

ABSTRAK

Qorriaina Salsabila, Skripsi ini tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Karakteristik Individu dan Kompensasi terhadap Keinginan Keluar Karyawan Indah Swalayan Bangkalan”. Dibawah Bimbingan Bapak Dr. Raden Mas Mochammad Wispandono S.E., M.S.,

Pengelolaan sumber daya manusia dengan baik merupakan suatu keharusan dalam sebuah organisasi untuk dapat bersaing dengan organisasi lain yang lebih maju, tetapi dalam pengelolaan sumber daya yang lain, dibutuhkan sebuah usaha untuk terjadinya sebuah hubungan yang harmonis antara pekerja dan organisasi sehingga mengurangi adanya keinginan keluar karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Karakteristik Individu dan Kompensasi terhadap Keinginan keluar karyawan Indah Swalayan. Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif dengan pengujian hipotesis. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 87 karyawan di Indah Swalayan. Alat analisis yang digunakan adalah analisis uji regresi linear berganda, koefisien determinasi (R^2), koefisien korelasi parsial, uji t, uji F dan asumsi klasik dengan menggunakan program SPSS for windows. Data primer ini diperoleh dari kuesioner yang pengukurannya menggunakan skala Likert yang telah diuji validitas dan reliabilitas. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap Keinginan Keluar karyawan, Karakteristik Individu berpengaruh secara parsial terhadap Keinginan Keluar karyawan dan Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Keinginan Keluar karyawan. Gaya Kepemimpinan, Karakteristik Individu dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap Keinginan Keluar karyawan.

Kata kunci: SDM, Gaya Kepemimpinan, Karakteristik Individu, Kompensasi, Keinginan Keluar dan Karyawan.

ABSTRACT

Gorriaina Salsabila, This thesis is about "The Effect of Leadership Style, Individual Characteristics and Compensation on Desire to Leave of Employee of Indah Swalayan Bangkalan". Under the guidance of Dr. Raden Mas Mochammad Wispandono S.E., M.S.,

Good management of human resources is a must in an organization to be able to compete with other organizations that are more advanced. However, in managing other resources, it takes an effort to create a harmonious relationship between workers and the organization, thereby reducing the desire to leave of employee of Indah Swalayan. This study has an objective to determine the effect of Leadership Style, Individual Characteristics and Compensation on the desire to leave of employee of Indah Swalayan. This study is a type of quantitative research with hypothesis testing. The sample used in this study are 87 employees at Indah Swalayan. The analytical tools used are multiple linear regression analysis, coefficient of determination (R^2), partial correlation coefficient, t test, F test and classical assumptions using the SPSS program for windows. This primary data are obtained from a questionnaire which the measurement is using a Likert scale that have been tested for validity and reliability. The results of this study prove that the leadership style has a partial effect on the desire to leave of employee, individual characteristics have a partial effect on the desire to leave of employee and compensation has a partial effect on the desire to leave of employee. Leadership Style, Individual Characteristics and Compensation simultaneously have an effect on the desire to leave of employee.

Keywords: HR, Leadership Style, Individual Characteristics, Compensation, Desire to Leave and Employee.



DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
RIWAYAT HIDUP	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK.....	vii
<i>ABSTRACT</i>	viii
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II	10
KAJIAN PUSTAKA	10
2.1 LANDASAN TEORI.....	10
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.2 Gaya kepemimpinan	12
2.1.3 Karakteristik Individu	17
2.1.4 Kompensasi.....	18
2.1.5 Keinginan Keluar	23
2.2 Penelitian Terdahulu	28
2.3 Kerangka Konseptual.....	42
2.4 Hubungan antar variabel.....	43
2.5 Hipotesis penelitian.....	45
BAB III	46
METODE PENELITIAN.....	46
3.1 Objek penelitian	46
3.2 Jenis Penelitian.....	46
3.3 Populasi Dan Teknik Pengambilan Sampel.....	47

3.3.1 Populasi Penelitian	47
3.3.2 Sampel Penelitian	47
3.4 Sumber Data	48
3.4.1 Data Primer	48
3.4.2 Data Sekunder	49
3.5 Identifikasi Variabel	49
3.6 Definisi Operasional Variabel	50
3.6.1 Gaya Kepemimpinan (X1)	50
3.6.2 Kompensasi (X3)	52
3.6.3 Keinginan Keluar (Y)	54
3.7 Teknik Analisis Data	56
3.7.1 Uji Instrumen Data	56
3.7.2 Metode Analisis Data	57
3.8 Uji hipotesis	61
3.8.1 Uji t (Parsial)	61
3.8.2 Uji F (Simultan)	62
3.8.3 Koefisien Korelasi Berganda	62
3.8.4 Koefisien Determinasi Berganda (R^2)	63
BAB IV	64
HASIL DAN PEMBAHASAN	64
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	64
4.1.1 Sejarah Indah Swalayan	64
4.1.2 Visi dan Misi Indah swalayan	65
4.2 Deskripsi data penelitian	66
4.3 Karakteristik Responden	66
4.3.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Usia	66
4.3.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	67
4.3.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	68
4.3.4 Penilaian Responden Terhadap Butir Pertanyaan	68
4.4 Hasil Uji Kualitas Data	72
4.4.1 Uji Validitas Data	72
4.4.2 Uji Reliabilitas	75
4.5. Uji Asumsi Klasik	76

4.5.1. Uji Normalitas	76
4.5.2 Uji Linearitas.....	77
4.5.3 Multikolinearitas	78
4.5.4 Uji Autokorelasi.....	79
4.5.5 Uji Heterokedastisitas	80
4.6 Analisis Regresi Linear Berganda	81
4.7 Uji Hipotesis.....	82
4.7.1 Uji Signifikan Parsial (uji t)	82
4.7.2 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)	84
4.7.3 Analisis Korelasi Berganda (R)	86
4.7.4 Analisis Determinasi Berganda (R^2).....	87
4.8 Pembahasan.....	87
BAB V	94
PENUTUP	94
5.1 Kesimpulan	94
5.2 Keterbatasan Penelitian	94
5.3 Saran.....	95
DAFTAR PUSTAKA.....	94
LAMPIRAN-LAMPIRAN	97

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 kerangka konseptual secara simultan	43
Gambar 4.1 Normal Probability Plot.....	77
Gambar 4.2 Scatter Plot	80

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data turnover intention karyawan Pada tahun 2018 sampai 2021	6
Tabel. 2.1 Penelitian Terdahulu	35
Tabel 3.1 Tingkatan Skala Likert.....	49
Tabel 3.2 Uraian definisi operasional variabel.....	54
Tabel 4.1 Tingkat Pengembalian Kuesioner.....	66
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	67
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	67
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	68
Tabel 4.5 Persepsi Responden Terhadap Butir Pertanyaan Pada Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)	69
Tabel 4.6 Persepsi responden terhadap butir pertanyaan Pada variabel karakteristik individu (X2).....	70
Tabel 4.7 Persepsi responden terhadap butir pertanyaan pada variabel kompensasi (X3).....	71
Tabel 4.8 Persepsi Responden Terhadap Butir Pertanyaan Pada Variabel Turnover Intention (Y)	72
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1).....	73
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Karakteristik Individu (X2)	74
Tabel 4.11 Validitas Kompensasi (X3)	74
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Keinginan Keluar (Y)	75
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas Semua Variabel.....	76
Tabel 4.14 Hasil Uji Linearitas	78
Tabel 4.15 Uji Multikolinearitas	78
Tabel 4.16 Hasil Uji Autokorelasi	79
Tabel 4.17 Koefisien Regresi	81
Tabel 4.18 Uji Signifikan Parsial (uji t).....	83
Tabel 4.19 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)	85
Tabel 4.20 Koefisien Korelasi Dan Determinasi Simultan	86

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian	97
Lampiran 2 : Data Analisa Deskripsi Responden.....	101
Lampiran 3 : Uji Validitas	111
Lampiran 4 : Uji Reliabilitas	112
Lampiran 5 : Uji Normalitas.....	114
Lampiran 6 : Uji Linearitas	115
Lampiran 7 : Uji multikolinearitas	117
Lampiran 8 : Uji Autokorelasi	119
Lampiran 9 : Uji Heterokedasitas	120
Lampiran 10 : Uji Regresi Linear Berganda	121
Lampiran 11 : Uji Parsial.....	122
Lampiran 12 : Uji Simultan (f)	123
Lampiran 13 : Uji koefisien korelasi berganda (R) dan koefisien determinan (R ²)	124
Lampiran 15 : Tabel uji t	129
Lampiran 15 : Tabel Uji F.....	130