahwa ia memprediksi kriteria yang berarti, dan ide bahwa itu berdasarkan biologi.

- 1) Daya tarik Intuitif, Intuisi menyatakan orang yang dapat mendeteksi emosi orang lain, mengendalikan emosinya sendiri, dan mengendalikan interaksi sosial dengan baik, memiliki posisi yang kuat dalam dunia bisnis. Materi promosi suatu perusahaan untuk ukuran kecerdasan emosional mengkalim kecerdasan emosional berperan atas lebih dari 85% kinerja terbaik dalam pimpinan puncak.
- 2) Kecerdasan emosional memprediksi kriteria yang berarti, bukti menyatakan level tinggi kecerdasan emosional berarti seseorang akan berkinerja baik dalam pekerjaan. Misalnya, sebuah studi menemukan kecerdasan emosional memprediksi kinerja pekerja di pabrik rokok di Cina. Sebuah tinjauan atas studi-studi mengindikasikan bahwa, secara keseluruhan, kecerdasan emosional secara lemah tetapi secara konsisten positif berkorelasi dengan kinerja, bahkan setelah para peneliti memperhitungkan kemampuan kognitif, kehati-hatian, dan rasionalitas.
- 3) Kecerdasan emosional berdasarkan Biologi. Dalam sebuah studi, orang-orang dengan kerusakan di area otak yang mengatur pemrosesan emosional (bagian korteks prefrontal) memiliki skor tidak lebih rendah dalam ukuran standar kecerdasan daripada orang tanpa kerusakan yang sama. Meskipun demikian, mereka memiliki skor lebih rendah signifikan pada ujian kecerdasan emosional dan terganggu dalam pengambilan keputusan norma. Studi ini menyatakan kecerdasan emosional berdasarkan neurologi dengan cara yang tidak berhubungan dengan ukuran standar kecerdasan. Ada juga bukti bahwa kecerdasan emosional dipengaruhi genetik, yang selanjutnya mendukung pendapat bahwa kecerdasan emosional mengukur sebuah faktor biologis mendasar yang nyata.

Kecerdasan emosional ada lima bagian yaitu tiga komponen berupa kompetensi emosional (pengenalan diri, pengendalian diri, dan motivasi) dan dua komponen berupa kompetensi sosial (empati dan keterampilan sosial) (Goleman, 2005:63), sebagai berikut:

1) Pengendalian diri (*Self Awareness*)

Pengendalian diri adalah kemampuan seseorang untuk mengetahui perasaan dalam dirinya dan digunakan untuk membuat keputusan bagi diri sendiri, memiliki tolak ukur yang realistis, kemampuan diri dan memiliki kepercayaan diri yang kuat. Unsur-unsur kesadaran diri, yaitu kesadaran emosi, penilaian diri, dan percaya diri.

2) Regulasi diri (*Self Regulation*)

Regulasi diri adalah kemampuan menangani emosi diri sehingga berdampak positif pada pelaksanaan tugas, peka terhadap kata hati, sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya suatu sasaran, dan mampu segera pulih dari tekanan emosi. Unsur-unsur pengendalian diri, yaitu kendali diri, sifat dapat dipercaya, kehati-hatian, adaptabilitas, dan inovasi.

3) Motivasi (*Motivation*)

Motivasi adalah kemampuan menggunakan hasrat agar setiap saat dapat membangkitkan semangat dan tenaga untuk mencapai keadaan yang lebih baik, serta mampu mengambil inisiatif dan bertindak secara efektif. Unsur-unsur motivasi, yaitu dorongan prestasi, komitmen, inisiatif, dan optimisme.

4) Empati (*Empathy*)

Empati adalah kemampuan merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain. Mampu memahami perspektif orang lain dan menimbulkan hubungan saling percaya, serta mampu menyelaraskan diri dengan berbagai tipe individu. Unsur-unsur empati, yaitu memahami orang lain, mengembangkan orang lain, orientasi pelayanan, memanfaatkan keragaman, dan kesadaran politik.

5) Keterampilan Sosial (*Social Skills*)

Keterampilan sosial adalah kemampuan menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain, bisa memimpin, bermusyawarah, menyelesaikan perselisihan, dan bekerja sama dalam tim. Unsur-unsur keterampilan sosial, yaitu pengaruh, komunikasi, manajemen konflik, kepemimpinan, membangun hubungan, kolaborasi dan kooperasi, dan

kemampuan tim.

Ada beberapa ciri-ciri yang bisa digunakan untuk mengukur tingkat kecerdasan emosional. Goleman (2009:58) menyatakan ciri-ciri tersebut diukur melalui beberapa aspek-aspek kecerdasan emosi secara khusus sebagai berikut:

- 1) Mengenali emosi diri merupakan suatu kemampuan untuk mengenali perasaan sewaktu perasaan itu terjadi. Aspek mengenali emosi diri terjadi dari: kesadaran diri, penilaian diri, dan percaya diri. Kemampuan ini merupakan dasar dari kecerdasan emosi, para ahli psikologi menyebutkan bahwa kesadaran diri merupakan kesadaran seseorang akan emosinya sendiri.
- 2) Mengelola emosi merupakan kemampuan individu dalam menangani perasaan agar dapat terungkap dengan tepat atau selaras, sehingga tercapai keseimbangan dalam diri individu.
- 3) Memotivasi diri sendiri dalam mengerjakan sesuatu, memotivasi diri sendiri adalah salah satu kunci keberhasilan. Mampu menata emosi guna mencapai tujuan yang diinginkan. Kendali diri secara emosi, menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati adalah landasan keberhasilan di segala bidang.
- 4) Mengenali emosi orang lain yaitu kemampuan mengenali emosi orang lain sangat bergantung pada kesadaran diri emosi. Empati merupakan salah satu kemampuan mengenali emosi orang lain, dengan ikut merasakan apa yang dialami oleh orang lain. Menurut Goleman (2005:59) kemampuan seseorang untuk mengenali orang lain atau peduli, menunjukkan empati seseorang. Individu yang memiliki kemampuan empati lebih mampu menangkap sinyal-sinyal sosial yang tersembunyi dan mengisyaratkan apa yang dibutuhkan oleh orang lain sehingga ia lebih mampu menerima sudut pandang orang lain, peka terhadap perasaan orang lain dan lebih mampu untuk mendengarkan orang lain.
- 5) Membina hubungan dengan orang lain yaitu kemampuan membina hubungan sebagian besar merupakan keterampilan mengelola emosi orang

lain. Keterampilan ini merupakan keterampilan yang menunjang popularitas, kepemimpinan, dan keberhasilan antar pribadi. Orang yang dapat membina hubungan dengan orang lain akan sukses dalam bidang apa pun yang menganadalkan pergaulan yang mulus dengan orang lain.

b. Faktor-faktor Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosi juga akan dipengaruhi oleh beberapa faktor penting penunjang. Menurut Casmini (2007:23) ada faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi kecerdasan emosional antara lain :

1) Faktor internal

Faktor yang ada dalam diri seseorang. Setiap manusia akan memiliki otak emosional yang didalamnya terdapat sistem saraf pengatur emosi atau lebih dikenal dengan otak emosional. Otak emosional meliputi keadaan amigdala, neokorteks, sistem limbik, *lobus prefrontal* dan keadaan lain yang lebih kompleks dalam otak emosional.

2) Faktor eksternal

Faktor pengaruh yang berasal dari luar diri seorang. Faktor eksternal kecerdasan emosional adalah faktor yang datang dari luar dan mempengaruhi perubahan sikap. Pengaruh tersebut dapat berupa perorangan atau secara kelompok. Perorangan mempengaruhi kelompok atau kelompok mempengaruhi perorangan. Hal ini lebih memicu pada lingkungan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dijadikan sebagai acuan penulis dalam melakukan penelitian yang akan dilakukan. Penelitian terdahulu juga dijadikan sebagai perbandingan atau pun tolak ukur untuk penelitian selanjutnya yang akan dilakukan. Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang berupa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis.

Arin, Djamhur, dan Djudi (2014) melakukan penelitian berjudul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention* Studi Pada Karyawan PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Kompensasi (X_1), Motivasi Kerja (X_2), terhadap variabel *turnover Intention* (Y_1). Jenis Penelitian ini adalah *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif dan dilakukan dengan metode kuesioner. Berdasarkan dari hasil penelitian ini diketahui adanya pengaruh yang signifikan dari kompensasi dan motivasi kerja terhadap *turnover intention* karyawan di PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang.

I gede dan Ida Bagus (2017) melakukan penelitian dengan judul pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasional dan *turnover intention* pada *agent* PRU Megas. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel eksogen kompensasi (X) terhadap variabel endogen komitmen organisasional (Y_1) dan *turnover intention* (Y_2). Penelitian ini dilakukan pada perusahaan anak cabang dari PT. Prudential Life Assurance (Prudential Indonesia) yang bernama PRU Megas berlokasi di Masceti jalan bypass Prof Ida Bagus Mantra, Gianyar, Bali dengan menggunakan 65 orang sebagai responden penelitian. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sensus. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah *path analysis* yang diolah menggunakan *software* SPSS. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional, komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* dan kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Mardo Alnico (2017) melakukan penelitian berjudul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* Studi Pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui

pengaruh variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1), Komitmen Organisasi (X_2), terhadap variabel *turnover Intention* (Y). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner atau angket. Skala pernyataan yang digunakan adalah skala likert. Berdasarkan dari hasil penelitian ini diketahui kepemimpinan transformasional yang ada dalam perusahaan berada pada kategori relatif rendah adalah intellectual stimulation. Ini artinya pemimpin masih kurang dalam mengajak karyawannya untuk berkreasi dan berinovasi dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Agung Tri Utomo (2017) melakukan penelitian berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Veronique Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Kompensasi (X_2) terhadap *Turnover Intention* (Y). Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kuisisioner yang berupa sejumlah pertanyaan tertulis. Hasil dari penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan PT. Veronique Indonesia.

Pringgo Gautama (2018) melakukan penelitian berjudul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Gaji dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Banjar. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional (X_1), kepuasan gaji (X_2) dan komitmen organisasi (X_3) terhadap *turnover intention* (Y). Metode yang digunakan adalah metode *regresi linier berganda*. Hasil dari penelitian ini adalah Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Gaji dan Komitmen Organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Banjar.

Redi Dwi Saputro (2016) melakukan penelitian dengan judul Kecerdasan Emosi dengan *Turnover Intention* pada Karyawan. Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan kuantitatif korelasional antara dua variabel dengan menggunakan analisis statistik untuk mengetahui ada tidaknya hubungan dua variabel yang diteliti. Variabel

bebas dalam penelitian ini adalah kecerdasan emosi sedangkan untuk variabel terikatnya adalah intensi *turnover*. Hasil dari penelitian ini adalah ada korelasi positif yang signifikan antara kecerdasan emosi dengan intensi *turnover.dx*

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

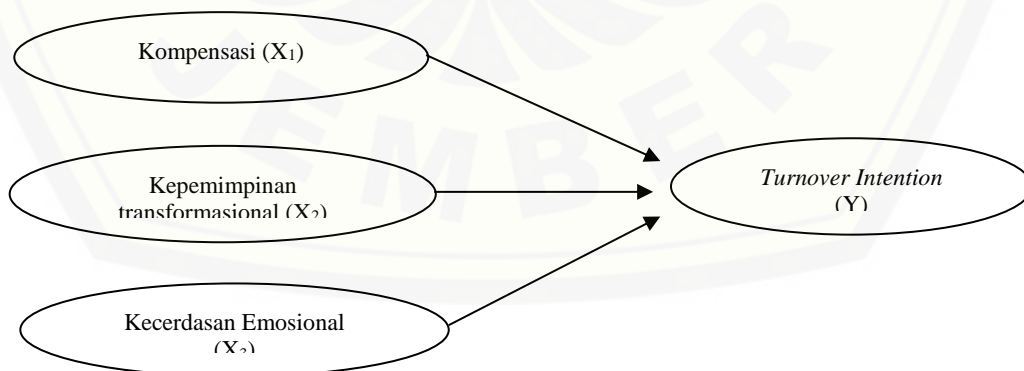
No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel-variabel penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
1	Arin, Djamhur, dan Djudi (2014)	Kompensasi (X_1), Motivasi Kerja (X_2), <i>Turnover Intention</i> (Y)	<i>Analisis regresi linier berganda</i>	Kompensai , motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> di PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang
2	Redi Dwi Saputro (2016)	Kecerdasan Emosi (X_1), Motivasi (X_2), <i>turnover intention</i> (Y)	Pendekatan Kuantitatif Korelasional	Kecerdasan Emosional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi. Kecerdasan Emosional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , Motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turover intention</i> .
3	Agung Tri Utomo (2017)	Kepemimpinan Transformasional (X_1), Kompensasi (X_2),	<i>Analisis regresi linier berganda</i>	Kepemimpinan Transformasional dan Kompensai secara bersama sama berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan PT. Veronique.
4	I gede dan Ida Bagus (2017)	kompensasi (X), komitmen organisasional (Y_1) dan <i>turnover intention</i> (Y_2).	<i>path analysis</i>	Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, komitmen organisasional
5	Mardo alnico (2017)	Kepemimpinan Transformasional (X_1), Komitmen Organisasi (X_2), <i>turnover intention</i> (Y_2).	<i>Analisis regresi linier berganda</i>	Kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel-variabel penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
6	Pringgo Gautama (2018)	Kepemimpinan Transformasional (X_1), Kepuasan Gaji (X_2), Komitmen Organisasi (X_3) <i>turnover intention (Y)</i>	Analisis <i>regresi linier berganda</i>	Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Gaji, Dan Komitmen Organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Turnover intention</i> karyawan rumah sakit umum Daerah Kota Banjar

Sumber : Arin, *et al.*(2014), Igede dan Ida Bagus (2017), Mardo alnico (2017), Agung Tri Utomo (2017), Pringgo Gautama (2018), Redi Dwi Saputro (2016).

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian ini bertujuan untuk mempermudah dalam menganalisis pengaruh dari setiap variabel bebas dan variabel terikat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Transformasional dan Kecerdasan Emosional Terhadap *Turnover Intention* pada karyawan tidak tetap di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Banyuwangi secara parsial. Berdasarkan studi empiris dan teoritis, maka dapat dibuat kerangka konseptual seperti pada gambar berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan teori yang telah disampaikan oleh para ahli dan penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

2.4.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention*

Flinkman et al. (2007) menyatakan alasan utama meninggalkan profesi adalah gaji, banyaknya permintaan pekerjaan, pergeseran waktu kerja dan status pekerjaan yang tidak pasti. Kepuasan dan ketidakpuasan atas kompensasi yang diterima adalah fungsi dari ketidakcocokan antara apa yang dirasakan akan diterima seseorang dengan berapa banyak yang diterima seseorang. Pemberian kompensasi pada karyawan menjadi salah satu tugas yang paling kompleks bagi perusahaan dimana kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu perusahaan dan bukan perusahaan lainnya. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh I gede dan Ida Bagus (2017) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*. Dengan adanya teori dan penelitian tersebut maka peneliti menulis hipotesis sebagai berikut :

H1 : Kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan tidak tetap di Perusahaan Daerah air Minum (PDAM) Banyuwangi.

2.4.2 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Turnover Intention*

Menurut Burns (Saftara 2016), menyatakan bahwa “Kepemimpinan transformasional pada hakekatnya menekankan seorang pemimpin perlu memotivasi bawahannya untuk melakukan tanggung jawab mereka lebih dari yang mereka harapkan”. Seorang pemimpin harus mampu membuat karyawannya mengagumi, menghormati dan sekaligus mempercayainya. Pemimpin juga harus mengartikulasikan pengharapan yang jelas terhadap prestasi bawahan mendemonstrasikan komitmennya terhadap seluruh tujuan organisasi dan mampu menggugah spirit tim dalam organisasi. Dengan demikian diharapkan kepemimpinan transformasional mempengaruhi keinginan karyawan untuk tidak

keluar dari organisasi. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Pringgo Gautama (2018) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*. Dengan adanya teori dan penelitian tersebut maka peneliti menulis hipotesis sebagai berikut :

H2 : Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan tidak tetap di Perusahaan Daerah air Minum (PDAM) Banyuwangi.

2.4.3 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap *Turnover Intention*

Goleman (2003) bahwa kualitas kecerdasan emosional mengacu pada kapasitas untuk mengenali perasaan kita sendiri dan orang lain, untuk memotivasi diri sendiri dan mengelola emosi dengan baik dalam diri kita sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain. Memperhatikan dan meningkatkan kecerdasan emosional sangat penting bagi individu. Dengan memiliki kecerdasan emosional yang tinggi maka individu akan mampu mengenali emosional diri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain dan membina hubungan. Adanya kemampuan seperti itu pekerjaan akan menjadi lebih efektif, karena individu mampu menata emosi sebagai alat untuk mencapai tujuan sehingga pekerjaan terselesaikan dengan tepat waktu. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Redi Dwi Saputro (2016) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*. Dengan adanya teori dan penelitian tersebut maka peneliti menulis hipotesis sebagai berikut :

H3 : Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan tidak tetap di Perusahaan Daerah air Minum (PDAM) Banyuwangi.

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian yang digunakan merupakan penelitian penjelasan (*explanatory research*) yaitu menguji keterkaitan antar beberapa variabel melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS sebagai alat penelitian untuk mengukur pengaruh kompensasi, kepemimpinan tranformasional dan kecerdasan emosional terhadap *turnover intention* pada karyawan tidak tetap di PDAM) Banyuwangi.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2007:115) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Sedangkan menurut Riduwan dan Kuncoro (2008:38) Populasi adalah keseluruhan dari karakteristik atau unit hasil pengukuran yang menjadi obyek atau subyek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan tidak tetap di PDAM Banyuwangi.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono,2008:117). Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan sampling jenuh (*sensus*), yaitu teknik penentuan sampel bila seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Adapun pertimbangan yang digunakan dalam menentukan sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan tidak tetap, yaitu 50 karyawan bagian instalasi yang ada pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Banyuwangi.

3.3 Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian kuantitatif. Hal ini dikarenakan data yang diperoleh nantinya merupakan data berupa angka. Data diperoleh selanjutnya akan diolah menggunakan software SPSS yang selanjutnya akan dianalisis.

2. Sumber Data

Berdasarkan sumber perolehan, jenis data penelitian menurut sumbernya dibagi menjadidua yaitu data primer dan data sekunder .dalam penelitian ini menggunakan kedua jenis data tersebut dimana data primer diperoleh dari hasil penyebaran kuisisioner dengan skala likert. Dimana data tersebut meliputi karakteristik responden dan hasil jawaban pernyataan dalam kuisisioner serta gambaran umum PDAM Kabupaten Banyuwangi yang diperoleh dari beberapa karyawan tidak tetap di PDAM Banyuwangi. Sedangkan data sekunder diperoleh dari penelitian-penelitian sebelumnya dan data-data dari website yang sekiranya dibutuhkan.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Wawancara

Wawancara merupakan pengumpulan data dengan cara menemui nara sumber dan menanyakan informasi yang diperlukan untuk kebutuhan penelitian. Data yang diperoleh diambil melalui bagian personalia yaitu mengenai gambaran umum perusahaan dan struktur organisasi serta jumlah karyawan yang ada di PDAM Banyuwangi.

2. Kuisisioner

Menurut Sugiyono (2007 : 199) Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuisisioner dalam penelitian ini berupa

pertanyaan tertulis yang berkaitan dengan permasalahan pada penelitian. Pertanyaan yang tertera mencangkup kompensasi, kepemimpinan tranformasional dan kecerdasan emosional karyawan tidak tetap di perusahaan daerah air minum (PDAM) Banyuwangi.

3. Studi Pustaka

Studi Pustaka yaitu pengumpulan data yang bersumber dari buku, artikel, jurnal maupun internet atau dengan menggunakan dan mempelajari literatur dan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan penelitian ini.

3.5 Identifikasi Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel Bebas atau *Independent Variable* (X)

Terdapat tiga variabel bebas dalam penelitian ini antara lain yaitu kompensasi yang disebut sebagai variabel (X_1), kepemimpinan transformasional yang disebut sebagai variabel (X_2), dan kecerdasan emosional yang disebut sebagai variabel (X_3).

2. Variabel Terikat atau *Dependent Variable* (Y)

Variabel terikat pada penelitian ini adalah *turnover intention* yang disebut sebagai variabel (Y)

3.6 Definisi Operasional dan Skala Pengukuran Variabel

Definisi operasional variabel merupakan variabel yang digunakan pada penelitian ini. Variabel itu sendiri meliputi variabel independent (X) yang terdiri dari kompensasi (X_1), kepemimpinan transformasional (X_2) dan kecerdasan emosional (X_3) serta variabel dependent (Y) yang terdiri dari *turnover intention*.

1. Variabel independen kompensasi (X_1) merupakan gaji atau imbalan yang diberikan kepada karyawan bagian instalasi PDAM Kabupaten Banyuwangi atas kontribusi yang diberikan. Indikator yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan indikator yang dikembangkan oleh (Simamora, 2009:445).

- a. Gaji
Gaji merupakan imbalan dalam bentuk uang yang diberikan oleh PDAM Kabupaten Banyuwangi kepada karyawan bagian instalasi dalam skala bulanan.
 - b. Tunjangan
Tunjangan diberikan oleh perusahaan kepada karyawan bagian instalasi yang dianggap mempunyai komitmen terhadap PDAM Kabupaten Banyuwangi seperti Tunjangan Hari Raya.
 - c. Bonus
Imbalan dalam bentuk uang yang diberikan diluar gaji atas prestasi karyawan bagian instalasi terhadap PDAM Kabupaten Banyuwangi.
 - d. Jaminan Sosial
Bentuk imbalan dari perusahaan berupa asuransi kesehatan bagi anggota keluarga karyawan dan bagi karyawan bagian instalasi PDAM Kabupaten Banyuwangi itu sendiri serta uang pesangon.
 - e. Fasilitas
Fasilitas kantor yang diberikan PDAM Kabupaten Banyuwangi untuk karyawan bagian instalasi berupa kelengkapan alat dalam kerja.
2. Variabel independen kepemimpinan transformasional (X_2) adalah seseorang pemimpin yang menguasai situasi dengan menyampaikan visi yang jelas tentang tujuan kelompok, bergairah dalam pekerjaan dan kemampuan untuk membuat anggota kelompok merasa bersemangat dan berenergi di PDAM Kabupaten Banyuwangi. indikator yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan indikator yang dikembangkan oleh menurut (Robbins, 2010: 263):
- a. Kharisma
Pemimpin PDAM Kabupaten Banyuwangi mampu mewujudkan atmosfer motivasi atas dasar komitmen dan identitas emosional pada visi, filosofi, dan gaya mereka dalam diri bawahannya.

- b. Motivasi Inspiratif
Pemimpin PDAM Kabupaten Banyuwangi yang bergairah dalam mengkomunikasikan masa depan organisasi yang idealis untuk menumbuhkan semangat timnya, tidak hanya semangat individu.
 - c. Stimulasi Intelektual.
Pemimpin PDAM Kabupaten Banyuwangi yang mampu membentuk karyawan bagian instalasi dalam memecahkan masalah lama dengan inovasi yang dimilikinya.
 - d. Perhatian yang Individual
Pimpinan PDAM Kabupaten Banyuwangi selalu memperhatikan dan memperlakukan karyawannya secara individual, serta melatih dan menasehati.
3. Variabel independen kecerdasan emosional (X_3) adalah kemampuan untuk menerima, menilai, mengelola, serta mengontrol emosi dirinya dan orang lain disekitarnya. Dalam hal ini emosi mengacu pada perasaan terhadap informasi akan suatu hubungan. Adapun indikator yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan indikator yang dikembangkan oleh menurut (Goleman,2005:63) sebagai berikut:
- a. Pengendalian diri (*Self Awareness*)
Kemampuan karyawan bagian instalasi PDAM Kabupaten Banyuwangi untuk mengetahui perasaan dalam dirinya.
 - b. Regulasi diri (*Self Regulation*)
Kemampuan karyawan bagian instalasi PDAM Kabupaten Banyuwangi menangani emosi diri.
 - c. Motivasi(*Motivation*)
Kemampuan karyawan bagian instalasi PDAM Kabupaten Banyuwangi menggunakan hasrat agar setiap saat dapat membangkitkan semangat dan tenaga untuk mencapai keadaan yang lebih baik.
 - d. Empati(*Emphaty*)
Kemampuan karyawan bagian instalasi PDAM Kabupaten Banyuwangi merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain.

- e. Keterampilan Sosial (*Social Skills*)
Kemampuan karyawan bagian instalasi PDAM Kabupaten Banyuwangi menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain.
4. Variabel dependen *turnover intention* (Y) merupakan kadar keinginan berpindah dari pekerjaan yang dialami oleh karyawan perusahaan. Adapun indikator *turnover intention* (Hartono: 2002) dalam penelitian ini adalah :
 - a. Absensi yang meningkat
Karyawan bagian instalasi PDAM Kabupaten Banyuwangi memiliki absensi yang semakin meningkat.
 - b. Mulai malas bekerja
Karyawan bagian instalasi PDAM Kabupaten Banyuwangi lebih malas bekerja.
 - c. Penigkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja
Karyawan bagian instalasi PDAM Kabupaten Banyuwangi lebih sering melakukan pelanggaran.
 - d. Peningkatan protes terhadap atasan
Karyawan bagian instalasi PDAM Kabupaten Banyuwangi lebih sering melakukan protes terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan kepada atasan.
 - e. Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya
Karyawan bagian instalasi PDAM Kabupaten Banyuwangi berperilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya.

3.7 Skala Pengukuran

Skala pengukuran digunakan sebagai acuan dalam mengukur indikator variabel untuk menghasilkan analisis data. Pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian bertingkat dengan menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2014:93), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Rentang skala yang digunakan untuk mengukur derajat sangat setuju atau sangat tidak setuju untuk setiap indikator variabel dalam penelitian ini adalah satu sampai lima dengan pembagian nilai

sebagai berikut:

1. Skala likert untuk variabel *Kompensasi, Kepemimpinan Transformasional dan Kecerdasan Emosional*.
 - a. Sangat Setuju (SS) : Skor 5
 - b. Setuju (S) : Skor 4
 - c. Cukup Setuju (CS) : Skor 3
 - d. Tidak Setuju (TS) : Skor 2
 - e. Sangat Tidak Setuju (STS) : Skor 1

2. Skala likert untuk variabel *Turnover Intention*
 - a. Sangat Setuju (SS) : Skor 1
 - b. Setuju (S) : Skor 2
 - c. Cukup Setuju (CS) : Skor 3
 - d. Tidak Setuju (TS) : Skor 4
 - e. Sangat Tidak Setuju (STS) : Skor 5

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Uji instrumen

Uji instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data, agar data yang diperoleh memiliki tingkat akurasi dan konsisten yang tinggi. Oleh karena itu instrumen penelitian yang digunakan harus valid dan reliabel.

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesalihan instrumen. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kuesioner yang diajukan dapat menggali data atau informasi yang diperlukan. Arikunto (2011:135) menyatakan bahwa sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu menggali apa yang diinginkan dan mampu mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Pada penelitian ini, digunakan validitas *Pearson* berdasarkan

rumus korelasi *Product Moment*. Sugiyono (2015:127) criteria validitas untuk setiap item adalah jika koefisien korelasi *Product Moment* melebihi 0,30 atau $r > 0,30$ berarti item tersebut valid. Selain itu juga bisa dilihat dari nilai signifikansinya apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka data tersebut dapat dikatakan valid, sedangkan jika nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 maka data tersebut dikatakan tidak valid, Sugiyono (2015:128).

Adapun rumus *Pearson Product Moment* adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{N \sum XY - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[N(\sum X^2 - (\sum Y)^2) (N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)]}}$$

Dimana:

r = Koefisien Korelasi

n = Jumlah Sampel

X = Nilai Indikator Variabel

Y = Nilai Total Variabel

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas atau keandalan dilakukan untuk mengetahui sampai sejauh mana kuesioner yang diajukan dan dilakukan dapat memberikan hasil yang tidak berbeda jika dilakukan pengukuran kembali terhadap objek yang sama pada waktu yang berlainan. Suatu kuesioner disebut mempunyai reliabilitas tinggi atau dipercaya jika kuesioner itu stabil dan dapat diandalkan sehingga penggunaan kuesioner tersebut berkali – kali akan memberikan hasil yang serupa (Ghozali,2013:48). Sesuai yang diisyaratkan Nunnally (dalam Ghozali,2013:48) bahwa suatu konstruk dikatakan *reliable* jika nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60.

Dalam penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan melihat koefisien *Cronbach Alpha* yang dirumuskan sebagai berikut:

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

Keterangan:

α = koefisien *cronbach alpha*

X = jumlah butir pertanyaan

r = rata – rata Korelasi diantara butir – butir pernyataan.

3.8.2 Uji Normalitas Data

Ghozali (2013:110) menyatakan bahwa tujuan dari uji normalitas adalah sebagai berikut: “Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing – masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian–pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid dan statistik parametrik tidak dapat digunakan. Uji *kolmogrov-smirnov test* dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5%. Kriteria pengujian dengan melihat *kolmogrov-smirnov test* sebagai berikut:

- a. Jika signifikansi > 0.05 maka data tersebut berdistribusi normal.
- b. Jika signifikansi < 0.05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

3.8.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain (Priyatno, 2010:124). Dalam analisis regresi, variabel yang mempengaruhi disebut *independent variable* (variabel bebas) dan variabel yang dipengaruhi disebut *dependent variable* (variabel terikat). Dalam penelitian ini pengaruh variabel bebas yang terdiri dari kompensasi (X_1), kepemimpinan transformasional (X_2), dan kecerdasan emosional (X_3) terhadap *turnover intention* (Y) pada karyawan tidak tetap di perusahaan air minum daerah (PDAM) Banyuwangi.

Persamaan regresi linier berganda sebagai berikut (Sugiyono, 2010:277):

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

Keterangan :

a = bilangan konstanta

b_1 = koefisien regresi variabel kompensasi

b_2 = koefisien regresi variabel kepemimpinan transformasional

b_3 = koefisien regresi variabel kecerdasan emosional

X_1 = kompensasi

X_2 = kepemimpinan transformasional

X_3 = kecerdasan emosional

Y = *turnover intention*

e = faktor gangguan

3.8.4 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dari penelitian ini terdiri dari: uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Keseluruhan uji asumsi klasik diproses dengan menggunakan SPSS v.24.

a. Uji Multikolinieritas

Ghozali (2013:91) menyatakan bahwa uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model *regresi* ditemukan adanya korelasi antar variabel – variabel bebas. Pada model *regresi* yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas / variabel independen. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antara variabel bebasnya sama dengan nol. Untuk mengukur ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* (TOL) dan *variance inflation factors* (VIF) dari masing – masing variabel. Jika nilai TOL < 0.10 maka artinya terjadi multikolinieritas. Jika TOL > 0.10 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas. Jika VIF < 10.00 maka tidak terjadi multikolinieritas. Jika VIF > 10.00 maka artinya terjadi

multikolinieritas. Apabila terjadi gejala multikolinearitas, peneliti mengambil langkah perbaikan yaitu dengan menghilangkan sebuah atau beberapa variabel X (Gujarati, 2006:45).

b. Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2013:105) menyatakan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Penelitian ini menggunakan metode Glejser, yaitu dengan meregresi semua variabel bebas terhadap nilai mutlak residualnya. Jika nilai signifikansi antara variabel bebas dengan absolut residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Bila dalam model regresi terdapat gejala heteroskedastisitas maka peneliti akan menggunakan metode Weighted Least Square (WLS) untuk mengatasi masalah tersebut. Menurut Winarno (2009:154), menyatakan bahwa metode WLS dengan menentukan nilai pembobot yang proporsional terhadap inverse (kebalikan) dari nilai varians variabel respons sehingga diperoleh residual yang baru yang memiliki sifat seperti pada regresi yang bersifat OLS, kemudian dilakukan pengujian heteroskedastisitas kembali. Transformasi dilakukan dengan mengestimasi regresi dengan cara melakukan pembobotan data atas nilai pada variabel dependen dan independen dengan suatu faktor pengali (pembobot) yang tepat, yaitu masing-masing observasi Y dan X dibagi dengan deviasi standarnya sendiri dan melakukan regresi OLS atas data yang telah ditransformasi

3.8.5 Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui signifikan pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun uji hipotesis tersebut terdiri dari uji Parsial (Uji t). Uji t digunakan untuk membuktikan signifikan tidaknya antara variabel X dengan variabel Y pada karyawan tidak tetap di perusahaan air minum daerah (PDAM) Banyuwangi. Adapun tahapan uji t sebagai berikut:

a. Menentukan hipotesis

H_0 : variabel bebas (X) secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y)

H_a : variabel bebas (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat (Y)

b. Menentukan derajat kepercayaan. Pada penelitian ini digunakan derajat kepercayaan 95% karena $\alpha = 5\%$ dengan uji dua sisi maka ($\alpha : 2=2,5\%$ atau $0,25\%$)

c. Membuat kesimpulan

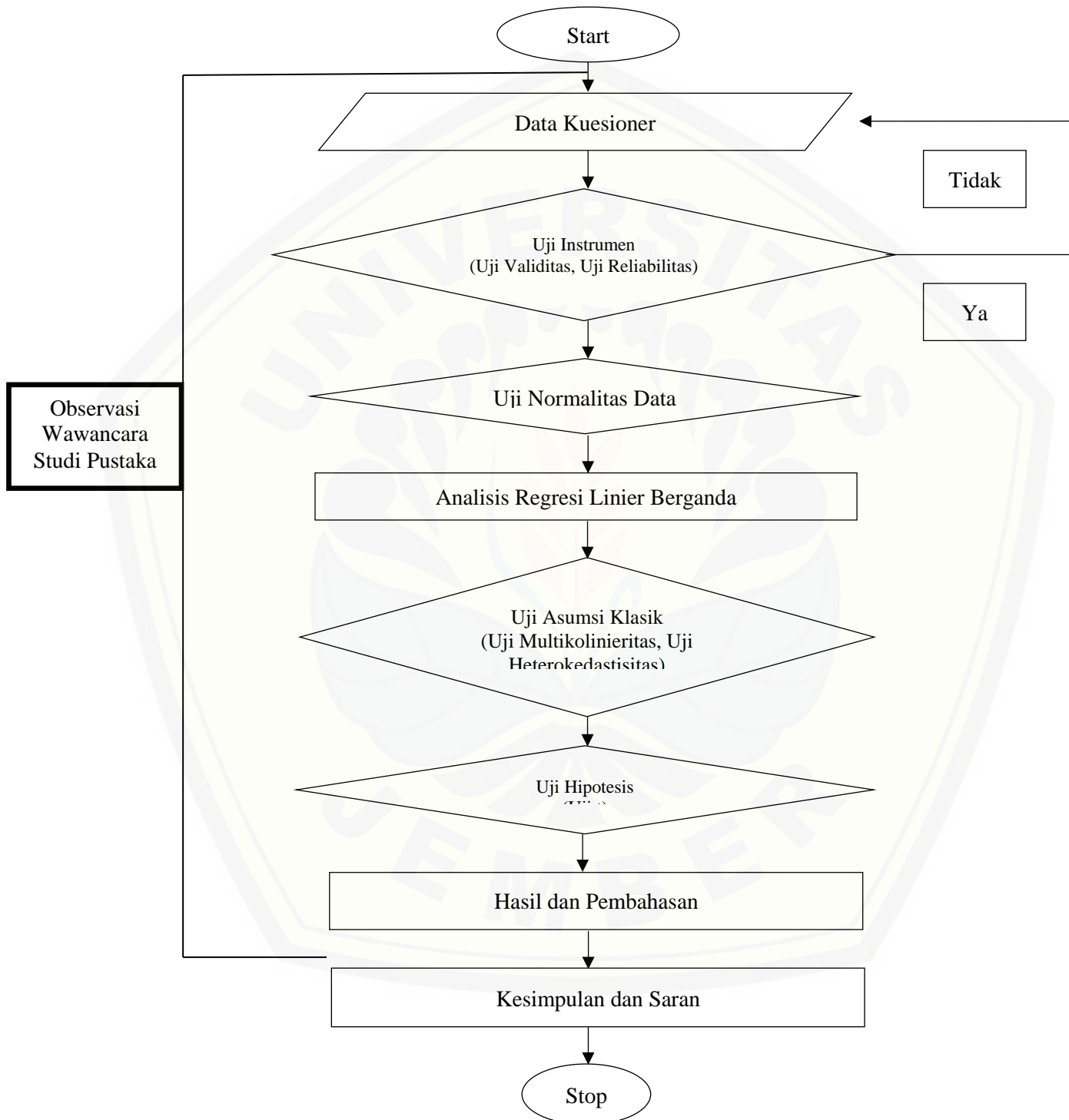
a) Apabila $t \text{ hitung} \geq t \text{ tabel} : H_0$ ditolak

Hal ini berarti ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

b) Apabila $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel} : H_0$ diterima

Hal ini berarti tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya

3.9 Kerangka Pemecahan Masalah



Gambar 3.1 : Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan gambar:

- a. *Start* merupakan tahap awal atau persiapan penelitian.
- b. Pengumpulan Data : (Observasi, wawancara, kuesioner, dan studi pustaka) data kuesioner merupakan data awal yang digunakan untuk di uji instrumen. Sedangkan data lainnya digunakan sebagai bahan tambahan untuk menyimpulkan hasil dan pembahasan.
- c. Uji instrumen untuk data kuesioner, uji ini meliputi:
 1. Uji normalitas data, untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi variabel penelitian berdistribusi normal atau tidak.
 2. Uji validitas, untuk mengetahui layak atau tidaknya suatu instrumen untuk digunakan.
 3. Uji reliabilitas, untuk mengetahui konsisten dan stabilitas nilai hasil skala pengukuran tertentu.
- d. Uji data dengan analisis linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
- e. Uji asumsi klasik merupakan pengolahan data dengan melakukan pendugaan parameter yang sesuai dengan model yang dikembangkan yaitu untuk mengetahui ada tidaknya permasalahan dalam suatu model penelitian.
- f. Melakukan uji hipotesis yang merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh disetiap variabel yang diukur yaitu dengan uji t.
- g. Hasil dan pembahasan, yaitu tahapan dimana peneliti menjelaskan hasil dari penelitian yang dilakukan.
- h. Analisis data diatas akan diperoleh hasil analisis yang akan mengarah pada kesimpulan dan saran.
- i. *Stop*, merupakan akhir dari seluruh penelitian.

BAB 5. KESIMPULANDAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah peneliti jelaskan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian regresi berganda atas pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention* menunjukkan pengaruh yang negatif dan signifikan. Ini membuktikan bahwa Kompensasi yang sesuai akan menurunkan *Turnover Intention*.
2. Hasil pengujian regresi berganda atas pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap *Turnover Intention* menunjukkan pengaruh yang negatif dan signifikan. Ini membuktikan bahwa Kepemimpinan Transformasional yang tinggi akan menurunkan *Turnover Intention*.
3. Hasil pengujian regresi berganda atas pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap *Turnover Intention* menunjukkan pengaruh yang negatif dan signifikan. Ini membuktikan bahwa Kecerdasan Emosional yang tinggi akan menurunkan *Turnover Intention*.

5.2 Saran

1. Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya kuisisioner yang disebar menggunakan teknologi melalui kuisisioner dengan *link.bit.ly* agar lebih efisien waktu dan *paperless*.
2. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan sebaiknya kuisisioner yang disebar dikemas yang menarik agar responden semakin berpartisipasi dalam mengisi kuisisioner penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2011. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Goleman, Daniel. 2005. *Working with Emotional Intelligence*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, Daniel. 2009. *Emotional Intelligence; Kecerdasan Emopsional, Mengapa EI Lebih Penting dari IQ*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Ghozali, Imam, 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21. Edisi7*, Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hartono. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Jakarta: Prehallindo.
- Hasibuan. Melayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Masaong A, Kadim, dan Arfan A. Tilomi. 2011. *Kepemimpinan Berbasis Multiple Intelligence*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Rivai, V. 2009. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori kepraktik*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.

Robbins, Stephen P., (2006) *Perilaku Organisas*, Versi Bahasa Indonesia. Edisi Kedelapan Jilid I dan 2, PT. Prenhallindo, Jakarta.

Robbins, Stephen P. (2010). *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Jakarta : Erlangga.

Robbins, Stephen P, dan Timothy A. Judge. 2016. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.

Sastrohadiwiryo, Susanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.

Spector, P. E. 2012. *Industrial and organizational psychology: Research and practice* 6th Ed. New Jersey : John Wiley & Sons, Inc

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D)*. Bandung : PenerbitAlfabeta.

Sugiyono. 2008. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono, 2007. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif R&D)*. Bandung: Alfabeta

- Utami, I. dan Bonussyeani, N. E. S. 2009. Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Keinginan Berpindah Kerja. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, 6(1). Salatiga: Universitas Kristen Satya Wacana.
- Wahjosumidjo. 2006. *Kepemimpinan Organisasi*. PT Elex Media Komputindo, Jakarta
- Wardani, Evriana, 2010. “Analisis Pengaruh Kualitas Produk, Kualitas Pelayanan, dan Nilai Pelanggan terhadap Kepuasan Pelanggan (Studi Kasus pada Pelanggan Kedai Digital 23 Semarang)”. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Woodside, G. A., Lysonki, S. (1989). A General Model Of Traveler Destination Choice. *Journal Of Travel Research*. 27 (8) 8-14
- Wu, L. Y., Kuan, Y. C., Po, Y. C., dan Shung, L. C. 2014. Perceived Value, Transaction Cost, And Repurchase Intention In *Online* Shopping: A Relation Exchange Perspective. *Journal Of Business Research*. Vol 67(1): 2768-2776.
- Yuliandari, W. (2018). Kepuasan Konsumen Pengguna Jasa Paket Wisata Di PT Naifahduta Utama Tour Dan Travel Pekanbaru. *JOM Fisip*, 5(1), 1-14
- Yulisetiari, D., Subagio, A., Paramu, H., dan Irawan, B. 2017. Customer Repurchase Intention And Satisfaction In *Online* Shopping. *International Business Management*. Vol 11(1): 215-221

Lampiran 1 Kuisisioner**KUESIONER PENELITIAN**

Kepada:

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/Sdri

Karyawan PDAM Jember

Di tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi guna memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi S1 di jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember. Adapun judul skripsi yang saya susun adalah **“PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KECERDAAN EMOSIONAL TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN TIDAK TETAP DI PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) BANYUWANGI“**. Dengan segenap kerendahan hati, saya memohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi kuisisioner ini dengan jujur dan apa adanya.

Informasi yang bapak/ibu berikan dapat dijamin kerahasiaan serta sangat berarti untuk kesuksesan penelitian ini. Oleh karena itu peneliti menyampaikan terimakasih.

Peneliti,

Septian Ari Wicaksono

160810201339

Identitas Responden

- 1 Nomor Responden :.....(Diisi oleh peneliti)
- 2 Umur :.....tahun
- 3 Jenis Kelamin :(Pria/Wanita) *coret yang tidak perlu

Petunjuk Pengisian

- 1 Pernyataan-pernyataan berikut mohon diisi dengan jujur sesuai dengan keadaan dan kenyataan yang sebenarnya.
- 2 Berilah tanda centang (√) pada jawaban yang telah disediakan dan dianggap paling sesuai. Terdapat lima (5) pilihan jawaban, yaitu:
 - a. Sangat Setuju (SS)
 - b. Setuju (S)
 - c. Cukup Setuju (CS)
 - d. Tidak Setuju (TS)
 - e. Sangat Tidak Setuju (STS)
- 3 Pastikan anda tidak melewatkan kuisisioner yang tersedia.

KUESIONER

1. Kompensasi (X1)

	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya menerima gaji rutin setiap bulan					
	Saya mendapatkan tunjangan hari raya setiap lebaran					
3	Saya mendapatkan bonus sesuai dengan berat tugas yang diberikan					
4	Saya dan keluarga mendapatkan jaminan kesehatan					
5	Saya merasa fasilitas alat kerja sudah sangat memadai					

2. Kepemimpinan Transformasional (X2)

	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya merasa pemimpin di kantor PDAM Kabupaten Banyuwangi memiliki kharisma yang kuat					
2	Saya merasa pemimpin di kantor PDAM Kabupaten Banyuwangi selalu memberikan motivasi yang inspiratif					
3	Saya merasa pemimpin di kantor PDAM Kabupaten Banyuwangi mampu memberikan stimulasi intelektual					
4	Saya merasa pemimpin di kantor PDAM Kabupaten Banyuwangi memiliki perhatian kepada individual yang baik					

3. Kecerdasan Emosional (X3)

	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya mampu mengendalikan diri dengan baik					
2	Saya mampu menangani emosi diri dengan baik					
3	Saya memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja					
4	Saya mampu merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain					
5	Saya memiliki ketrampilan social yang baik ketika berhubungan dengan orang lain					

4. *Turnover Intention* (Y)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	CS	S	SS
1	Saya sering absen dalam bekerja sehari-hari					
2	Saya sering malas dalam bekerja sehari-hari					
3	Saya sering melanggar peraturan dan tata tertib perusahaan					
4	Saya sering melakukan protes terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan kepada atasan					
5	Saya menyelesaikan tugas dengan bertanggung jawab agar bisa segera lepas dari beban perusahaan					

Lampiran 2 Rekapitulasi Kuisisioner

No	Kompensasi						Kepemimpinan Transformasional					Kecerdasan Emosional						<i>Turnover Intention</i>					
	1	2	3	4	5	X1	1	2	3	4	X2	1	2	3	4	5	X3	1	2	3	4	5	Y
1	5	4	4	4	5	22	4	4	5	4	17	5	4	4	4	5	22	4	4	4	4	5	21
2	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	21
3	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
4	5	4	4	4	5	22	5	5	5	5	20	5	5	4	5	4	23	4	5	5	4	4	22
5	4	4	4	3	4	19	4	4	4	5	17	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	4	20
6	5	4	4	4	5	22	4	4	4	4	16	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20
7	5	3	3	4	5	20	3	3	3	4	13	5	4	4	3	4	20	3	3	3	4	3	16
8	5	5	5	2	5	22	4	4	4	4	16	5	4	4	4	4	21	5	4	4	4	5	22
9	3	3	3	4	5	18	2	2	3	3	10	2	3	3	2	3	13	3	2	3	5	3	16
10	5	5	5	4	5	24	4	5	4	4	17	5	4	5	4	4	22	5	5	4	4	5	23
11	5	5	5	4	5	24	4	5	4	4	17	5	5	5	4	4	23	5	5	4	4	5	23
12	5	5	5	5	4	24	4	5	5	4	18	5	4	5	4	4	22	5	5	5	4	5	24
13	5	5	5	4	4	23	4	5	4	4	17	3	5	5	4	4	21	5	5	4	4	5	23
14	3	3	3	5	5	19	4	3	5	4	16	3	4	3	4	4	18	3	3	5	4	3	18
15	3	3	3	3	4	16	4	3	4	4	15	5	4	3	4	4	20	4	3	4	4	3	18
16	5	5	5	5	5	25	4	5	4	5	18	4	3	5	4	3	19	3	5	4	3	5	20
17	3	3	4	4	5	19	4	3	3	4	14	5	3	3	4	4	19	3	3	3	4	3	16
18	3	3	5	5	4	20	4	3	3	5	15	4	5	3	4	5	21	5	3	3	5	3	19
19	4	4	5	4	5	22	4	4	4	4	16	2	4	4	4	4	18	4	4	5	4	4	21
20	3	3	4	2	4	16	4	4	3	4	15	4	4	3	4	3	18	4	3	4	3	3	17
21	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	17	4	4	4	4	2	18	4	4	4	2	4	18
22	4	2	4	4	3	17	3	4	4	4	15	5	4	2	4	4	19	4	2	4	4	4	18
23	4	4	5	5	5	23	5	5	4	5	19	4	4	4	4	4	20	5	5	4	4	4	22
24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	5	4	4	4	2	19	4	4	4	4	4	20
25	4	4	4	5	4	21	2	5	4	4	15	5	4	4	4	4	21	4	5	4	4	4	21
26	4	4	4	5	4	21	4	5	4	4	17	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4	21
27	4	4	4	4	4	20	2	4	4	4	14	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
28	4	4	4	4	3	19	3	4	4	4	15	5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	4	20
29	4	4	4	5	4	21	2	5	5	4	16	5	4	4	4	4	21	4	5	5	4	4	22
30	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20

31	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
32	4	3	3	4	4	18	5	4	5	3	17	4	4	3	5	5	21	3	4	5	5	5	22
33	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	4	5	24	5	5	5	4	4	23
34	4	3	3	4	3	17	3	4	3	3	13	3	3	3	4	4	17	3	4	3	4	4	18
35	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	3	3	21	5	5	5	3	3	21
36	3	3	3	3	2	14	3	3	3	3	12	2	2	3	3	4	14	3	3	3	3	3	15
37	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
38	4	4	4	4	4	20	5	4	5	4	18	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	4	21
39	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	5	5	22	4	4	4	5	5	22
40	3	3	3	3	3	15	4	3	4	3	14	3	3	3	4	4	17	3	3	4	4	4	18
41	5	4	4	5	5	23	4	5	4	4	17	4	5	4	4	3	20	4	5	4	4	4	21
42	4	4	4	5	4	21	5	5	5	5	20	4	5	5	5	4	23	4	5	5	5	5	24
43	3	4	5	4	3	19	4	3	4	4	15	4	5	4	4	5	22	4	5	4	4	4	21
44	3	4	5	4	3	19	4	3	4	5	16	4	5	4	3	5	21	4	5	4	3	3	19
45	5	4	4	4	5	22	4	4	5	4	17	5	4	4	4	5	22	4	4	4	4	5	21
46	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	21
47	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
48	5	4	4	4	5	22	5	5	4	5	19	5	5	4	5	4	23	4	5	5	4	4	22
49	4	4	4	3	4	19	4	4	4	5	17	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	4	20
50	5	4	4	4	5	22	4	4	4	4	16	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20

Lampiran 3 Jawaban Responden

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	10	20.0	20.0	20.0
	4.00	23	46.0	46.0	66.0
	5.00	17	34.0	34.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.0	2.0	2.0
	3.00	11	22.0	22.0	24.0
	4.00	29	58.0	58.0	82.0
	5.00	9	18.0	18.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	16.0	16.0	16.0
	4.00	28	56.0	56.0	72.0
	5.00	14	28.0	28.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.0	4.0	4.0
	3.00	5	10.0	10.0	14.0
	4.00	30	60.0	60.0	74.0
	5.00	13	26.0	26.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.0	2.0	2.0
	3.00	6	12.0	12.0	14.0
	4.00	23	46.0	46.0	60.0
	5.00	20	40.0	40.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	8.0	8.0	8.0
	3.00	5	10.0	10.0	18.0
	4.00	32	64.0	64.0	82.0
	5.00	9	18.0	18.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.0	2.0	2.0
	3.00	9	18.0	18.0	20.0
	4.00	24	48.0	48.0	68.0
	5.00	16	32.0	32.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	14.0	14.0	14.0
	4.00	30	60.0	60.0	74.0
	5.00	13	26.0	26.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	10.0	10.0	10.0
	4.00	33	66.0	66.0	76.0
	5.00	12	24.0	24.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	6.0	6.0	6.0
	3.00	4	8.0	8.0	14.0
	4.00	22	44.0	44.0	58.0
	5.00	21	42.0	42.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.0	2.0	2.0
	3.00	5	10.0	10.0	12.0
	4.00	31	62.0	62.0	74.0
	5.00	13	26.0	26.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.0	2.0	2.0
	3.00	12	24.0	24.0	26.0
	4.00	28	56.0	56.0	82.0
	5.00	9	18.0	18.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.0	2.0	2.0
	3.00	4	8.0	8.0	10.0
	4.00	39	78.0	78.0	88.0
	5.00	6	12.0	12.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.0	4.0	4.0
	3.00	5	10.0	10.0	14.0
	4.00	34	68.0	68.0	82.0
	5.00	9	18.0	18.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	9	18.0	18.0	18.0
	4.00	31	62.0	62.0	80.0
	5.00	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.0	4.0	4.0
	3.00	8	16.0	16.0	20.0
	4.00	22	44.0	44.0	64.0
	5.00	18	36.0	36.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	12.0	12.0	12.0
	4.00	32	64.0	64.0	76.0
	5.00	12	24.0	24.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.0	2.0	2.0
	3.00	5	10.0	10.0	12.0
	4.00	38	76.0	76.0	88.0
	5.00	6	12.0	12.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	10	20.0	20.0	20.0
4.00	26	52.0	52.0	72.0
5.00	14	28.0	28.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Lampiran 4 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1
X1.1 Pearson Correlation	1	.667**	.389**	.249	.577**	.800**
Sig. (2-tailed)		.000	.005	.081	.000	.000
N	50	50	50	50	50	50
X1.2 Pearson Correlation	.667**	1	.734**	.256	.393**	.833**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.072	.005	.000
N	50	50	50	50	50	50
X1.3 Pearson Correlation	.389**	.734**	1	.279*	.273	.722**
Sig. (2-tailed)	.005	.000		.050	.055	.000
N	50	50	50	50	50	50
X1.4 Pearson Correlation	.249	.256	.279*	1	.267	.570**
Sig. (2-tailed)	.081	.072	.050		.061	.000
N	50	50	50	50	50	50
X1.5 Pearson Correlation	.577**	.393**	.273	.267	1	.704**
Sig. (2-tailed)	.000	.005	.055	.061		.000
N	50	50	50	50	50	50
X1 Pearson Correlation	.800**	.833**	.722**	.570**	.704**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
N	50	50	50	50	50	50

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

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

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.323*	.438**	.484**	.769**
	Sig. (2-tailed)		.022	.001	.000	.000
	N	50	50	50	50	50
X2.2	Pearson Correlation	.323*	1	.486**	.435**	.765**
	Sig. (2-tailed)	.022		.000	.002	.000
	N	50	50	50	50	50
X2.3	Pearson Correlation	.438**	.486**	1	.294*	.735**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.039	.000
	N	50	50	50	50	50
X2.4	Pearson Correlation	.484**	.435**	.294*	1	.714**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.039		.000
	N	50	50	50	50	50
X2	Pearson Correlation	.769**	.765**	.735**	.714**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50

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

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

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.431**	.313*	.318*	.109	.722**
	Sig. (2-tailed)		.002	.027	.024	.452	.000
	N	50	50	50	50	50	50
X3.2	Pearson Correlation	.431**	1	.464**	.348*	.231	.768**
	Sig. (2-tailed)	.002		.001	.013	.106	.000
	N	50	50	50	50	50	50
X3.3	Pearson Correlation	.313*	.464**	1	.162	.000	.619**
	Sig. (2-tailed)	.027	.001		.261	1.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50
X3.4	Pearson Correlation	.318*	.348*	.162	1	.285*	.607**
	Sig. (2-tailed)	.024	.013	.261		.045	.000
	N	50	50	50	50	50	50
X3.5	Pearson Correlation	.109	.231	.000	.285*	1	.485**
	Sig. (2-tailed)	.452	.106	1.000	.045		.000
	N	50	50	50	50	50	50
X3	Pearson Correlation	.722**	.768**	.619**	.607**	.485**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50

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

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

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.512**	.325*	.060	.326*	.684**
	Sig. (2-tailed)		.000	.021	.676	.021	.000
	N	50	50	50	50	50	50
Y.2	Pearson Correlation	.512**	1	.512**	-.084	.482**	.793**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.561	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50
Y.3	Pearson Correlation	.325*	.512**	1	.070	.322*	.676**
	Sig. (2-tailed)	.021	.000		.631	.022	.000
	N	50	50	50	50	50	50
Y.4	Pearson Correlation	.060	-.084	.070	1	.270	.343*
	Sig. (2-tailed)	.676	.561	.631		.058	.015
	N	50	50	50	50	50	50
Y.5	Pearson Correlation	.326*	.482**	.322*	.270	1	.747**
	Sig. (2-tailed)	.021	.000	.022	.058		.000
	N	50	50	50	50	50	50
Y	Pearson Correlation	.684**	.793**	.676**	.343*	.747**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.015	.000	
	N	50	50	50	50	50	50

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

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

b. Uji Reliabilitas

X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.786	6

X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.796	5

X3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.753	6

Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.762	6

Lampiran 5 Analisis Regresi Linier Berganda**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.864 ^a	.747	.731	1.13586

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

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	175.532	3	58.511	45.351	.000 ^b
	Residual	59.348	46	1.290		
	Total	234.880	49			

a. Dependent Variable: Y

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

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.344	1.566		1.496	.141
	X1	-.220	.093	.259	-2.374	.022
	X2	-.318	.127	.298	-2.497	.016
	X3	-.410	.111	.412	-3.700	.001

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	X3	Y
N		50	50	50	50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	20.5000	16.2800	20.2400	20.3200
	Std. Deviation	2.57341	2.05078	2.19981	2.18940
Most Extreme Differences	Absolute	.137	.166	.177	.182
	Positive	.137	.163	.105	.098
	Negative	-.123	-.166	-.177	-.182
Test Statistic		.137	.166	.177	.182
Asymp. Sig. (2-tailed)		.120 ^c	.111 ^c	.179 ^c	.200 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

b. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.344	1.566		1.496	.141		
X1	.220	.093	.259	2.374	.022	.462	2.164
X2	.318	.127	.298	2.497	.016	.387	2.584
X3	.410	.111	.412	3.700	.001	.444	2.252

a. Dependent Variable: Y

c. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.660	.876		.753	.455
X1	.075	.052	.302	1.436	.158
X2	-.102	.071	-.328	-1.427	.160
X3	.018	.062	.061	.284	.778

a. Dependent Variable: RES2

Lampiran 7 Uji Hipotesis

a. Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.344	1.566		1.496	.141
X1	-.220	.093	.259	-2.374	.022
X2	-.318	.127	.298	-2.497	.016
X3	-.410	.111	.412	-3.700	.001

a. Dependent Variable: Y

b. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	175.532	3	58.511	45.351	.000 ^b
	Residual	59.348	46	1.290		
	Total	234.880	49			

a. Dependent Variable: Y

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

c. Uji Koefisien dan Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.864 ^a	.747	.731	1.13586

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

b. Dependent Variable: Y

Lampiran 8 R tabel

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194

29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

