



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

# HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN OTOKRATIS DAN KEPUASAN KERJA DENGAN INTENSI *TURNOVER* PADA KARYAWAN

**SKRIPSI**



**OLEH :**

**DWI WULAN DINI**

**NIM : 11361200649**

**UIN SUSKA RIAU**

**FAKULTAS PSIKOLOGI**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

**PEKANBARU**

**2019**



# HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN OTOKRATIS DAN KEPUASAN KERJA DENGAN INTENSI *TURNOVER* PADA KARYAWAN

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

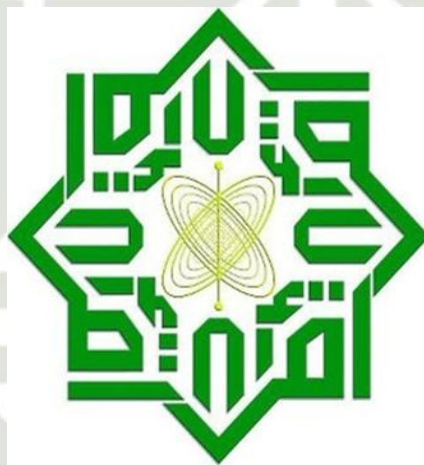
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

## SKRIPSI

Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan untuk  
Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S1) Psikologi



OLEH :

**DWI WULAN DINI**

**NIM : 11361200649**

UIN SUSKA RIAU

**FAKULTAS PSIKOLOGI**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

**PEKANBARU**

**2019**

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGESAHAN PENGUJI**

Skripsi yang ditulis oleh :  
Nama Mahasiswa : DWI WULAN DINI  
Nim : 11361200649  
Judul Skripsi : Hubungan Gaya Kepemimpinan Otokratis dan Kepuasan Kerja Dengan Intensi *Turnover* Pada Karyawan

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Sarjana Strata Satu (S1) Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, dan disetujui untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat guna memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) Psikologi.

Diuji pada :

Hari / Tanggal : Rabu / 30 Oktober 2019

Bertepatan dengan : 2 Rabi'ul Awal 1441 H

**TIM PENGUJI**



(.....)

**Ketua,**

**Dr. Hj. Nurhasnawati, M.Pd**  
NIP. 19680206 199303 2 001



(.....)

**Sekretaris,**

**Jhon Herwanto, M.Si**  
NIP. 19701030 199903 1 004



(.....)

**Penguji I,**

**Linda Aryani, M.Si**  
NIP. 19740212 200710 2 002



(.....)

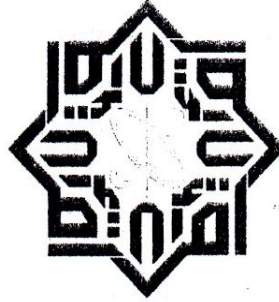
**Penguji II,**

**Rita Susanti, S.Psi, M.A**  
NIP. 19841011 201101 2 016



**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN OTOKRATIS DAN KEPUASAN KERJA  
DENGAN INTENSI *TURNOVER* PADA KARYAWAN**

SKRIPSI



Disusun Oleh :

**Dwi Wulan Dini**  
NIM. 11361200649

**Telah Diterima Dan Disetujui Untuk Dimunaqasyahkan  
Dalam Sidang Panitia Ujian Strata Satu (S1)  
Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri  
Sultan Syarif Kasim Riau**

Pekanbaru, 30 September 2019

Pembimbing



**Jhon Herwanto, S.Psi, M.Si**  
NIP.19701030 199903 1 004

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## “MOTTO”

**“Sesungguhnya Allah menyuruhmu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat”**

**(An-Nisaa’ : 58)**

**“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”**

**(Al-Baqarah : 268)**

UIN SUSKA RIAU

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**“PERSEMBAHAN”**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Dengan Melafazkan Alhamdulillah*

*Atas Izin-Mu Ya Allah*

*Secercah harapan untuk masa depan kini sudah ku raih  
Suka duka dalam mencapai keberhasilan telah ku lalui  
Tak henti mengucapkan syukur atas karunia-Mu Ya Rabb  
Nyaris tak terbayang ketika mendapatkan hal yang menghambat  
Tetapi engkau selalu memberi jalan untuk menghadapinya  
Keputusan kini telah sirna  
Ketika keberhasilan sudah mulai terlihat di hadapanku*

*Persembahanku kepada:*

*Keluargaku tercinta*

*Tak dapat terbalaskan segala kebaikan  
Hanya bisa mempersembahkan karya ini kepada keluargaku  
Dengan kesabaran dan keikhlasan tiada henti  
Engkau telah menganugerahkan keluarga yang sempurna  
Tanpa mereka aku tiada arti*

*Ya Rabb...*

*Berikanlah keluargaku Surga yang indah kelak, jadikanlah Ibadah dalam  
setiap kasih sayang yang diberikan kepadaku*

*Aamiin...*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarokatuh

Alhamdulillah rabbil'alamin. Puji syukur kehadiran Allah SWT atas berkah, rahmat, taufik dan hidayahNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Hubungan Gaya Kepemimpinan Otokratis dan Kepuasan Kerja dengan Intensi *Turnover* pada Karyawan". Shalawat beriringan salam tidak lupa penulis kirimkan kepada Nabi junjungan alam, yakni Nabi besar Muhammad SAW yang telah mmbimbing manusia dari zaman jahiliyah ke zaman yang penuh dengan ilmu pengetahuan saat sekarang ini. Penulis menyadari bahwa dalam proses penyelesaian skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan. Oleh karena itu penulis sangat mengharapkan saran dan perbaikan dari berbagai pihak untuk kesempurnaan skripsi ini. Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari berbagai dorongan, bimbingan, dan bantuan dari semua pihak. Oleh karena itu pada kesempatan kali ini dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak , . Prof. Dr. H. Akhmad Mujahidin S.Ag., M.Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
2. Bapak Prof. Dr. Hairunas, M. Ag, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
3. Dr. Yasmarudin Bardansyah, Lc, MA., selaku Wakil Dekan I, Dr Zulhidah, M.Pd., selaku Wakil Dekan II dan Dr Nurhasnawati, M.Pd.,



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- selaku Wakil Dekan III, fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
4. Bapak Drs. Abu Bakar dan Ibu Indah Puji Ratnani, M.A., selaku Dosen Penasehat Akademis yang bersedia meluangkan waktu untuk membimbing penulis dari awal sampai akhir perkuliahan.
  5. Bapak Jhon Herwanto, S.Psi, M.Si selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu, memberikan ide-ide, masukan, saran serta menyemangati selama proses penyelesaian skripsi ini. Terimakasih bapak telah sabar membimbing penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
  6. Ibu Linda Aryani, M.Si selaku penguji I yang telah memberikan masukan, saran, dan ide-ide sehingga skripsi ini menjadi lebih baik lagi.
  7. Ibu Rita Susanti, S.Psi, M.A selaku penguji II yang juga telah memberikan masukan, saran, dan ide-ide sehingga skripsi ini menjadi lebih baik.
  8. Seluruh dosen di Fakultas Psikologi Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat bagi penulis selama perkuliahan. Dan bagi staf karyawan di Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Syarif kasim Riau yang telah membantu segala administrasi selama masa perkuliahan maupun dalam proses penyelesaian skripsi.
  9. Pimpinan PT. Chitra Halindo yang telah mengizinkan penulis untuk meneliti di perusahaan.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

10. Seluruh karyawan PT. Chitra Halindo. Terima kasih telah menjadi subjek penelitian penulis, meluangkan waktu untuk mengisi angket penulis, dan bekerja sama demi kelancaran penyelesaian skripsi ini.
11. Ibunda Wiwik Wahniarti, Ayahanda Surur, Kakanda Hardian Wiratama, serta Adinda Ilham Maburur dan Ikrar Subakti yang telah banyak memberikan dukungan, cinta, kasih sayang, bantuan dan motivasi dan do'a kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
12. Kakak Santi, Ika, Terimakasih telah memberikan semangat dan membantu selama penyelesaian skripsi.
13. Sahabat Bismillah Umrah Group ( Iki, Kak Nova, Kak Ayu, Ilma, Kak Nelma) Terimakasih selalu memberi semangat serta do'a selama penyelesaian skripsi penulis.
14. Sahabat-sahabatku sedari SMA hingga sekarang Leti Tuandriani, Lia Gustiana, Mega Novia Putri, Terimakasih atas semangat yang diberikan kepada penulis.
15. Seluruh sahabat kelas E 13 yang telah berjuang bersama sedari awal perkuliahan hingga akhir, terimakasih atas semangat dan waktu yang pernah di lalui bersama-sama.
16. sahabat-sahabat angkatan 2013, kakak-kakak tingkat serta adik-adik tingkat. Terimakasih untuk waktu yang telah dilalui bersama.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan dan ketidaksempurnaan. Oleh karena itu penulis sangat mengharapkan adanya masukan dan saran yang membangun dari semua pihak guna menyempurnakan

skripsi ini menjadi lebih baik lagi, dan dapat bermanfaat bagi semua pihak dan juga di ridhai oleh Allah SWT, aamiin.

***Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuu.***

Pekanbaru, 18 Desember 2019

Penulis

Dwi Wulan Dini



UIN SUSKA RIAU

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**DAFTAR ISI**

<b>HALAMAN PENGESAHAN</b>	
<b>MOTTO</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>x</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xi</b>
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	7
C. Maksud dan Tujuan Penelitian.....	7
D. Keaslian Penelitian.....	8
E. Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB II : TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>11</b>
A. Intensi <i>Turnover</i> .....	11
1. Pengertian Intensi dan <i>Turnover</i> .....	12
2. Indikator Intensi <i>Turnover</i> .....	12
3. Faktor-faktor Penyebab Intensi <i>Turnover</i> .....	12
4. Tanda-tanda Intensi <i>Turnover</i> .....	13
5. Dampak Intensi <i>Turnover</i> .....	14
B. Gaya Kepemimpinan Otokratis .....	15
1. Pengertian Gaya Kepemimpinan Otokratis.....	15
2. Ciri-ciri Gaya Kepemimpinan Otokratis.....	16
3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis.....	17
C. Kepuasan Kerja .....	18
1. Pengertian Kepuasan Kerja .....	18
2. Indikator Kepuasan Kerja.....	19
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	19
4. Pengaruh dari Karyawan yang Tidak Puas dan Puas di Tempat Kerja.....	21
D. Kerangka Berpikir.....	21
E. Hipotesis.....	25
<b>BAB III : METODE PENELITIAN</b> .....	<b>26</b>
A. Desain Penelitian.....	26
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	26
C. Definisi Operasional.....	27
1. Intensi <i>Turnover</i> .....	27
2. Gaya Kepemimpinan Otokratis.....	27
3. Kepuasan Kerja.....	28



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

D. Subjek Penelitian.....	29
1. Populasi Penelitian.....	29
2. Sampel Penelitian.....	29
3. Teknik Pengambilan Sampel.....	29
E. Metode Pengumpulan data.....	30
1. Skala Intensi <i>Turnover</i> .....	30
2. Skala Gaya Kepemimpinan Otokratis.....	32
3. Skala Kepuasan Kerja.....	33
F. Validitas dan Reliabilitas.....	35
1. Uji Coba Alat Ukur.....	35
2. Uji Validitas.....	36
3. Uji Daya Beda Aitem.....	41
4. Uji Reliabilitas.....	42
G. Analisis Data.....	43
<b>BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>44</b>
A. Pelaksanaan Penelitian.....	44
B. Hasil Penelitian.....	45
1. Hasil Uji Asumsi.....	45
2. Hasil Uji Hipotesis.....	48
C. Analisis Tambahan.....	50
1. Deskripsi Kategori Data.....	50
D. Pembahasan.....	54
<b>BAB V : PENUTUP.....</b>	<b>57</b>
A. Kesimpulan.....	57
B. Saran.....	57

**DAFTAR PUSTAKA  
LAMPIRAN**

UIN SUSKA RIAU

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**DAFTAR TABEL**

Tabel 3.1	: <i>Blue Print</i> Skala(1) Intensi <i>Turnover</i> .....	31
Tabel 3.2	: <i>Blue Print</i> Skala (2) Gaya Kepemimpinan Otokratis .....	33
Tabel 3.3	: <i>Blue Print</i> Skala (3) Kepuasan Kerja.....	35
Tabel 3.4	: <i>Blue Print</i> Skala (1) Aitem Valid dan Gugur.....	37
Tabel 3.5	: <i>Blue Print</i> Skala (2) Aitem Valid dan Gugur.....	38
Tabel 3.6	: <i>Blue Print</i> Skala (1) Aitem Valid dan Gugur.....	39
Tabel 3.7	: <i>Blue Print</i> Skala (1) Untuk Penelitian.....	40
Tabel 3.8	: <i>Blue Print</i> Skala (2) Untuk Penelitian.....	40
Tabel 3.9	: <i>Blue Print</i> Skala (3) Untuk Penelitian.....	41
Tabel 3.10	: Hasil Uji Reliabilitas Skala (1).....	43
Tabel 3.11	: Hasil Uji Reliabilitas Skala (2).....	43
Tabel 3.12	: Hasil Uji Reliabilitas Skala (3).....	43
Tabel 4.1	: Nilai Taraf Signifikansi Normalitas Tiap Variabel.....	45
Tabel 4.2	: Nilai Taraf Signifikansi Linieritas Tiap Variabel.....	46
Tabel 4.3	: Uji Multikolinieritas.....	48
Tabel 4.4	: Output Hasil Hipotesis.....	49
Tabel 4.5	: Uji Hipotesis Tiap Variabel.....	49
Tabel 4.6	: Rumus Kategorisasi.....	50
Tabel 4.7	: Gambaran Hipotetik dan Empirik Variabel Y.....	51
Tabel 4.8	: Kategorisasi Variabel Y .....	51
Tabel 4.9	: Gambaran Hipotetik dan Empirik variabel X1.....	52
Tabel 4.10	: Kategorisasi Variabel Kepuasan Kerja X1.....	53
Tabel 4.11	: Gambaran Hipotetik dan Empirik Variabel X2.....	53
Tabel 4.12	: Kategorisasi Variabel X2.....	54



## DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A	: LEMBAR VALIDASI
LAMPIRAN B	: SKALA <i>TRY OUT</i>
LAMPIRAN C	: TABULASI DATA <i>TRY OUT</i>
LAMPIRAN D	: HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS
LAMPIRAN E	: SKALA PENELITIAN
LAMPIRAN F	: TABULASI DATA PENELITIAN
LAMPIRAN G	: HASIL UJI NORMALITAS
LAMPIRAN H	: HASIL UJI LINIERITAS
LAMPIRAN I	: HASIL UJI MULTIKOLINIERITAS
LAMPIRAN J	: HASIL UJI HIPOTESIS (REGRESI BERGANDA)
LAMPIRAN K	: ANALISIS TAMBAHAN (KATEGORISASI)
LAMPIRAN L	: WAWANCARA
LAMPIRAN M	: SURAT-SURAT PENELITIAN

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN OTOKRATIS DAN KEPUASAN KERJA DENGAN INTENSI *TURNOVER* PADA KARYAWAN

Oleh

Dwi Wulan Dini

Fakultas Psikologi UIN Suska Riau

2019

[Dwiwulandinisururi@gmail.com](mailto:Dwiwulandinisururi@gmail.com)

### Abstrak

Intensi *turnover* yang terjadi disuatu perusahaan disebabkan oleh hal-hal seperti kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan otokratis dan kepuasan kerja dengan intensi *turnover* pada karyawan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan otokratis dan kepuasan kerja dengan intensi *turnover* pada karyawan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 52 karyawan PT. Chitra Halindo Pekanbaru. Data didapatkan dengan cara mengisi tiga skala yaitu skala gaya kepemimpinan otokratis (*Kartono*), skala kepuasan kerja (*Luthans*), dan skala intensi *turnover* (*Mobley*) dan dianalisis dengan teknik analisis regresi berganda dengan bantuan program SPSS 2.0. Hasil penelitian menunjukkan secara bersama-sama bahwa gaya kepemimpinan otokratis dan kepuasan kerja dapat memprediksi intensi *turnover* dengan nilai  $p=0,000$  dan  $F=21,948$ . Nilai adjusted  $r$  square sebesar 0,451 yang berarti gaya kepemimpinan otokratis dan kepuasan kerja mampu memprediksi intensi *turnover* sebesar 45,1%. Penelitian ini berguna untuk memahami faktor penyebab terjadinya intensi *turnover* seperti gaya kepemimpinan otokratis dan kepuasan kerja serta bagaimana cara meminimalisir *turnover* yang terjadi pada karyawan.

**Kata kunci : Gaya Kepemimpinan Otokratis, Kepuasan Kerja, Intensi *Turnover***

## AN AUTHOCRATIC LEADERSHIP STYLE CORRELATION AND JOB SATISFACTION WITH EMPLOYEE TURNOVER INTENTION

By

**Dwi Wulan Dini**

**Faculty of Psychology UIN Suska Riau**

**2019**

[Dwiwulandinisururi@gmail.com](mailto:Dwiwulandinisururi@gmail.com)

### Abstract

The turnover intention that occurs in a company is caused by things like job satisfaction and leadership styles that are applied in the company. This study aims to determine the relationship between autocratic leadership style and job satisfaction with employee turnover intentions. The hypothesis proposed in this study is that there is a relationship between autocratic leadership style and job satisfaction with employee turnover intentions. The sample in this study amounted to 52 employees of PT. Chitra Halindo Pekanbaru. The data was obtained by filling in three scales, namely the autocratic leadership style scale (*Kartono*), the job satisfaction scale (*Luthans*), and the turnover intention scale (*Mobley*) and analyzed with multiple regression analysis techniques with the help of the SPSS 2.0 program. The results show that autocratic leadership style and job satisfaction can predict turnover intention with  $p = 0,000$  and  $F = 21,948$ . The adjusted  $r$  square value is 0.451 which means that the autocratic leadership style and job satisfaction are able to predict turnover intentions of 45.1%. This study is useful to understand the factors that cause turnover intentions such as autocratic leadership style and job satisfaction and how to minimize turnover that occurs in employees.

**Keywords: Autocratic leadership style, job satisfaction, Turnover intention**



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Karyawan dalam artian tenaga kerja atau orang-orang yang berada dalam suatu organisasi merupakan aset perusahaan yang sangat penting, hal ini dikarenakan karyawan sebagai sumber daya utama bagi perusahaan selalu dituntut untuk memberikan kinerja yang optimal. Keberadaan karyawan sangat penting karena merupakan salah satu faktor penentu dalam produktivitas perusahaan. Sianipar dan Haryanti (2014) mengatakan bahwa intensi *turnover* merupakan keinginan seorang karyawan untuk berhenti dari pekerjaan dikarenakan alasan tertentu. Menurut Mobley (1986) *turnover* atau pergantian karyawan adalah berhentinya individu sebagai anggota dari suatu organisasi disertai dengan pemberian imbalan keuangan berupa gaji oleh organisasi yang bersangkutan.

Intensi *turnover* mengukur besar-kecilnya keinginan karyawan untuk melakukan *turnover* dari perusahaannya. Sehingga semakin besar keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan maka semakin besar pula intensi *turnover* yang terjadi di perusahaan (Prihatsanti, 2016). Niat berpindah karyawan dikondisikan disebabkan oleh permasalahan seperti kepuasan kerja, tekanan dari atasan (pimpinan), persaingan antar karyawan dan masalah eksternal seperti adanya tawaran kerja di perusahaan lain yang lebih baik (Prihartono, 2013). Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang (Luthans, 2006). Seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan itu, dan





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sebaliknya apabila seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif pada pekerjaan tersebut (Robbins,2008). Tingkat kepuasan kerja sangat penting bagi karyawan dan juga bagi perusahaan itu sendiri, seperti meningkatnya komitmen pada organisasi, motivasi kerja, prestasi kerja, dengan begitu tentu saja secara otomatis akan meningkatkan produktivitas perusahaan dan pada akhirnya visi dan misi perusahaan pun dapat tercapai. Adapun dampak positif pada individu yang memiliki pemikiran untuk meninggalkan pekerjaannya atau yang sudah meninggalkan pekerjaannya yaitu memiliki harapan-harapan yang menguntungkan untuk pekerjaannya yang baru seperti penghasilan besar, pengembangan karir, memiliki tantangan dalam bekerja, suasana organisasi yang lebih mendukung pekerjaan atau hal positif lain yang akan didapat dimana hal-hal seperti ini secara psikologis sehat untuk individu yang bersangkutan. Namun dampak negatif bagi individu yaitu hilangnya hubungan sosial antar individu dan dapat menimbulkan tekanan batin karena tekanan batin ini tidak semua orang yang sanggup untuk menghadapinya sehingga akibatnya negatif (Mobley, 1986)

Adapun dampak negatif yang terjadi pada organisasi seperti kualitas karyawan atau pengembangan karyawan dan kemampuan untuk menggantikan karyawan yang keluar dari perusahaan, sehingga dibutuhkan waktu serta biaya dalam merekrut karyawan baru (Paramita, 2013). Ketidakstabilan pada karyawan akan berdampak yang kurang baik bagi perusahaan yaitu tingkat intensi *turnover* meningkat, dan dapat menyebabkan menurunnya produktivitas kerja karyawan, juga dapat membuat suasana kerja yang tidak kondusif, serta berdampak pada



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

hilangnya waktu dan kesempatan karyawan untuk memanfaatkan peluang (Susilo, 2013).

Hasil survei global yang dilakukan oleh Dale Carnegie yang dilakukan pada tahun 2017 di 17 negara termasuk Indonesia (Kompas, 2018) kepada 4400 karyawan bahwa pemicu karyawan memiliki keinginan untuk mengundurkan diri yaitu pimpinan. Karyawan menginginkan pemimpin yang mampu memotivasi karyawan serta dapat berinteraksi dengan baik dan selalu mengevaluasi kesalahan sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Idealnya perusahaan harus mampu mengelola SDM secara maksimal agar perusahaan mampu bersaing lebih unggul dengan perusahaan lainnya. Perusahaan juga dapat meningkatkan mental dan sikap kerja SDM agar terciptanya loyalitas dan semangat kerja karyawan hingga tercapainya tujuan perusahaan (Kurniawan, Purwana, Widiyastuti, 2016).

Penelitian lain juga menyebutkan bahwa salah satu perusahaan besar di wilayah Muntilan, yaitu PT. Jati Kencana Beton menerapkan gaya kepemimpinan otokratis, dimana karyawan dalam perusahaan tersebut dituntut untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan target kuantitas dan *deadline* waktu yang telah ditentukan oleh pihak manajemen. Hal ini membuat karyawan yang bekerja dalam perusahaan tersebut kurang nyaman, sehingga menimbulkan perasaan tidak puas dalam bekerja hingga menimbulkan perasaan ingin keluar dari pekerjaan (Febriani, 2015). Fenomena serupa terjadi di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kanwil Jakarta, di mana karyawan dalam perusahaan tersebut mengemukakan bahwa mereka ingin keluar dan mencari pekerjaan lain



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau  
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

dikarenakan mereka merasa tertekan dan takut mendapat hukuman dan sanksi ketika mereka melakukan kesalahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan salah satu karyawan mengatakan dalam satu tahun terdapat beberapa karyawan yang *resign*, dengan beberapa alasan, yakni tidak mengalami peningkatan dalam karir, dan perlakuan pimpinan yang kurang menyenangkan sehingga menimbulkan perasaan tidak puas dalam bekerja. Adapun jumlah karyawan di PT. Chitra Halindo pada awal tahun 2018 adalah sebanyak 93 orang, dan menurun menjadi 80 orang pada akhir tahunnya. Batas *turnover* karyawan adalah 10% dalam satu tahun, jika melebihi 10% maka tingkat *turnover* karyawan diperusahaan tersebut termasuk tinggi (Ridlo, 2012). Untuk menghitung *turnover rate* karyawan dapat digunakan rumus sebagai berikut :

$$\frac{\text{Jumlah karyawan yang keluar}}{[(\text{jumlah karyawan di awal tahun} + \text{jumlah karyawan di akhir tahun}) : 2]} \times 100\%$$

Dari rumus diatas, dapat di persentasekan jumlah karyawan PT. Chitra Halindo Pekanbaru yang melakukan *turnover* adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Turnover rate} &= \frac{13}{[(93+80) : 2]} \times 100 \% \\ &= \mathbf{15,02\%} \end{aligned}$$

Berdasarkan data *turnover* karyawan di PT. Chitra Halindo terdapat 13 karyawan yang melakukan *turnover* dari 93 karyawan pada tahun 2018-2019 dengan persentase 15,02% > 10%. Dari data tersebut diindikasikan bahwa PT.





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Chitra Halindo Pekanbaru memiliki masalah pada karyawan yang berpeluang melakukan Intensi *turnover*. *Turnover* yang dilakukan karyawan sebelumnya akan berdampak terhadap intensi *turnover* pada karyawan yang masih tinggal di perusahaan (Mobley dalam Ridlo, 2012).

Intensi *turnover* dialami oleh karyawan dikarenakan perasaan tidak puas terhadap pekerjaannya. Kepuasan maupun ketidak puasannya yang dirasakan itu sendiri, tidak lain merupakan keadaan emosional karyawan tersebut yang terlihat dari bagaimana mereka memandang menyenangkan dan atau tidak menyenangkannya pekerjaan, situasi kerja, hubungan dengan rekan kerja maupun pimpinan perusahaan mereka. (Handoko, 2001)

Menurut Mobley (1989) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi intensi *turnover* antara lain rasa tidak puas terhadap pekerjaan itu sendiri. Rasa puas akan meningkat apabila pekerjaan itu dapat dirasakan untuk memenuhi hal yang dianggap bernilai bagi seseorang. Begitupun sebaliknya, rasa puas akan berkurang apabila pekerjaan tidak dapat dirasakan langsung oleh karyawan yang akan menjadi suatu penilaian tersendiri. Kesempatan promosi bagi karyawan merupakan harapan bagi kelangsungan hidup mereka, apabila mereka merasa puas terhadap kesempatan promosi yang mereka dapatkan, maka karyawan tersebut tidak akan keluar dari organisasi. Serta kepuasan terhadap pimpinan, apabila suatu perusahaan menerapkan gaya kepemimpinan yang baik, maka karyawan akan merasa puas dan tidak memiliki keinginan untuk keluar dari organisasi.

Mobley mengatakan intensi *turnover* yang terjadi pada karyawan disebabkan oleh faktor internal seperti gaya kepemimpinan yang otokratis dan





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kepuasan kerja yang dirasakan karyawan (Mobley, 2000) . Menurut teori ini, suatu perilaku pemimpin dapat diterima oleh bawahan pada tingkatan yang ditinjau oleh mereka sebagai sumber kepuasan saat itu atau masa datang. Tingkat intensi *turnover* akan menjadi kecil apabila karyawan merasa puas terhadap pekerjaan serta maupun terhadap pimpinannya. Menurut Kartono (2003), pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian sendiri yang unik dan khas, sehingga tingkah laku dan gayanya yang membedakan dirinya dari orang lain. Gaya atau *style* hidupnya ini pasti akan mewarnai perilaku dan tipe kepemimpinannya salah satunya yaitu otokratis. Gaya kepemimpinan otoriter atau otokratis secara jangka pendek memang dirasakan efektif jika digunakan didalam organisasi yang mayoritas anggotanya berpendidikan rendah, akan tetapi secara jangka panjang dapat menjadi berbahaya karena dapat membuat karyawan menjadi merasa diperlakukan dengan tidak adil sehingga dapat mengacaukan jalannya roda organisasi (Kartono,2003).

Demikian halnya dengan PT. Chitra Halindo yang bergerak dibidang jasa konstruksi dan sewa rental alat berat yang berdiri dari tahun 2007, perlu memperhatikan segala permasalahan, sehingga tidak terjadi hal-hal yang negatif. Gaya kepemimpinan otokratis bisa dikatakan kepemimpinan terpusat pada diri pemimpin, gaya ini di tandai dengan banyaknya petunjuk yang datangnya dari pemimpin dan sangat terbatasnya bahkan sama sekali tidak adanya peran serta anak buah dalam perencanaan dan pengambilan keputusan. Tantangan utama PT. Chitra Halindo untuk membangun daya saing yang berkelanjutan terletak pada kompetensi sumber daya manusia. Kompetensi manajerial menjadi penting dan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta Milik UIN Suska Riau  
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

mutlak dimiliki oleh setiap SDM, khususnya di PT. Chitra Halindo, agar kerumitan menjalankan roda pengelolaan perusahaan dapat ditangani dan diatasi secara benar.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk meneliti lebih dalam tentang intensi *turnover*, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan otokratis pada karyawan PT. Chitra Halindo Pekanbaru dengan judul “Hubungan Gaya Kepemimpinan Otokratis dan Kepuasan Kerja dengan Intensi *Turnover* Pada Karyawan”

### B. Rumusan Masalah

Sebagaimana telah dijelaskan pada latar belakang masalah, penelitian ini bermaksud menguji hubungan gaya kepemimpinan otokratis dan kepuasan kerja terhadap intensi *turnover* pada karyawan. Secara spesifik, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Adakah hubungan antara Gaya Kepemimpinan Otokratis dan Kepuasan Kerja terhadap Intensi *Turnover* Pada karyawan ?

### C. Maksud dan Tujuan Penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk meneliti hubungan gaya kepemimpinan otokratis dan kepuasan kerja dengan intensi *turnover* karyawan PT. Chitra Halindo Pekanbaru .

Untuk mencapai maksud diatas, maka tujuan yang akan dicapai dari penelitian ini adalah untuk membuktikan secara empirik hubungan gaya



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kepemimpinan otokratis dan kepuasan kerja dengan intensi *turnover* karyawan di PT. Chitra Halindo Pekanbaru.

#### D. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian ini didasarkan pada beberapa penelitian terdahulu yang mempunyai karakteristik yang relatif sama dalam hal tema kajian, yakni tentang kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan intensi *turnover*. Penelitian ini berbeda pada salah satu variabelnya. Beberapa penelitian yang terkait dalam penelitian ini adalah :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Ahsan, Alimin Maidin, Indrianti Sudirman yang berjudul pengaruh kepuasan kerja, stress kerja, variabel organisasi dan kepemimpinan terhadap *turnover intention* karyawan pada rumah sakit pertamina Balikpapan pada tahun 2013. Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa terdapat hubungan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, stress kerja berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan rumah sakit pertamina Balikpapan.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Rika Andini pada tahun 2006. Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, kepuasan gaji berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* , kepuasan kerja berpengaruh negatif



terhadap *turnover* dan komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover*.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Robby Zahara pada tahun 2016. Penelitian tersebut menggunakan variabel yang sama yaitu kepuasan kerja dan intensi *turnover*. Namun terdapat perbedaan pada satu variabel yaitu komitmen organisasi. Pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Robby Zahara menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara kepuasan kerja, komitmen organisasi dan intensi *turnover*.

Berdasarkan uraian dari beberapa hasil penelitian yang telah diuraikan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa meskipun memiliki persamaan dengan salah satu variabel penelitian namun menunjukkan perbedaan dari hasil penelitian, karakteristik subjek penelitian, tempat penelitian dan variabel bebas ataupun terkait yang digunakan.

## E. Manfaat Penelitian

### 1. Manfaat Ilmiah

Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan keilmuan, terutama dalam psikologi industri dan organisasi mengenai hubungan gaya kepemimpinan otokratis, kepuasan kerja dan intensi *turnover* pada karyawan.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**2. Manfaat Praktis**

- a. Penelitian ini dapat memberikan informasi yang dapat dimanfaatkan untuk mengetahui tingkat intensi *turnover*, kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan otokratis pada karyawan dalam bekerja di PT. Chitra Halindo Pekanbaru.
- b. Penelitian ini diharapkan akan memberi manfaat berupa evaluasi sehingga perusahaan dapat mengambil kebijakan yang tepat untuk mengatasi intensi *turnover*.

**3. Manfaat bagi peneliti selanjutnya**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan pemikiran mengenai hubungan gaya kepemimpinan otokratis dan kepuasan kerja dengan intensi *turnover* pada karyawan.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Intensi *Turnover*

##### Pengertian Intensi dan *Turnover*

Fishbein dan Ajzen (2014) mengemukakan bahwa intensi merupakan subyektifitas individu yang melibatkan hubungan antara dirinya dan suatu perilaku, sehingga dapat dikatakan bahwa intensi adalah suatu niat seseorang untuk melakukan sesuatu.

Menurut Rahardjo (2006), intensi dapat dikatakan kuat dan berpotensi untuk diwujudkan dalam perilaku, jika subjek menilai bahwa perilaku itu baik untuk dilakukan, bahwa ia merasa harus melakukan perilaku tersebut, dan merasa mampu untuk mewujudkan perilaku tersebut.

Mobley (1997), seorang pakar dalam masalah pergantian karyawan memberikan batasan *turnover* sebagai berhentinya individu dari anggota suatu organisasi dengan disertai pemberian imbalan keuangan oleh organisasi yang bersangkutan. Simamora (2001), memberi batasan *turnover* sebagai perpindahan karyawan dari pekerjaannya yang sekarang. Cascio (1987), mendefinisikan *turnover* sebagai berhentinya hubungan kerja secara permanen antara organisasi dengan karyawannya atau merupakan perpisahan antara organisasi dan pekerja.

Sedangkan Handoyo (1987), mendefinisikan gejala *turnover* sebagai perpindahan tenaga kerja dari dan ke sebuah organisasi. Selanjutnya Handoyo (1987), juga menggunakan kata *termination*, *turnover* dijelaskan sebagai berpisah atau berhentinya karyawan dari organisasi yang mengupahnya dengan berbagai alasan.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Jadi dapat disimpulkan bahwa intensi *turnover* adalah keinginan untuk berpindah atau keluar dari pekerjaan yang sekarang dan berusaha mencari pekerjaan yang baru. Keinginan berpindah dapat terjadi secara sukarela atau tidak sukarela tergantung pada kondisi pekerja.

### 2. Indikator Intensi *Turnover*

Menurut Mobley (1986), intensi *Turnover* memiliki indikator sebagai berikut :

- a. Keinginan mencari pekerjaan lain dengan gaji atau upah yang tinggi
- b. Keinginan untuk mencari peluang karir yang tidak didapatkan diperusahaan
- c. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain yang sesuai dengan pendidikan
- d. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain karena ingin suasana lingkungan dan hubungan kerja yang lebih baik
- e. Keinginan untuk mencari pekerjaan yang dapat menjamin kelangsungan hidup.

### 3. Faktor- Faktor Penyebab Intensi *Turnover*

Mobley (2000), menggariskan secara detail faktor internal yang mempengaruhi terjadinya *turnover* yaitu:

1. Budaya Organisasi. Kepuasan terhadap kondisi-kondisi kerja dan kepuasan terhadap kerabat-kerabat kerja merupakan faktor-faktor yang dapat menentukan *turnover*.
2. Gaya Kepemimpinan Otokratis. Ketidak puasannya karyawan terhadap pemimpin yang otoriter atau otokratis dan variabel-variabel lainnya seperti sentralisasi merupakan faktor-faktor yang menentukan *turnover*.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

3. Kompensasi. Penggajian dan kepuasan terhadap pembayaran merupakan faktor-faktor yang dapat menentukan *turnover*.
4. Kepuasan Kerja. Kepuasan terhadap pekerjaan, secara menyeluruh dan kepuasan terhadap bobot pekerjaan merupakan faktor-faktor yang dapat menentukan *turnover*.
5. Karir. Kepuasan terhadap promosi juga merupakan salah satu faktor yang menentukan *turnover*.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat dilihat bahwa kepuasan kerja mempengaruhi keputusan seseorang untuk meninggalkan organisasi. Adapun faktor eksternal dapat ditilik dari aspek lingkungan yaitu meliputi tingkat pekerjaan-pengangguran dan inflasi.

#### 4. Tanda-tanda Intensi *Turnover*

Menurut Harnoto (dalam Haryanti, 2014) menjelaskan bahwa terdapat tanda-tanda karyawan memiliki intensi *turnover*, yaitu :

- a. Absensi yang meningkat

Pada fase ini, ketidak hadiran karyawan dalam bekerja akan meningkat. Tanggung jawab karyawan juga akan sangat berkurang dibandingkan dengan sebelumnya.

- b. Mulai malas bekerja

Karyawan akan mulai malas bekerja karena ia merasa bahwa bekerja ditempat lain akan lebih dapat memenuhi keinginan karyawan tersebut.





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c. Peningkatan pelanggaran terhadap tata tertib kerja

Karyawan dapat melakukan pelanggaran di tempat kerja misalnya dengan meninggalkan tempat kerja ketika jam-jam kerja berlangsung maupun berbagai bentuk pelanggaran lainnya.

- d. Meningkatnya protes terhadap atasan

Karyawan akan mulai melakukan protes terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan pada atasan, baik mengenai balas jasa yang diberikan ataupun peraturan dari perusahaan yang tidak sesuai dengan keinginan karyawan.

- e. Perilaku positif yang sangat berbeda

Perilaku yang muncul biasanya karyawan akan memiliki tanggung jawab yang lebih tinggi terhadap tugas yang diberikan padanya. Tanggung jawab yang ditunjukkan meningkat jauh dan sangat berbeda dari biasanya. Hal ini sebagai tanda karyawan akan melakukan *turnover*.

### 5 Dampak Intensi *Turnover*

Dampak intensi *turnover* bagi organisasi diantaranya adalah : (a) biaya penarikan karyawan, (b) biaya pelatihan, (c) apa yang dikeluarkan karyawan lebih kecil dari yang dihasilkan karyawan baru tersebut, (d) tingkat kecelakaan pada karyawan baru, (e) adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan, (f) peralatan produksi yang tidak bisa digunakan sepenuhnya, (g) banyak pemborosan karena adanya karyawan baru. *Labour turnover* yang tinggi



dalam organisasi menunjukkan perlu diperbaikinya kondisi kerja, kepuasan dan cara pembinaan terhadap karyawan.

## B. Gaya Kepemimpinan Otokratis

### 1. Pengertian Gaya Kepemimpinan Otokratis

Berbicara masalah otokratis atau otoriter, erat kaitannya dengan gaya kepemimpinan seseorang dalam perusahaan atau dalam suatu organisasi. Otoriter atau otokrat berasal dari kata autos yang berarti sendiri dan kratos yang berarti kekuasaan dan kekuatan, jadi otoriter atau otokrat yang berarti penguasa absolut. Kartono (2003), menjelaskan kepemimpinan didasarkan atas perintah-perintah, paksaan, dan tindakan-tindakan yang arbitrer (sebagai wasit). Ia melakukan pengawasan yang ketat, agar semua pekerjaan berlangsung secara efisien. Kepemimpinannya berorientasi pada struktur organisasi dan tugas-tugas. Kepemimpinan dilaksanakan dengan kekuasaan berada ditangan satu orang atau sekelompok kecil orang, yang mana pada suatu kelompok ada seseorang yang menempatkan dirinya sebagai orang yang paling berkuasa.

Gaya kepemimpinan otokratis dianggap sebagai gaya kepemimpinan yang mendasarkan segala sesuatu pada kekuasaan yang dimiliki oleh seorang pemimpin (Newstorm & Davis, 1993). Seorang pemimpin otokratis biasanya memiliki otoritas secara penuh dalam pengambilan keputusan dan bertanggung jawab untuk mengendalikan organisasi. Gaya kepemimpinan otokratis menghimpun sejumlah perilaku atau gaya kepemimpinan yang bersifat terpusat pada pemimpin sentralisasi sebagai satu-satunya penentu, penguasa dan pengendali anggota



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

organisasi dan kegiatannya dalam usaha mencapai tujuan organisasi (Nawawi, 2003).

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan otokratis merupakan suatu gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin otokratis lebih menekankan pada pencapaian target yang ingin dicapai dalam suatu organisasi tanpa melibatkan anggotanya dalam suatu pengambilan keputusan.

## 2. Ciri-ciri Gaya Kepemimpinan Otokratis

Pemimpin tersebut pada dasarnya selalu mau berperan sebagai pemain tunggal dan berambisi untuk merajai situasi. Menurut Kartono (2003), ciri-ciri gaya kepemimpinan otokratis ialah :

1. Dia memberikan perintah-perintah yang dipaksakan, dan harus dipatuhi
2. Dia menentukan kebijakan untuk semua pihak, tanpa berkonsultasi dengan para anggota
3. Dia tidak pernah memberikan informasi mendetail tentang rencana-rencana yang akan datang, akan tetapi Cuma memberitahukan pada setiap anggota kelompoknya langkah-langkah segera yang harus mereka lakukan
4. Dia memberikan pujian atau kritik pribadi terhadap setiap anggota kelompoknya dengan inisiatif sendiri.

Kepemimpinan otokratis itu mendasarkan pada diri pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus dipatuhi. Pemimpinnya selalu mau berperan sebagai pemain tunggal pada *a one-man show*. Dia berambisi sekali untuk merajai situasi.





Setiap perintah dan kebijakan ditetapkan tanpa berkonsultasi dengan bawahannya. Anak buah tidak pernah diberi informasi mendetail mengenai rencana dan tindakan yang harus dilakukan. Semua pujian dan kritik terhadap segenap anak buah diberikan atas pertimbangan pribadi pemimpin sendiri.

Selanjutnya pemimpin selalu berdiri jauh dari anggota kelompoknya jadi ada sikap menyisahkan diri dan eksklusivisme. Pemimpin otokratis itu senantiasa ingin berkuasa absolut, tunggal dan merajai keadaan. Dia itu semisal sebuah sistem pemanas kuno, yang memberikan panasnya tanpa melihat dan mempertimbangkan iklim emosional anak buah dan lingkungannya.

Sikap dan prinsip-prinsipnya sangat konservatif/kuno dan ketat-kaku. Dengan keras dia mempertahankan prinsip-prinsip *bussines*, efektivitas, efisiensi. Maka otokratis ini disebut sebagai ketat-kaku berorientasi pada struktur dan tugas-tugas. Pemimpin mau bersikap baik terhadap bawahan, asal bawahan tadi bersedia patuh secara mutlak, dan menyadari tempatnya sendiri-sendiri. (Kartono, 2003)

### 3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis

Gaya kepemimpinan otokratis merupakan tipe gaya kepemimpinan yang keras. Hal ini terjadi karena seorang pemimpin yang otokratis menginginkan supaya peraturan yang dibuat oleh seorang pemimpin dapat ditaati oleh bawahannya. Namun, gaya kepemimpinan ini bisa menjadi kurang tepat untuk diterapkan karena menimbulkan beberapa efek terhadap karyawan, seperti karyawan menjadi mudah bosan, tidak puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan, dan kehilangan motivasi dalam bekerja. (Iqbal, Anwar, & Haider, 2015)



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kepemimpinan otoriter mematikan kreativitas sehingga kehidupan organisasi menjadi statis dan rutin atau tidak berkembang secara dinamis. Kepemimpinan otoriter tidak menumbuhkan dan tidak membina sifat kepemimpinan para anggotanya, sehingga menjadi manusia yang lebih senang bergantung pada orang lain (Nawawi, 2004)

### C. Kepuasan Kerja

#### 1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan perasaan atas sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puasnya seseorang dalam bekerja (Luthans, 2006).

Sementara kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja disuatu lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya semua kebutuhan secara memadai. Dengan kata lain kepuasan kerja merupakan respon afektif seseorang terhadap suatu pekerjaan. Kepuasan kerja ini bersifat individual, tingkat kepuasan antara individu yang satu dengan yang lain berbeda-beda. Biasanya setiap individu akan merasa puas atas pekerjaannya apabila pekerjaan yang ia lakukan telah sesuai dengan harapan dan tujuan ia bekerja.

Menurut Robbins (2008), kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Setiap pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja dan atasan-atasan, mengikuti peraturan dan kebijaksanaan-kebijaksanaan



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

organisasional, memenuhi standar-standar kinerja, menerima kondisi-kondisi kerja yang acap kali kurang ideal, dan lain-lain. Ini berarti bahwa penilaian seorang karyawan tentang seberapa ia merasa puas atau tidak puas dengan pekerjaan merupakan penyajian yang rumit dari sejumlah elemen pekerjaan yang berlainan.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif atau negatif hasil evaluasi dari hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerjanya. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya.

## 2. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2006), kepuasan kerja memiliki indikator sebagai berikut :

1. Merasa puas terhadap pekerjaan itu sendiri
2. Merasa puas terhadap gaji yang diberikan
3. Merasa puas terhadap kesempatan promosi yang diberikan
4. Merasa puas terhadap pengawasan yang diberikan pemimpin
5. Merasa puas terhadap rekan kerja
6. Merasa puas dengan kondisi kerja

## 3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

### a. *Turnover*

Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan *turnover* pegawai atau karyawan yang rendah. Sedangkan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya *turnover*nya lebih tinggi.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Tingkat ketidakhadiran (absen) kerja

Pegawai-pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya (absen) tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

c. Umur

Ada kecenderungan pegawai yang tua lebih merasa puas daripada pegawai yang berumur relatif muda. Hal ini diasumsikan bahwa pegawai yang lebih tua berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan pegawai usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila antara harapannya dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.

d. Tingkat pekerjaan

Pegawai-pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Pegawai-pegawai yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.

e. Ukuran organisasi perusahaan

Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal ini karena besar kecil suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi pegawai.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### 4 Pengaruh dari Karyawan yang Tidak puas dan Puas di Tempat kerja

Ada konsekuensi ketika karyawan menyukai pekerjaan mereka, dan ada pula konsekuensi ketika karyawan tidak menyukai pekerjaan mereka. Menurut Robbins (2008), menyatakan bahwa dampak-dampak tersebut dapat berupa :

- a. Keluar (*Turnover*) : yaitu perilaku yang ditujukan untuk meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru dan mengundurkan diri
- b. Aspirasi (*voice*) : secara aktif dan konstruktif berusaha memperbaiki kondisi, termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan, dan beberapa bentuk serikat kerja.
- c. Kesetiaan (*loyalty*) : secara pasif tetapi optimis menunggu membaiknya kondisi, termasuk membela organisasi ketika berhadapan dengan ancaman eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemennya untuk “melakukan hal yang benar”
- d. Pengabaian (*neglect*) secara pasif membiarkan kondisi menjadi lebih buruk, termasuk ketidakhadiran atau keterlambatan yang terus menerus, kurangnya usaha, dan meningkatnya angka kesalahan.

#### D. Kerangka Berpikir

Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan atau bagian penting dalam sebuah organisasi dan industri. Mereka menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi atau industri. Karyawan juga sebagai penunjang tercapainya tujuan, akan tetapi karyawan juga memiliki pikiran, perasaan, dan keinginan yang



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan karyawan tetap bertahan atau tidak terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sikap-sikap karyawan ini dikenal sebagai kepuasan kerja, yang kemudian akan menimbulkan perasaan ingin untuk pindah bekerja (intensi *turnover*) jika karyawan mampu menghadapinya.

Banyak alasan yang menyebabkan timbulnya intensi *turnover* diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan lain, dikarenakan tekanan dari atasan dan rendahnya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Luthans, (2006) mengatakan, kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan perasaan atas sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puasnya seseorang dalam bekerja. Ada hubungan peran gaya kepemimpinan otokratis dalam salah satu faktor yang mempengaruhi intensi *turnover*. Hal ini adalah sebuah tanggung jawab pimpinan perusahaan karena itu pimpinan harus dapat melihat gaya kepemimpinan mana yang efektif dalam menjalankan operasionalnya sehari-hari.

Kepemimpinan otokratis didasarkan atas perintah-perintah, paksaan, dan tindakan-tindakan yang arbitrer (sebagai wasit) . Ia melakukan pengawasan yang ketat, agar semua pekerjaan berlangsung secara efisien. Kepemimpinannya berorientasi pada struktur organisasi dan tugas-tugas. Kepemimpinan dilaksanakan dengan kekuasaan berada ditangan satu orang.

Dari penjelasan di atas maka dapat diasumsikan bahwa gaya kepemimpinan atasan otokratis seseorang adalah gaya kepemimpinan dimana kekuasaan terpusat pada satu orang yaitu sang pemimpin. Sistem komando berlaku dalam penyaluran informasi dan komunikasi dalam interaksi sang





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pemimpin dengan para anggota kelompok tersebut (Kartono, 2003). Gaya kepemimpinan yang otokratis dapat menyebabkan tingkat kepuasan kerja menjadi rendah. Kemudian apabila tingkat kepuasan kerja karyawan rendah, akan muncul perasaan-perasaan serta keinginan untuk mengabaikan dan berujung pada keinginan keluar (intensi *turnover*) meninggalkan dan berpindah pada pekerjaan yang lebih mampu membuatnya puas dalam bekerja.

Tingkat *turnover* yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi organisasi atau perusahaan, hal ini seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidak pastian terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia yakni berupa biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan sampai biaya rekrutmen dan pelatihan kembali. *Turnover* yang tinggi juga mengakibatkan organisasi tidak efektif karena perusahaan kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan baru.

Ketika karyawan PT. Chitra Halindo Pekanbaru merasakan tidak puas dalam bekerja maka hal yang akan terjadi adalah keluarnya karyawan tersebut dari perusahaan yang akan menimbulkan dampak negatif untuk perusahaan, perusahaan akan kehilangan sumber daya manusia yang telah terlatih dan akan kembali merekrut karyawan baru dengan pengeluaran biaya yang akan mengakibatkan kerugian dari sektor keuangan perusahaan, dan ditambah lagi dengan biaya yang akan dikeluarkan perusahaan untuk melatih karyawan baru supaya memberikan kontribusi yang baik kepada perusahaan dalam hal pekerjaannya.

Individu yang merasa terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan dalam organisasi. Sedangkan individu yang merasa kurang terpuaskan



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dengan pekerjaannya akan memilih untuk keluar dari organisasi. Kepuasan kerja yang dirasakan dapat mempengaruhi pemikiran seseorang untuk keluar. Evaluasi terhadap berbagai alternatif pekerjaan, pada akhirnya akan mewujudkan terjadinya *turnover* karena individu yang memilih keluar organisasi akan mengharapkan hasil yang lebih memuaskan di tempat lain

Oleh karena itu, upaya untuk mengatasi intensi *turnover* yang disebabkan oleh gaya kepemimpinan otokratis dan kepuasan kerja, perlu kiranya bagi individu dan kelompok untuk dapat mengikuti atau dapat bekerja sama didalam gaya kepemimpinan tersebut, jika ingin mengembangkan suatu perusahaan yang baik dibutuhkan kesadaran yang tinggi untuk masing-masing pihak. Andini,2006 mengatakan dengan kebijaksanaan pemimpin dalam bekerja, seorang karyawan akan mampu bekerja dengan lebih baik, karena mempunyai kepercayaan diri dalam mengambil suatu keputusan, kemudian akan merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya dan meminimalisir keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaan tersebut.

Kondisi bekerja yang baik dengan tidak adanya tekanan dari atasan jelas akan meningkatkan kepuasan kerja serta menghindarkan seseorang dari intensi *turnover*. Karena adanya kerjasama yang baik dari seorang atasan, seorang karyawan jadi dapat menyelesaikan tugas dengan baik, dan selalu berada dalam irama kerja yang seimbang dan terkendali.

### E. Hipotesis

Terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan otokratis dan kepuasan kerja dengan intensi *turnover* pada karyawan di PT. Chitra Halindo Pekanbaru.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB III METODE PENELITIAN

### A. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan teknik korelasional yaitu untuk mengetahui hubungan yang terjadi pada sebuah fenomena dengan mengidentifikasi hubungan yang terjadi pada 3 variabel, yaitu Gaya Kepemimpinan Otokratis (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Intensi *Turnover* (Y).

Secara skematis, model hubungan antara variabel penelitian ini dapat di gambarkan sebagai berikut :



### B. Identifikasi Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan tiga variabel, yaitu gaya kepemimpinan otokratis sebagai variabel X1, kepuasan kerja sebagai variabel X2, dan intensi *turnover* sebagai variabel Y. Dengan kata lain dapat dijelaskan sebagai berikut :

Variabel bebas : 1. Gaya Kepemimpinan Otokratis (X1)

2. Kepuasan Kerja (X2)

Variabel terikat : Intensi *Turnover* (Y)

### C. Definisi Operasional

Untuk memperoleh data yang relevan dengan hipotesis penelitian, maka variabel-variabel yang ada harus didefinisikan secara operasional, sehingga dapat ditetapkan langkah-langkah pelaksanaan dan ukuran konsep variabel yang akan diukur. Definisi operasional dalam penelitian ini ialah :

#### 1. Intensi *Turnover*

Intensi *turnover* adalah niat atau keinginan untuk keluar dari perusahaan pada individu yang bekerja disuatu perusahaan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik lagi. Intensi *turnover* ini diukur berdasarkan skala yang dibuat menggunakan teori Mobley (1997). Menurut Mobley, intensi *turnover* memiliki indikator antara lain sebagai berikut :

1. Keinginan mencari pekerjaan lain dengan gaji atau upah yang lebih tinggi.
2. Keinginan untuk mencari peluang karir yang tidak didapatkan diperusahaan
3. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain yang sesuai dengan pendidikan
4. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain karena ingin suasana lingkungan dan hubungan kerja yang lebih baik
5. Keinginan untuk mencari pekerjaan yang dapat menjamin kelangsungan hidup.

#### 2. Gaya Kepemimpinan Otokratis

Gaya kepemimpinan otokratis adalah penilaian karyawan terhadap pemimpin perusahaan dalam melakukan pengambilan keputusan tanpa

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak mengikatkan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak mengikis kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

berkonsultasi dengan para karyawannya dan mengharapkan implementasi atas instruksi dengan segera. Gaya kepemimpinan otokratis ini diukur berdasarkan skala yang dibuat menggunakan teori dari Kartini-Kartono. Ciri-ciri / indikator kepemimpinan otokratis menurut Kartini Kartono (2003), yang ciri-cirinya adalah sebagai berikut :

1. Dia memberikan perintah-perintah yang dipaksakan, dan harus dipatuhi
2. Dia menentukan kebijakan untuk semua pihak, tanpa berkonsultasi dengan para anggota
3. Dia tidak pernah memberikan informasi mendetail tentang rencana-rencana yang akan datang.
4. Dia memberikan pujian atau kritik pribadi terhadap setiap anggota kelompoknya dengan inisiatif sendiri.

**3 Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah keadaan psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja disuatu lingkungan kerja karena terpenuhinya semua kebutuhan secara memadai, serta merupakan evaluasi yang menggambarkan perasaan atas sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puasnya seseorang dalam bekerja. Kepuasan kerja ini diukur berdasarkan skala yang dibuat menggunakan teori Luthans. Menurut Luthans (2006) kepuasan kerja memiliki indikator antara lain sebagai berikut :

1. Merasa puas terhadap pekerjaan itu sendiri
2. Merasa puas terhadap gaji yang diberikan



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak mengikinkan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Merasa puas terhadap kesempatan promosi yang diberikan
4. Merasa puas terhadap pengawasan yang diberikan pemimpin
5. Merasa puas terhadap rekan kerja
6. Merasa puas dengan kondisi kerja

### D. Subjek Penelitian

#### 1. Populasi Penelitian

Populasi penelitian sendiri berarti sekelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian yang memiliki karakteristik dalam suatu penelitian (Azwar, 2004) Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Chitra Halindo Pekanbaru yang berjumlah 85 orang karyawan.

#### 2. Sampel Penelitian

Sampel adalah sekelompok anggota yang menjadi bagian dari populasi sehingga juga memiliki karakteristik populasi sampel yang diambil harus bersifat representatif. Artinya, sampel haruslah mencerminkan dan memiliki sifat populasi (Azwar, 2004). Dan sampel pada penelitian ini ialah seluruh populasi yang berada di PT. Chitra Halindo Pekanbaru.

#### 3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah *population sampling*. Menurut Arikunto (1998) apabila subjeknya atau populasinya kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jadi, seluruh populasi didalam penelitian ini merupakan sampel untuk penelitian. Sampel pada penelitian ini sebanyak 64,70 % yaitu 55

orang sedangkan sisanya sebanyak 35,29 % atau sebanyak 30 orang diambil menjadi subjek uji coba atau *try out*.

## E. Metode Pengumpulan Data

### a. Skala Intensi *Turnover*

Skala ini disusun dengan model skala likert yang disusun berdasarkan teori yang dikembangkan oleh Mobley (1996) dengan indikator, keinginan mencari pekerjaan lain dengan gaji atau upah yang lebih tinggi, keinginan untuk mencari peluang karir yang tidak didapatkan diperusahaan, keinginan untuk mencari pekerjaan lain sesuai dengan pendidikan, keinginan untuk mencari pekerjaan lain karena ingin suasana lingkungan dan hubungan kerja yang lebih baik dan keinginan untuk mencari pekerjaan yang dapat menjamin kelangsungan hidup.

Penyusunan aitem dari skala ini merupakan hasil modifikasi dari Robby Zahara (2016) yang terdiri dari 30 aitem. Skala terdiri dari dua kelompok pernyataan, yaitu pernyataan *favourable* (mendukung) dan pernyataan *unfavourable* (tidak mendukung), dengan ketentuan sebagai berikut :

#### ***Favourable***

- Nilai 4 (empat) jika jawaban SS (Sangat Sesuai).
- Nilai 3 (tiga) jika jawaban S (Sesuai).
- Nilai 2 (dua) jika jawaban TS (Tidak Sesuai).
- Nilai 1 (satu) jika jawaban STS (Sangat Tidak Sesuai).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak mengikatkan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak mengikis kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Unfavourable**

- Nilai 4 (empat) jika jawaban STS (Sangat Tidak Sesuai).
- Nilai 3 (tiga) jika jawaban TS (Tidak Sesuai).
- Nilai 2 (dua) jika jawaban S (Sesuai).
- Nilai 1 (satu) jika jawaban SS (Sangat Sesuai).

**Tabel 3.1****Blue Print Skala Intensi Turnover untuk Uji Coba (Try Out)**

No	Indikator	No Aitem		Jumlah
		F	UF	
1.	Keinginan mencari pekerjaan lain dengan gaji atau upah yang lebih tinggi	8,13,16	1,21,29	6
2.	Keinginan untuk mencari peluang karir yang tidak didapatkan diperusahaan	2,7,18	11,17,24	6
3.	Keinginan untuk mencari pekerjaan lain yang sesuai dengan pendidikan	4,12,20	6,10,15	6
4.	Keinginan untuk mencari pekerjaan lain karena ingin suasana lingkungan dan hubungan kerja yang lebih baik	14,23,25	5,19,26	6
5.	Keinginan untuk mencari pekerjaan yang dapat menjamin kelangsungan hidup.	22,27,30	3,9,28	6
<b>Jumlah</b>				<b>30</b>



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Keterangan :**

**F** = *Favourable*

**UF** = *Unfavourable*

**b. Skala Gaya Kepemimpinan Otokratis**

Skala ini disusun dengan model skala Likert, disusun berdasarkan teori yang dikembangkan oleh Kartono (2003) dengan ciri-ciri gaya kepemimpinan otokratis, memberikan perintah-perintah yang dipaksakan dan harus dipatuhi, menentukan kebijakan untuk semua pihak tanpa berkonsultasi dengan para anggota, tidak pernah memberikan informasi secara mendetail tentang rencana-rencana yang akan datang, memberikan kritik atau pujian pribadi terhadap setiap anggota kelompoknya dengan inisiatifnya sendiri.

Penyusunan aitem dibuat sendiri oleh peneliti dengan jumlah aitem sebanyak 24 butir. Skala terdiri dari dua kelompok pernyataan, yaitu pernyataan *favorable* (mendukung) dan pernyataan *unfavorable* (tidak mendukung), dengan ketentuan sebagai berikut :

***Favourable***

- Nilai 4 (empat) jika jawaban SS (Sangat Sesuai).
- Nilai 3 (tiga) jika jawaban S (Sesuai).
- Nilai 2 (dua) jika jawaban TS (Tidak Sesuai).
- Nilai 1 (satu) jika jawaban STS (Sangat Tidak Sesuai).

***Unfavourable***

- Nilai 4 (empat) jika jawaban STS (Sangat Tidak Sesuai).
- Nilai 3 (tiga) jika jawaban TS (Tidak Sesuai).

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak mengikinkan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Nilai 2 (dua) jika jawaban S (Sesuai).
- Nilai 1 (satu) jika jawaban SS (Sangat Sesuai)

**Tabel 3.2****Blue Print Skala Gaya Kepemimpinan Otokratis untuk Uji Coba (Try Out)**

No	Indikator	No Aitem		Jumlah
		F	UF	
1	Memberikan perintah-perintah yang dipaksakan, dan harus dipatuhi	6,12,14,	7,19,22	6
2	Menentukan kebijakan untuk semua pihak tanpa berkonsultasi dengan para anggota	13,15,18	1,8,11	6
3	Tidak pernah memberikan informasi mendetail tentang rencana-rencana yang akan datang, akan tetapi hanya memberitahukan kepada setiap anggota kelompoknya langkah-langkah yang harus segera mereka lakukan	10,20,21	2,5,17	6
4	Memberikan pujian atau kritik pribadi terhadap setiap anggota kelompoknya dengan inisiatif sendiri	9,23,24	3,4,16	6
<b>Jumlah</b>				<b>24</b>

**Keterangan :**

- F = *Favourable*  
 UF = *Unfavourable*

**C Skala Kepuasan Kerja**

Skala ini disusun dengan model skala Likert, disusun berdasarkan teori yang dikembangkan oleh Luthans (2006) ) dengan indikator, merasa puas

terhadap pekerjaan itu sendiri, merasa puas terhadap gaji yang diberikan, merasa puas terhadap kesempatan promosi yang diberikan, merasa puas terhadap pengawasan yang diberikan penyelia (pemimpin), merasa puas terhadap rekan kerja dan merasa puas dengan kondisi kerja.

Penyusunan item dari skala ini merupakan hasil modifikasi dari Robby Zahara (2016) yang berjumlah 26 aitem. Perubahan pada skala ini adalah penambahan beberapa aitem *favourable* dan *unfavourable* pada beberapa indikator sehingga menjadi 36 aitem. Skala terdiri dari dua kelompok pernyataan, yaitu pernyataan *favourable* (mendukung) dan pernyataan *unfavourable* (tidak mendukung), dengan ketentuan sebagai berikut :

#### ***Favourable***

- Nilai 4 (empat) jika jawaban SS (Sangat Sesuai).
- Nilai 3 (tiga) jika jawaban S (Sesuai).
- Nilai 2 (dua) jika jawaban TS (Tidak Sesuai).
- Nilai 1 (satu) jika jawaban STS (Sangat Tidak Sesuai).

#### ***Unfavourable***

- Nilai 4 (empat) jika jawaban STS (Sangat Tidak Sesuai).
- Nilai 3 (tiga) jika jawaban TS (Tidak Sesuai).
- Nilai 2 (dua) jika jawaban S (Sesuai).
- Nilai 1 (satu) jika jawaban SS (Sangat Sesuai).

#### **Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak mengikinkan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak mengikinkan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Tabel 3.3**  
**Blue Print Skala Kepuasan Kerja untuk Uji Coba (Try Out)**

No	Indikator	No Aitem		Jumlah
		F	UF	
1	Merasa puas terhadap pekerjaan itu sendiri	4,6,8	7,21,36	6
2	Merasa puas terhadap gaji yang diberikan	17,22,33	5,10,20	6
3	Merasa puas terhadap kesempatan promosi yang diberikan	3,11,31	9,23,34	6
4	Merasa puas terhadap pengawasan yang diberikan pemimpin	19,24,32	12,18,30	6
5	Merasa puas terhadap rekan kerja	2,16,28	14,25,35	6
6	Merasa puas dengan kondisi kerja	26,27,29	1,13,15	6
<b>Jumlah</b>				<b>36</b>

**Keterangan :**F = *Favourable*UF = *Unfavourable*

**F. Validitas dan Reliabilitas****1. Uji Coba Alat Ukur**

Dalam penelitian ini, baik skala kepuasan kerja, intensi *turnover*, dan skala gaya kepemimpinan otokratis akan dilakukan uji coba (*try out*) terlebih dahulu sebelum digunakan untuk penelitian yang sebenarnya. Uji coba tersebut dilakukan guna mengetahui tingkat validitas dan realibilitas suatu alat ukur. Uji

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak mengikinkan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

coba (*try out*) alat ukur ini dilakukan pada karyawan PT. Chitra Halindo Pekanbaru.

## 2 Uji Validitas

Validitas sering dikonsepskan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsinya (Azwar, 2010), dengan demikian suatu alat ukur dalam dapat dikatakan valid jika mampu menghasilkan data yang sesuai dengan tujuan alat ukurnya. Menurut Azwar (2009), dari cara estimasinya yang disesuaikan dengan sifat dan fungsi setiap tes, tipe validitas umumnya digolongkan menjadi tiga kategori besar, yaitu *content validity* (validitas isi), *construct validity* (validitas konstruk), dan *criterion-related validity* (validitas berdasarkan kriteria)

Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas isi, yaitu validitas yang menunjukkan sejauh mana aitem-aitem dalam skala mencakup keseluruhan kawasan isi objek yang hendak diukur oleh skala tersebut (Azwar,2010). Validitas dalam penelitian ini diukur menggunakan *professional judgement* yang dilakukan oleh dosen pembimbing.

Berdasarkan hasil analisis terhadap 30 aitem skala Intensi *Turnover* (Y) yang telah diujicobakan, terdapat 10 aitem yang gugur dan 20 aitem yang valid. Nilai validitas skala intensi *turnover* berkisar antara 0,309-0,786. rekapitulasi skala intensi *turnover* setelah diujicobakan dapat dilihat pada tabel 3.4 berikut ini:

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak mengikinkan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Tabel 3.4**  
**Blue Print Skala Uji Coba (Try Out) Intensi Turnover yang Valid dan Gugur**

No	Indikator	Aitem Valid		Aitem Gugur		N
		F	UF	F	UF	
1.	Keinginan mencari pekerjaan lain dengan gaji atau upah yang lebih tinggi	-	1,29	8,13,16	21	6
2.	Keinginan untuk mencari peluang karir yang tidak didapatkan diperusahaan	7,18	11,17	2	24	6
3.	Keinginan untuk mencari pekerjaan lain yang sesuai dengan pendidikan	4,20	6,10,15	12	-	6
4.	Keinginan untuk mencari pekerjaan lain karena ingin suasana lingkungan dan hubungan kerja yang lebih baik	23	5,19,26	14,25	-	6
5.	Keinginan untuk mencari pekerjaan yang dapat menjamin kelangsungan hidup	22,27,30	3,9	-	28	6
<b>Jumlah</b>		<b>13</b>	<b>11</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>36</b>

Berdasarkan hasil analisis terhadap 24 aitem skala gaya kepemimpinan otokratis (X1) yang telah diujicobakan, terdapat 12 aitem yang gugur dan 12 aitem yang valid. Nilai validitas skala gaya kepemimpinan otokratis berkisar antara 0,372-0,748. Rekapitulasi skala Gaya Kepemimpinan Otokratis setelah diujicobakan dapat dilihat pada tabel 3.5 berikut ini :



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak mengikis kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Tabel 3.5**  
**Blue Print Skala Uji Coba (Try Out) Gaya Kepemimpinan Otokratis yang Valid dan Gugur**

No	Indikator	Aitem Valid		Aitem Gugur		N
		F	UF	F	UF	
1.	Memberikan perintah-perintah yang dipaksakan, dan harus dipatuhi	6	22	12,14	7,19	6
2.	Menentukan kebijakan untuk semua pihak tanpa berkonsultasi dengan para anggota	15	1,8	13,18	11	6
3.	Tidak pernah memberikan informasi mendetail tentang rencana-rencana yang akan datang	10	2,5,18	20,21	-	6
4.	Memberikan pujian atau kritik pribadi terhadap setiap anggota kelompoknya dengan inisiatif sendiri	9	16	23,24	3,4	6
<b>Jumlah</b>		<b>4</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>24</b>

Berdasarkan hasil analisis terhadap 36 aitem skala Kepuasan Kerja (X2) yang telah diujicobakan, terdapat 12 aitem yang gugur dan 24 aitem yang valid. Nilai validitas skala Kepuasan Kerja berkisar antara 0,341-0,784. Rekapitulasi skala Kepuasan Kerja setelah diujicobakan dapat dilihat pada tabel 3.6 berikut ini:

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak mengikinkan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Tabel 3.6**
***Blue Print* Skala Uji Coba (*Try Out*) Kepuasan Kerja yang Valid dan Gugur**

No	Indikator	Aiem Valid		Aitem Gugur		N
		<i>F</i>	<i>UF</i>	<i>F</i>	<i>UF</i>	
1.	Merasa puas terhadap pekerjaan itu sendiri	4,6,8	7,21,36	-	-	6
2.	Merasa puas terhadap gaji yang diberikan	17,22	5,20	33	10	6
3.	Merasa puas terhadap kesempatan promosi yang diberikan	3	9	11,31	23,34	6
4.	Merasa puas terhadap pengawasan yang diberikan pemimpin	24	18,30	19,32	12	6
5.	Merasa puas terhadap rekan kerja	2,16,28	25,35	-	14	6
6.	Merasa puas dengan kondisi kerja	26,27,29	15	-	1,13	6
<b>Jumlah</b>		<b>13</b>	<b>11</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>36</b>

Berdasarkan aitem yang valid dan membuang aitem yang gugur melalui uji coba, maka disusun *blue print* skala Intensi *Turnover* yang baru untuk penelitian yang dapat dilihat pada tabel 3.7 berikut ini:

UIN SUSKA RIAU

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak mengikatkan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 3.7 *Blue Print* Skala Intensi *Turnover* (Riset / Penelitian)

No	Indikator	No aitem	Jumlah
1.	Keinginan mencari pekerjaan lain dengan gaji atau upah yang lebih tinggi	1,19	2
2.	Keinginan untuk mencari peluang karir yang tidak didapatkan diperusahaan	6,9,11,12	4
3.	Keinginan untuk mencari pekerjaan lain yang sesuai dengan pendidikan	3,5,8,10,14	5
4.	Keinginan untuk mencari pekerjaan lain karena ingin suasana lingkungan dan hubungan kerja yang lebih baik	4,13,16,17	4
5.	Keinginan untuk mencari pekerjaan yang dapat menjamin kelangsungan hidup	2,7,15,18,20	5
<b>Jumlah</b>		<b>20</b>	<b>20</b>

Berdasarkan aitem yang valid dan membuang aitem yang gugur melalui uji coba, maka disusun *blue print* skala gaya kepemimpinan otokratis yang baru untuk penelitian yang dapat dilihat pada tabel 3.8 berikut ini :

Tabel 3.8 *Blue Print* Gaya Kepemimpinan Otokratis (Riset / Penelitian)

No	Indikator	No aitem	Jumlah
1.	Memberikan perintah-perintah yang dipaksakan, dan harus dipatuhi	5,12	2
2.	Menentukan kebijakan untuk semua pihak tanpa berkonsultasi dengan para anggota	1,6,9	3
3.	Tidak pernah memberikan informasi mendetail tentang rencana-rencana yang akan datang	2,4,8,11	4
4.	Memberikan pujian atau kritik pribadi terhadap setiap anggota kelompoknya dengan inisiatif sendiri	3,7,11	3
<b>Jumlah</b>		<b>12</b>	<b>12</b>



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak mengikinkan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan aitem yang valid dan membuang aitem yang gugur pada uji coba, maka disusun *blue print* skala kepuasan kerja yang baru untuk penelitian yang dapat dilihat pada tabel 3.9 berikut ini:

**Tabel 3.9 Blue Print Skala Kepuasan Kerja (Riset / Penelitian)**

No	Indikator	No aitem	Jumlah
1.	Merasa puas terhadap pekerjaan itu sendiri	3,5,6,7,14,24	6
2.	Merasa puas terhadap gaji yang diberikan.	4,11,13,15	4
3.	Merasa puas terhadap kesempatan promosi yang diberikan	2,8	2
4.	Merasa puas terhadap pengawasan yang diberikan pemimpin	12,16,22	3
5.	Merasa puas terhadap rekan kerja	1,10,17,20,23	5
6.	Merasa puas dengan kondisi kerja	9,18,19,21	4
<b>Jumlah</b>		<b>24</b>	<b>24</b>

### 3. Uji Daya Beda Aitem

Sebelum instrument penelitian (alat ukur) ini digunakan dalam penelitian yang sebenarnya, terlebih dahulu penelitian melakukan uji coba (*Try out*). Hal ini bertujuan untuk mengetahui tingkat validitas alat ukur sehingga aitem-aitemnya layak untuk digunakan sebagai alat ukur.

Penentuan kriteria pemilihan aitem dilakukan berdasarkan daya aitem yang berupa koefisien korelasi aitem total dengan batasan  $r_{ix} > 0,30$ . Semua aitem yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,30 daya bedanya dianggap memuaskan. Dengan demikian aitem korelasinya  $< 0,30$  dinyatakan gugur dan aitem yang  $> 0,30$  dianggap valid. Namun bila jumlah aitem yang lolos ternyata tidak mencukupi jumlah yang diinginkan, dapat dipertimbangkan untuk

menurunkan angka menjadi 0,25 sehingga jumlah yang diinginkan tercapai (Azwar,2012)

#### 4 Uji Reliabilitas

Reliabilitas mempunyai pengertian keterpercayaan, keandalan, keajegan, kestabilan, konsistensi. Namun ide pokok yang terkandung dalam konsep reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Dalam penelitian ini, reliabilitas dihitung dengan menggunakan rumus koefisien reliabilitas alpha diperoleh lewat penyajian suatu bentuk skala yang dikenakan hanya sekali saja pada kelompok responden. Skala yang akan diestimasi dibelah menjadi dua, sehingga setiap belahan berisi aitem dengan jumlah yang sama banyak (Azwar, 2010)

Analisis statistik menggunakan bantuan program *Statistical Product And Service Solution (SPSS) 20.0 for Windows*. Dalam aplikasinya, reliabilitas dinyatakan oleh nilai koefisien reliabilitas yang angkanya berada pada rentan 0-1. Semakin tinggi nilai koefisien realibilitas mendekati angka 1 (satu) maka semakin baik pula realibilitasnya. Sebaliknya, semakin rendah nilai koefisien reliabilitasnya mendekati angka 0 (nol), berarti semakin rendah pula reliabilitasnya (Azwar, 2009)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas terhadap data uji coba dengan menggunakan *20 for window*, di peroleh koefisien korelasi reliabilitas ( $\alpha$ ) dari setiap variabel penelitian sebagai berikut:

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak mengikinkan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Tabel 3.10 Hasil Uji Reliabilitas (Intensi *Turnover*)**

Variabel	Jumlah aitem	Cronbach's Alpha
Intensi <i>Turnover</i>	20	,883

**Tabel 3.11 Hasil Uji Reliabilitas (Gaya Kepemimpinan Otokratis)**

Variabel	Jumlah aitem	Cronbach's Alpha
Gaya Kepemimpinan Otokratis	12	,865

**Tabel 3.12 Hasil Uji Reliabilitas (Kepuasan Kerja)**

Variabel	Jumlah aitem	Cronbach's Alpha
Kepuasan Kerja	24	,911

### G. Analisis Data

Berdasarkan tujuan dari penelitian ini adalah uji korelasi yaitu, untuk mengetahui adakah hubungan antara gaya kepemimpinan otokratis, kepuasan kerja dan intensi *turnover* pada karyawan . Metode analisis data yang digunakan adalah analisis statistik.

Analisis data untuk menguji hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi ganda. Menurut Sugiyono (2016) analisis regresi ganda yaitu untuk menguji hipotesis hubungan antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Kemudian analisis yang dilakukan menggunakan bantuan komputerisasi dengan aplikasi program SPSS- *Statistical Of Package For Social Science 20 For Windows*.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara Gaya Kepemimpinan Otokratis dan Kepuasan Kerja dengan Intensi *Turnover* pada karyawan. Semakin tinggi tingkat Gaya kepemimpinan Otokratis maka semakin rendah kepuasan kerja dan dapat meningkatkan intensi *turnover* pada karyawan.

#### B. Saran

Dari hasil penelitian yang dilakukan terdapat beberapa saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak terkait, yaitu :

1. Saran bagi instansi :

Untuk instansi agar mengevaluasi gaya kepemimpinan yang diterapkan pada perusahaan dan memperbaiki hubungan kerja agar tercipta suasana harmonis baik diantara pemimpin dan karyawan, maupun antar rekan kerja agar karyawan merasa aman sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi tingkat intensi *turnover*.

2. Saran bagi peneliti selanjutnya

Dalam penelitian ini peneliti menyadari bahwa masih banyak kelemahan dan kekurangan yang terdapat dalam penelitian ini. Hanya melakukan penelitian disatu wilayah saya yang artinya tidak ada

pembandingan untuk melihat tingkat intensi *turnover* yang terjadi. Oleh karena itu peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk meneliti dengan memperluas wilayah penelitian serta mengubah atau menambahkan variabel ntensi *turnover* dengan variabel lainnya.



UIN SUSKA RIAU

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**DAFTAR PUSTAKA**

Abelson, M.A. (1986). *Strategic management of turnover : A model for the health service administrator. Journal HCMR*, 11 (2), 61-71

Andini, Rita (2006). Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*. Tesis (tidak dipublikasikan)

Arikunto, S. (1998). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. PT. Rineka cipta. Jakarta.

Arikunto, S. (2002). *Metode Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta

Azwar, S. (2004). *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

- (2009). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- (2010). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar

Cascio, W. F. 1987. *Applied Psychology in Personnel Management*. New Jersey : Prentice-Hall Inc.

Fishbein, M & Ajzen, I (1975) *Belief Attitudes, Intention and Behaviour*, Reading Mass : Addison Wesley

Handoko. T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi II. BPFE Yogyakarta : Yogyakarta

Handoyo, R. 1987. *Hubungan Keikatan terhadap Perusahaan dengan Kepuasan Kerja, Absensi dan Intensi Turnover Karyawan pada PT Busana Rama Textil dan Garment di Tangerang Jawa Barat*. Skripsi (tidak diterbitkan). Yogyakarta : Fakultas Psikologi UGM.

Harnoto, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Prehallindo

Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengertian, Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : PT. Toko Gunung Agung





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Kartini Kartono. 2003. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo
- Kompas.com. (2018). Kejujuran dan pujian, “titik buta” bos yang bikin anak buah pergi.<https://lifestyle.kompas.com/read/2018/10/10/204209620/kejujuran-dan-pujian-titik-but-bos-yang-bikin-anak-buah-pergi>.
- Kurniawan, D. Purwana, D., & Widiyastuti, U (2016). Job insecurity, kepuasan kerja, dan turnover intention: studi pada karyawan PT. “X” di Jakarta, *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*.
- Luthans, Fred, 2006, *Perilaku Organisasi*, Edisi kesepuluh, Penerbit Andi Offset.
- Mobley, W. 1997. Intermediate Linkages in the Relationship between Job Satisfaction and Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology* 63:237-240.
- (1986). *Pergantian Karyawan : Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Terjemahan. Jakarta : PT Pustaka Binaman Pressindo.
  - (2000). *Pergantian Karyawan : Sebab Akibat dan Pengendaliannya*. Terjemahan. Jakarta : PT Pustaka Binaman Pressindo
- Nawawi, Hadari. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Pawesti, R., & Wikansari, R. (2016). Hubungan antara beban kerja dengan intensi turnover karyawan di Indonesia. *Jurnal Empati*. 5(2), 303-307.
- Paramita, W. (2013). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT. Unitex di Bogor*. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*. 4(1), 97-115.
- Putra, M.T.P., & Prihatsanti, U. (2016). *Hubungan antara Beban Kerja dengan intensi Turnover pada karyawan di PT. X*. *Jurnal Empati*. 5 (2), 303-307.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Prihartono R.W. 2013. Komitmen Organisasi dan *Turnover intention* Pada Karyawan PT. Rentokil Initial Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen* Vol.1, No. 3 Hal 931-944.

Ridlo, I. A 2012. *Turnover Karyawan "Kajian Literatur"*. Surabaya : Public Health Movement

Robbins, S.P., (2001), *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid 1, Prenhalindo Jakarta.

- (2002), *Perilaku Organisasi*, Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- (2003), *Perilaku Organisasi*, Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- (2006), *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- (2008), *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.

Ruvendi, Ramlan. 2005. *Imbalan dan Gaya Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap keuasan Kerja Karyawan di Balai besar Industri Hasil Pertanian Bogor*. Jurnal ilmiah Binaniaga Vol 01 No.1

Sanipar, A.R.B., & Haryanti, K (2014). Hubungan komitmen organisasi dan kepuasan kerja dengan intensi turnover pada karyawan bidang produksi CV. X. *Psikodimensia*. 13 (1), 98-114

Simamora, H., 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi III)*.

Soegihartono. A 2012. Pengaruh Kepemimpinan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja dengan Mediasi Komitmen di PT Kayu Sakti Semarang. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen*. Vol.3, No.1 Hal 123-139.

Sugiyono, Prof., Dr., 1999, *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Ke-6, Bandung. CV. Alfa Beta.

- 2016, *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Ke-6, Bandung. CV. Alfa Beta.

Susilo, H. (2013). *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap turnover intention (Studi pada Ajb Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Jatim li/ Malang)*. *Jurnal Administrasi Bisnis*.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Susilowati, 2017, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Intensi Turnover Intentions dan Perilaku Kontraproduktif Karyawan pada Perusahaan Ono Swalayan Sidareja*. Fakultas Ekonomi, Universitas Atma Jaya, Yogyakarta.

Suwarto, F.X. 1999, *Perilaku Keorganisasian, Buku Panduan Mahasiswa, Cetakan Pertama*, Andi Offset, Yogyakarta.

Wisantyo, N.I., & Mediistryanto, A. (2015). *Pengaruh stres kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap intensi turnover*. Jurnal MIX. 5(1), 54-69.

Yulianto, Amin, 2012, *Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Intensi Turnover pada Karyawan PT. Dan Liris Sukoharjo*, Skripsi, Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah, Surakarta.

Zahara, Robby. 2016, *Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi dengan Turnover Intention pada Karyawan di PT. Blue Bird Pekanbaru*, Skripsi Fakultas Psikologi Uin Suska Pekanbaru, Riau



# LAMPIRAN A

## LEMBAR VALIDASI



UIN SUSKA RIAU

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Definisi Operasional :**

## LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR

### Skala 1 (Intensi *Turnover*)

Intensi *turnover* adalah niat atau keinginan untuk keluar dari perusahaan pada individu yang bekerja disuatu perusahaan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik lagi. Menurut Mobley (1996) intensi *turnover* memiliki indikator antara lain sebagai berikut :

1. Keinginan mencari pekerjaan lain dengan gaji atau upah yang lebih tinggi.
2. Keinginan untuk mencari peluang karir yang tidak didapatkan diperusahaan
3. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain yang sesuai dengan pendidikan
4. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain karena ingin suasana lingkungan dan hubungan kerja yang lebih baik
5. Keinginan untuk mencari pekerjaan yang dapat menjamin kelangsungan hidup.

**Skala yang digunakan**

- : ( ) Adopsi  
(\* ) Modifikasi  
( ) Buat Sendiri

**Jumlah Aitem**

: 30 Aitem

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 2. Dilarang mengutipkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Indikator	Aitem	R	KR	TR	Ket
1	Keinginan untuk mencari pekerjaan lain dengan gaji atau upah yang lebih tinggi	1. Jumlah upah yang saya terima kurang sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan sehingga membuat saya berkeinginan untuk mencari pekerjaan lain (F) 2. Saya berkeinginan bekerja di tempat lain untuk mendapatkan gaji yang lebih baik(F) 3. Saya lebih memilih untuk mencari pekerjaan lain karena gaji yang saya terima belum cukup untuk memenuhi kebutuhan saya sehari-hari(F) 4. Saya betah bekerja di perusahaan ini karena gaji yang saya terima cukup besar (UF) 5. Saya akan tetap bekerja di perusahaan ini karena gaji di perusahaan ini memadai untuk mencukupi kebutuhan saya sehari-hari (UF) 6. Upah yang saya terima sangat memadai untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, saya memilih untuk tetap bekerja di perusahaan ini (UF)	✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓			
2	Keinginan untuk mencari peluang karir yang tidak didapatkan di perusahaan	7. Karena belum mendapatkan peluang karir, saya berkeinginan untuk pindah dari perusahaan ini (F) 8. Kesempatan promosi di perusahaan ini terbatas sehingga saya ingin mencari pekerjaan lain (F) 9. Status kepegawaian saya sebagai karyawan kontrak membuat saya ingin keluar dari perusahaan (F) 10. Saya akan bertahan di perusahaan ini untuk mengembangkan karir saya (UF)	✓ ✓ ✓ ✓			



b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

		11. Meskipun belum menjadi karyawan tetap, saya belum memiliki keinginan melamar pekerjaan ditempat lain (UF)	✓			
		12. Saya betah bekerja di perusahaan ini, meskipun status saya sebagai karyawan kontrak(UF)	✓			
3.	Keinginan untuk mencari pekerjaan lain sesuai dengan pendidikan	13. Saya ingin mencari pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan yang saya miliki (F)	✓			
		14. Salah satu alasan saya ingin pindah kerja adalah ingin bekerja dibidang yang sesuai dengan pendidikan saya (F)	✓			
		15. Saya segera mengajukan lamaran setiap kali ada lowongan pekerjaan yang menawarkan pekerjaan sesuai dengan pendidikan saya (F)	✓			
		16. Saya menikmati pekerjaan di perusahaan ini, meskipun kurang sesuai dengan pendidikan saya (UF)	✓			
		17. Saya tetap ingin bekerja disini karena merasa mencari pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan itu sulit (UF)	✓			
		18. Selama latar belakang pendidikan bukan menjadi masalah utama, saya akan tetap bekerja di perusahaan ini (UF)	✓			
4.	Keinginan untuk mencari pekerjaan lain karena ingin suasana lingkungan dan hubungan kerja yang baik	19. Suasana kerja yang kurang nyaman, mendorong saya untuk mencari pekerjaan di tempat lain (F)	✓			
		20. Rekan kerja yang kurang mendukung saya membuat saya ingin keluar dari perusahaan ini (F)	✓			

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

		<p>21. Sikap yang kurang adil dari atasan mendorong saya untuk mencari pekerjaan lain (F) ✓</p> <p>22. Suasana kerja di perusahaan ini penuh dengan keakraban sehingga saya merasa betah bekerja di perusahaan ini (UF) ✓</p> <p>23. Saya betah bekerja di perusahaan ini karena hubungan antar rekan kerjanya yang baik (UF) ✓</p> <p>24. Hubungan antara atasan dan bawahan yang harmonis membuat saya betah bekerja (UF) ✓</p>			
5.	Keinginan untuk mencari pekerjaan yang dapat menjamin kelangsungan hidup	<p>25. Penghasilan yang saya terima tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup saya dalam jangka panjang, oleh karena itu saya ingin mencari pekerjaan lain (F) ✓</p> <p>26. Saya masih terus mengajukan lamaran diperusahaan lain yang menyediakan jaminan kesehatan bagi karyawan (F) ✓</p> <p>27. Saya ingin mencari pekerjaan lain karena perusahaan belum menyediakan fasilitas lengkap bagi karyawan (F) ✓</p> <p>28. Selama saya bisa menyisihkan sebagian gaji yang saya terima, saya tidak berniat untuk keluar dari perusahaan (UF). ✓</p> <p>29. Saya betah bekerja di perusahaan ini karena setiap karyawan mendapatkan jaminan kesehatan yang sama (UF) ✓</p> <p>30. Saya belum memiliki niat mencari pekerjaan lain karena perusahaan menyediakan fasilitas lengkap untuk kemudahan hidup saya (UF) ✓</p>			



b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Catatan : intensi *Turnover*

1. Isi (kesesuaian dengan indikatornya)

.....  
.....  
.....  
.....

*OK*

2. Bahasa

.....  
.....  
.....  
.....

*OK*

3. Jumlah aitem

.....  
.....  
.....  
.....

*OK*

Pekanbaru, 7 Januari 2019

Validator

*[Signature]*

*Alian Herson*



b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Indikator	Aitem	R	KR	TR	Ket
1	Keinginan untuk mencari pekerjaan lain dengan gaji atau upah yang lebih tinggi	1. Jumlah upah yang saya terima kurang sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan sehingga membuat saya berkeinginan untuk mencari pekerjaan lain (F) 2. Saya berkeinginan bekerja di tempat lain untuk mendapatkan gaji yang lebih baik(F) 3. Saya lebih memilih untuk mencari pekerjaan lain karena gaji yang saya terima belum cukup untuk memenuhi kebutuhan saya sehari-hari(F) 4. Saya betah bekerja di perusahaan ini karena gaji yang saya terima cukup besar (UF) 5. Saya akan tetap bekerja di perusahaan ini karena gaji di perusahaan ini memadai untuk mencukupi kebutuhan saya sehari-hari (UF) 6. Upah yang saya terima sangat memadai untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, saya memilih untuk tetap bekerja di perusahaan ini (UF)	✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓			
2.	Keinginan untuk mencari peluang karir yang tidak didapatkan di perusahaan	7. Karena belum mendapatkan peluang karir, saya berkeinginan untuk pindah dari perusahaan ini (F) 8. Kesempatan promosi di perusahaan ini terbatas sehingga saya ingin mencari pekerjaan lain (F) 9. Status kepegawaian saya sebagai karyawan kontrak membuat saya ingin keluar dari perusahaan (F) 10. Saya akan bertahan di perusahaan ini untuk mengembangkan karir saya (UF)	✓ ✓ ✓ ✓			

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

		<p>11. Meskipun belum menjadi karyawan tetap, saya belum memiliki keinginan melamar pekerjaan ditempat lain (UF) ✓</p> <p>12. Saya betah bekerja di perusahaan ini, meskipun status saya sebagai karyawan kontrak(UF) ✓</p>				
3.	Keinginan untuk mencari pekerjaan lain sesuai dengan pendidikan	<p>13. Saya ingin mencari pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan yang saya miliki (F) ✓</p> <p>14. Salah satu alasan saya ingin pindah kerja adalah ingin bekerja dibidang yang sesuai dengan pendidikan saya (F) ✓</p> <p>15. Saya segera mengajukan lamaran setiap kali ada lowongan pekerjaan yang menawarkan pekerjaan sesuai dengan pendidikan saya (F) ✓</p> <p>16. Saya menikmati pekerjaan di perusahaan ini, meskipun kurang sesuai dengan pendidikan saya (UF) ✓</p> <p>17. Saya tetap ingin bekerja disini karena merasa mencari pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan itu sulit (UF) ✓</p> <p>18. Selama latar belakang pendidikan bukan menjadi masalah utama, saya akan tetap bekerja di perusahaan ini (UF) ✓</p>				
4.	Keinginan untuk mencari pekerjaan lain karena ingin suasana lingkungan dan hubungan kerja yang baik	<p>19. Suasana kerja yang kurang nyaman, mendorong saya untuk mencari pekerjaan di tempat lain (F) ✓</p> <p>20. Rekan kerja yang kurang mendukung saya membuat saya ingin keluar dari perusahaan ini (F) ✓</p>				



b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

		<p>21. Sikap yang kurang adil dari atasan mendorong saya untuk mencari pekerjaan lain (F) ✓</p> <p>22. Suasana kerja di perusahaan ini penuh dengan keakraban sehingga saya merasa betah bekerja di perusahaan ini (UF) ✓</p> <p>23. Saya betah bekerja di perusahaan ini karena hubungan antar rekan kerjanya yang baik (UF) ✓</p> <p>24. Hubungan antara atasan dan bawahan yang harmonis membuat saya betah bekerja (UF) ✓</p>			
5.	Keinginan untuk mencari pekerjaan yang dapat menjamin kelangsungan hidup	<p>25. Penghasilan yang saya terima tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup saya dalam jangka panjang, oleh karena itu saya ingin mencari pekerjaan lain (F) ✓</p> <p>26. Saya masih terus mengajukan lamaran diperusahaan lain yang menyediakan jaminan kesehatan bagi karyawan (F) ✓</p> <p>27. Saya ingin mencari pekerjaan lain karena perusahaan belum menyediakan fasilitas lengkap bagi ka (F) ✓</p> <p>28. Selama saya bisa menyisihkan sebagian gaji yang saya terima, saya tidak berniat untuk keluar dari perusahaan (UF). ✓</p> <p>29. Saya betah bekerja di perusahaan ini karena setiap karyawan mendapatkan jaminan kesehatan yang sama (UF) ✓</p> <p>30. Saya belum memiliki niat mencari pekerjaan lain karena perusahaan menyediakan fasilitas lengkap untuk kemudahan hidup saya (UF) ✓</p>			



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Catatan : Intensi Turnover

1. Isi (kesesuaian dengan indikatornya)

Sesuai

2. Bahasa

R

3. Jumlah aitem

30 aitem

Pekanbaru, 9 Januari 2019

Validator

(Linda Afiani)

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Definisi Operasional :**

**LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR**  
**Skala 2 (Gaya Kepemimpinan Otokratis)**

Gaya kepemimpinan otokratis adalah pemimpin yang melakukan pengambilan keputusan sendiri tanpa berkonsultasi dengan para karyawannya. Mereka menghasilkan keputusan, mengomunikasikannya kepada bawahan dan mengharapkan implementasi atas instruksi mereka dengan segera. Ciri-ciri / indikator kepemimpinan otokratis menurut Kartini Kartono, yang ciri-cirinya adalah sebagai berikut :

1. Dia memberikan perintah-perintah yang dipaksakan, dan harus dipatuhi
2. Dia menentukan kebijakan untuk semua pihak, tanpa berkonsultasi dengan para anggota
3. Dia tidak pernah memberikan informasi mendetail tentang rencana-rencana yang akan datang.
4. Dia memberikan pujian atau kritik pribadi terhadap setiap anggota kelompoknya dengan inisiatif sendiri.

**Skala yang digunakan**

- : ( ) Adopsi  
( ) Modifikasi  
(\* ) Buat Sendiri

**Jumlah Aitem**

: 26 Aitem

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 2. Dilarang mengutipkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Indikator	Aitem	R	KR	TR	Ket
1	Memberikan perintah-perintah yang dipaksakan, dan harus dipatuhi	1. Saya harus menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh pemimpin (F) 2. Saya hanya boleh mengerjakan pekerjaan yang ditentukan oleh pemimpin (F) 3. Apabila tugas yang dikerjakan belum selesai, karyawan dilarang istirahat (F) 4. Pimpinan memberi kebebasan berkreasi pada karyawan dalam melakukan pekerjaan(UF) 5. Pemimpin tidak memaksakan pekerjaan diluar kemampuan saya (UF) 6. Walaupun hasil tugas yang diselesaikan belum sesuai dengan yang diperintahkan, pemimpin tidak akan mengoreksinya (UF)	✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓			
2.	Menentukan kebijakan untuk semua pihak, tanpa berkonsultasi dengan para anggota	7. Pemimpin saya mengatur pekerjaan yang dikerjakan karyawannya (F) 8. Sebelum melaksanakan kegiatan kerja, saya dan pimpinan tidak pernah membahas apa yang harus dikerjakan (F) 9. Semua keputusan ada ditangan pimpinan (F) 10. Sebelum melaksanakan kegiatan kerja, saya dan pimpinan membahas apa yang harus dikerjakan (UF) 11. Pimpinan mau mendengarkan ide kreatif yang	✓ ✓ ✓ ✓ ✓			



b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

		disampaikan karyawannya (UF)			
		12. Pimpinan membebaskan karyawan bekerja sesuai kemampuannya (UF)	✓		
3.	Tidak pernah memberikan informasi mendetail tentang rencana-rencana yang akan datang.	13. Kurang adanya kejelasan dari atasan mengenai rencana pekerjaan yang akan datang (F)	✓		
		14. Pimpinan membiarkan karyawan mencari tahu sendiri mengenai apa saja yang harus dikerjakan (F)	✓		
		15. Kurang adanya kejelasan dari atasan mengenai rencana yang akan datang dari pemimpin (F)	✓		
		16. pimpinan saya mengarahkan karyawannya bagaimana cara mengerjakan suatu pekerjaan dengan baik (UF)	✓		
		17. setiap tugas yang akan dikerjakan oleh karyawan selalu disampaikan secara mendetail oleh pimpinan (UF)	✓		
		18. Pimpinan selalu memberitahu mengenai kegiatan yang akan dilaksanakan pada karyawan (UF)	✓		
4.	Memberikan pujian atau kritik pribadi terhadap setiap anggota kelompoknya dengan inisiatif sendiri	19. Pimpinan memberikan penghargaan kepada karyawannya yang berprestasi secara pribadi (F)	✓		
		20. Pimpinan saya jarang memberi motivasi kepada karyawannya dalam bekerja (F)	✓		
		21. Prestasi kerja karyawan kurang dihargai oleh pimpinan (F)	✓		
		22. Saya mendapatkan penghargaan berdasarkan keputusan yang telah disepakati bersama (UF)	✓		





b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 2. Dilarang mengutipkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Indikator	Aitem	R	KR	TR	Ket
Memberikan perintah-perintah yang dipaksakan, dan harus dipatuhi	1. Saya harus menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh pemimpin (F)	✓			
	2. Saya hanya boleh mengerjakan pekerjaan yang ditentukan oleh pemimpin (F)	✓			
	3. Apabila tugas yang dikerjakan belum selesai, karyawan dilarang istirahat (F)	✓			
	4. Pimpinan memberi kebebasan berkreasi pada karyawan dalam melakukan pekerjaan(UF)	✓			
	5. Pemimpin tidak memaksakan pekerjaan diluar kemampuan saya (UF)	✓			
	6. Walaupun hasil tugas yang diselesaikan belum sesuai dengan yang diperintahkan, pemimpin tidak akan mengoreksinya (UF)	✓			
Menentukan kebijakan untuk semua pihak, tanpa berkonsultasi dengan para anggota	7. Pemimpin saya mengatur pekerjaan yang dikerjakan karyawannya (F)	✓			
	8. Sebelum melaksanakan kegiatan kerja, saya dan pimpinan tidak pernah membahas apa yang harus dikerjakan (F)	✓			
	9. Semua keputusan ada ditangan pimpinan (F)	✓			
	10. Sebelum melaksanakan kegiatan kerja, saya dan pimpinan membahas apa yang harus dikerjakan (UF)	✓			
	11. Pimpinan mau mendengarkan ide kreatif yang	✓			



b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 2. Dilarang mengutipkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

		disampaikan karyawannya (UF)				
		12. Pimpinan membebaskan karyawan bekerja sesuai kemampuannya (UF)	✓			
3.	Tidak pernah memberikan informasi mendetail tentang rencana-rencana yang akan datang.	13. Kurang adanya kejelasan dari atasan mengenai rencana pekerjaan yang akan datang (F)	✓			
		14. Pimpinan membiarkan karyawan mencari tahu sendiri mengenai apa saja yang harus dikerjakan (F)	✓			
		15. Kurang adanya kejelasan dari atasan mengenai rencana yang akan datang dari pemimpin (F)	✓			
		16. pimpinan saya mengarahkan karyawannya bagaimana cara mengerjakan suatu pekerjaan dengan baik (UF)	✓			
		17. setiap tugas yang akan dikerjakan oleh karyawan selalu disampaikan secara mendetail oleh pimpinan (UF)	✓			
		18. Pimpinan selalu memberitahu mengenai kegiatan yang akan dilaksanakan pada karyawan (UF)	✓			
4.	Memberikan pujian atau kritik pribadi terhadap setiap anggota kelompoknya dengan inisiatif sendiri	19. Pimpinan memberikan penghargaan kepada karyawannya yang berprestasi secara pribadi (F)	✓			
		20. Pimpinan saya jarang memberi motivasi kepada karyawannya dalam bekerja (F)	✓			
		21. Prestasi kerja karyawan kurang dihargai oleh pimpinan (F)	✓			
		22. Saya mendapatkan penghargaan berdasarkan keputusan yang telah disepakati bersama (UF)	✓			

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	23. Pimpinan selalu memberikan motivasi kepada karyawannya dalam bekerja (UF)	✓			
	24. Pimpinan selalu memberi reward kepada karyawan yang berprestasi (UF)	✓			

**Catatan : Gaya Kepemimpinan Otokratis**

**1. Isi (kesesuaian dengan indikatornya)**

..... Sesuai .....

.....

.....

**2. Bahasa**

..... Ok .....

.....

.....

**3. Jumlah aitem**


..... 24 aitem .....

.....

.....

Pekanbaru, 9, Januari 2019

Validator

  
 (Linda Arsyani...)

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Definisi Operasional :**

**LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR**  
**Skala 3 (Kepuasan Kerja)**

Kepuasan kerja adalah keadaan psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja di suatu lingkungan kerja karena terpenuhinya sebuah kebutuhan secara memadai, serta merupakan evaluasi yang menggambarkan perasaan atas sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puasnya seseorang dalam bekerja. Menurut Luthan (2006) kepuasan kerja memiliki indikator antara lain sebagai berikut :

1. Merasa puas terhadap pekerjaan itu sendiri
2. Merasa puas terhadap gaji yang diberikan
3. Merasa puas terhadap kesempatan promosi yang diberikan
4. Merasa puas terhadap pengawasan yang diberikan pemimpin
5. Merasa puas terhadap rekan kerja
6. Merasa puas dengan kondisi kerja

**Skala yang digunakan**

- : (-) Adopsi  
(\*) Modifikasi  
(-) Buat Sendiri

**Jumlah Aitem**

: 26 Aitem



b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 2. Dilarang mengutipkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Indikator	Aitem	R	KR	TR	Ket
1	Merasa puas dengan pekerjaan itu sendiri	1. Pekerjaan saya sekarang dapat mendorong saya untuk berprestasi (F)	✓			
		2. Saya suka dengan pekerjaan ini karena sesuai dengan disiplin ilmu yang saya miliki (F)	✓			
		3. Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan passion saya (F)	✓			
		4. Jenis pekerjaan yang saya lakukan belum sesuai dengan disiplin ilmu yang saya miliki (UF)	✓			
		5. Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan sekarang kurang istimewa (UF)	✓			
		6. Pekerjaan yang saya lakukan saat ini belum sesuai dengan passion saya (UF)	✓			
2.	Merasa puas dengan gaji yang diberikan	7. Saya merasa senang dengan gaji yang saya terima (F)	✓			
		8. Saya rasa, gaji yang saya terima sesuai dengan tingkat pendidikan saya (F)	✓			
		9. Besarnya gaji yang saya terima memadai untuk memenuhi kebutuhan saya (F)	✓			
		10. Besarnya gaji yang saya terima tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan saya (UF)	✓			
		11. Saya merasa tunjangan yang diberikan belum sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan (UF)	✓			
		12. Saya merasa gaji yang saya terima belum sesuai dengan tingkat pendidikan saya (UF)	✓			
3.	Merasa puas terhadap kesempatan promosi yang	13. Pihak perusahaan memberi kesempatan pendidikan karir pada setiap karyawan (F)	✓			

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 2. Dilarang mengutipkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	diberikan	14. Saya senang mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pelatihan (F) ✓ 15. Adanya kenaikan jabatan karena prestasi kerja yang saya capai, membuat saya semangat dalam bekerja (F) ✓ 16. Pihak perusahaan memberikan kesempatan pendidikan karier pada orang-orang tertentu saja (UF) ✓ 17. Saya belum pernah mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pelatihan (UF) ✓ 18. Saya belum pernah naik jabatan walaupun prestasi kerja yang saya capai memuaskan (UF) ✓			
4.	Merasa puas terhadap pengawasan yang diberikan pemimpin	19. Atasan selalu memperlakukan Staffnya dengan adil (F) ✓ 20. Saya senang, atasan selalu memperhatikan peningkatan karier staffnya (F) ✓ 21. Saya senang, apabila atasan selalu mendengarkan pendapat karyawannya (F) ✓ 22. Keberadaan atasan yang selalu mengawasi membuat saya kurang nyaman dalam bekerja (UF) ✓ 23. Saya merasa jengkel, apabila atasan mengawasi pekerjaan saya (UF) ✓ 24. Saya merasa pimpinan terlalu berlebihan dalam mengawasi karyawan yang sedang bekerja (UF) ✓			
5.	Merasa puas terhadap rekan kerja	25. Kerja sama antara sesama karyawan sangat baik (F) ✓ 26. Rekan kerja saya selalu membantu apabila saya mendapat masalah dalam pekerjaan (F) ✓			



b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 2. Dilarang mengutipkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

		27. Hubungan saya dengan rekan kerja saya sangat baik (F)	✓		
		28. Teman kerja saya selalu membuat saya kurang nyaman dalam bekerja (UF)	✓		
		29. Saya merasa kurang nyaman, karena para karyawan jarang berkomunikasi (UF)	✓		
		30. Hubungan sesama rekan kerja yang kurang harmonis, membuat saya kurang bersemangat dalam bekerja (UF)	✓		
6.	Merasa puas dengan kondisi kerja	31. Saya merasa puas dengan sarana pendukung yang ada dikantor (F)	✓		
		32. Saya merasa senang dengan lingkungan tempat saya bekerja (F)	✓		
		33. Saya merasa senang bekerja di perusahaan ini karena suasana nya yang sangat kondusif (F)	✓		
		34. Saya merasa cukup nyaman dengan fasilitas yang ada dikantor (UF)	✓		
		35. Saya merasa cukup nyaman dengan lingkungan tempat saya bekerja (UF)	✓		
		36. Saya merasa bosan dengan kondisi dan lingkungan kerja saya yang biasa-biasa saja (UF)	✓		



b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

an suatu masalah.

arif Kasim Riau

**Catatan : Kepuasan Kerja**

**1. Isi (kesesuaian dengan indikatornya)**

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

*JK*

**2. Bahasa**

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

*JK*

**3. Jumlah aitem**

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

*JK*

Pekanbaru, 7 Januari 2019

Validator

*[Signature]*  
Das Herwanto

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 2. Dilarang mengutipkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Indikator	Aitem	R	KR	TR	Ket
1	Merasa puas dengan pekerjaan itu sendiri	1. Pekerjaan saya sekarang dapat mendorong saya untuk berprestasi (F)	✓			
		2. Saya suka dengan pekerjaan ini karena sesuai dengan disiplin ilmu yang saya miliki (F)	✓			
		3. Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan passion saya (F)	✓			
		4. Jenis pekerjaan yang saya lakukan belum sesuai dengan disiplin ilmu yang saya miliki (UF)	✓			
		5. Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan sekarang kurang istimewa (UF)	✓			
		6. Pekerjaan yang saya lakukan saat ini belum sesuai dengan passion saya (UF)	✓			
2.	Merasa puas dengan gaji yang diberikan	7. Saya merasa senang dengan gaji yang saya terima (F)	✓			
		8. Saya rasa, gaji yang saya terima sesuai dengan tingkat pendidikan saya (F)	✓			
		9. Besarnya gaji yang saya terima memadai untuk memenuhi kebutuhan saya (F)	✓			
		10. Besarnya gaji yang saya terima tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan saya (UF)	✓			
		11. Saya merasa tunjangan yang diberikan belum sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan (UF)	✓			
		12. Saya merasa gaji yang saya terima belum sesuai dengan tingkat pendidikan saya (UF)	✓			
3.	Merasa puas terhadap kesempatan promosi yang	13. Pihak perusahaan memberi kesempatan pendidikan karir pada setiap karyawan (F)	✓			



b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 2. Dilarang mengutipkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	diberikan	14. Saya senang mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pelatihan (F) ✓ 15. Adanya kenaikan jabatan karena prestasi kerja yang saya capai, membuat saya semangat dalam bekerja (F) ✓ 16. Pihak perusahaan memberikan kesempatan pendidikan karier pada orang-orang tertentu saja (UF) ✓ 17. Saya belum pernah mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pelatihan (UF) ✓ 18. Saya belum pernah naik jabatan walaupun prestasi kerja yang saya capai memuaskan (UF) ✓			
4.	Merasa puas terhadap pengawasan yang diberikan pemimpin	19. Atasan selalu memperlakukan Staffnya dengan adil (F) ✓ 20. Saya senang, atasan selalu memperhatikan peningkatan karier staffnya (F) ✓ 21. Saya senang, apabila atasan selalu mendengarkan pendapat karyawannya (F) ✓ 22. Keberadaan atasan yang selalu mengawasi membuat saya kurang nyaman dalam bekerja (UF) ✓ 23. Saya merasa jengkel apabila atasan mengawasi pekerjaan saya (UF) ✓ 24. Saya merasa pimpinan terlalu berlebihan dalam mengawasi karyawan yang sedang bekerja (UF) ✓			
5.	Merasa puas terhadap rekan kerja	25. Kerja sama antara sesama karyawan sangat baik (F) ✓ 26. Rekan kerja saya selalu membantu apabila saya mendapat masalah dalam pekerjaan (F) ✓			



b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 2. Dilarang mengutipkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

		27. Hubungan saya dengan rekan kerja saya sangat baik (F)	✓			
		28. Teman kerja saya selalu membuat saya kurang nyaman dalam bekerja (UF)	✓			
		29. Saya merasa kurang nyaman, karena para karyawan jarang berkomunikasi (UF)	✓			
		30. Hubungan sesama rekan kerja yang kurang harmonis, membuat saya kurang bersemangat dalam bekerja (UF)	✓			
6.	Merasa puas dengan kondisi kerja	31. Saya merasa puas dengan sarana pendukung yang ada dikantor (F)	✓			
		32. Saya merasa senang dengan lingkungan tempat saya bekerja (F)	✓			
		33. Saya merasa senang bekerja di perusahaan ini karena suasana nya yang sangat kondusif (F)	✓			
		34. Saya merasa cukup nyaman dengan fasilitas yang ada dikantor (UF)	✓			
		35. Saya merasa cukup nyaman dengan lingkungan tempat saya bekerja (UF)	✓			
		36. Saya merasa bosan dengan kondisi dan lingkungan kerja saya yang biasa-biasa saja (UF)	✓			

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
2. Dilarang mengutipkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Catatan : Kepuasan Kerja**

**1. Isi (kesesuaian dengan indikatornya)**

Semaj  
.....  
.....  
.....

**2. Bahasa**

de  
.....  
.....  
.....

**3. Jumlah aitem**

36 Aitem  
.....  
.....  
.....

Pekanbaru, 3 Januari 2019

Validator

(Linda Anjani...)



## **LAMPIRAN B**

### ***SKALA TRY OUT***

**UIN SUSKA RIAU**

#### **Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## LEMBAR PERSETUJUAN MENJADI RESPONDEN PENELITIAN

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

### Hak Cipta Didukungi Undang-undang

1. Dianggap sebagai kegiatan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama/Inisial :  
Ura :  
Jenis Kelamin :  
Masa Kerja :

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa saya telah memperoleh informasi baik secara lisan dan tulisan mengenai penelitian yang akan dilakukan oleh Dwi Wulan Dini dan informasi tersebut telah saya pahami dengan baik mengenai manfaat, tindakan yang akan dilakukan, keuntungan dan kemungkinan ketidaknyamanan yang mungkin akan dijumpai, maka saya setuju untuk berpartisipasi dalam penelitian tersebut.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan penuh kesadaran dan tanpa keterpaksaan dari pihak manapun.

Pekanbaru, 2019

(.....)

UIN SUSKA RIAU



## Petunjuk Pengisian

Berikut ini akan disajikan sejumlah pernyataan kepada anda. Baca dan Pahamiilah setiap pernyataan tersebut. Kemudian nyatakanlah apakah pernyataan itu sesuai dengan keadaan diri anda dengan cara memberi tanda centang (✓) pada kolom yang telah disediakan.

Adapun keterangan jawaban tersebut adalah :

- SS** : Apabila pernyataan tersebut **Sangat Sesuai** dengan kondisi anda  
**S** : Apabila pernyataan tersebut **Sesuai** dengan kondisi anda  
**TS** : Apabila pernyataan tersebut **Tidak Sesuai** dengan kondisi anda  
**STS** : Apabila pernyataan tersebut **Sangat Tidak Sesuai** dengan kondisi anda

Setiap orang mempunyai jawaban yang **Berbeda**, oleh karena itu pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan pendapat dan keadaan diri anda, sebab tidak ada jawaban yang dianggap salah.

**SELAMAT MENGERJAKAN...**

### Skala 1

No	Pernyataan	S	SS	TS	STS
1	Upah yang saya terima sangat memadai untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, saya memilih untuk tetap bekerja di perusahaan ini				
2	Karena belum mendapatkan peluang karir, saya berkeinginan untuk pindah dari perusahaan ini				
3	Saya belum memiliki niat mencari pekerjaan lain karena perusahaan menyediakan fasilitas lengkap untuk kemudahan hidup saya				
4	Saya ingin mencari pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan yang saya miliki				
5	Saya betah bekerja di perusahaan ini karena hubungan antar rekan kerjanya yang baik				
6	Selama latar belakang pendidikan bukan menjadi masalah utama, saya akan tetap bekerja di perusahaan ini				
7	Kesempatan promosi di perusahaan ini terbatas sehingga saya ingin mencari pekerjaan lain				
8	Jumlah upah yang saya terima kurang sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan sehingga membuat saya berkeinginan untuk mencari pekerjaan lain				
9	Selama saya bisa menyisihkan sebagian gaji yang saya terima, saya tidak berniat untuk keluar dari perusahaan				
10	Saya tetap ingin bekerja disini karena merasa mencari pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan itu sulit				



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

11	Meskipun belum menjadi karyawan tetap, saya belum memiliki keinginan melamar pekerjaan ditempat lain				
12	Saya segera mengajukan lamaran setiap kali ada lowongan pekerjaan yang menawarkan pekerjaan sesuai dengan pendidikan saya				
13	Saya lebih memilih untuk mencari pekerjaan lain karena gaji yang saya terima belum cukup untuk memenuhi kebutuhan saya sehari-hari				
14	Sikap yang kurang adil dari atasan mendorong saya untuk mencari pekerjaan lain				
15	Saya menikmati pekerjaan di perusahaan ini, meskipun kurang sesuai dengan pendidikan saya				
16	Saya berkeinginan bekerja di tempat lain untuk mendapatkan gaji yang lebih baik				
17	Saya akan bertahan di perusahaan ini untuk mengembangkan karir saya				
18	Status kepegawaian saya sebagai karyawan kontrak membuat saya ingin keluar dari perusahaan				
19	Suasana kerja di perusahaan ini penuh dengan keakraban sehingga saya merasa betah dalam bekerja				
20	Salah satu alasan saya ingin pindah kerja adalah ingin bekerja dibidang yang sesuai dengan pendidikan saya				
21	Saya betah bekerja di perusahaan ini gaji yang saya terima cukup besar				
22	Saya masih terus mengajukan lamaran diperusahaan lain yang menyediakan jaminan kesehatan bagi karyawan				
23	Suasana kerja yang kurang nyaman, mendorong saya mencari pekerjaan di tempat lain				
24	Saya betah bekerja di perusahaan ini, meskipun status saya sebagai karyawan kontrak				
25	Rekan kerja yang kurang mendukung saya membuat saya ingin keluar dari perusahaan ini				
26	Hubungan antara atasan dan bawahan yang harmonis membuat saya betah bekerja				
27	Penghasilan yang saya terima tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup saya dalam jangka panjang, oleh karena itu saya ingin mencari pekerjaan lain				
28	Saya betah bekerja di perusahaan ini karena setiap karyawan mendapatkan jaminan kesehatan yang sama				
29	Saya akan tetap bekerja diperusahaan ini karena gaji di perusahaan ini memadai untuk mencukupi kebutuhan saya sehari-hari				
30	Saya ingin mencari pekerjaan lain karena perusahaan belum menyediakan fasilitas lengkap bagi karyawan				



No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Pimpinan mau mendengarkan ide kreatif yang disampaikan karyawannya				
2	pimpinan saya mengarahkan karyawannya bagaimana cara mengerjakan suatu pekerjaan dengan baik				
3	Pimpinan selalu memberi reward kepada karyawan yang berprestasi				
4	Saya mendapatkan penghargaan berdasarkan keputusan yang disetujui bersama				
5	Setiap tugas yang akan dikerjakan oleh karyawan selalu disampaikan secara mendetail oleh pimpinan				
6	Apabila tugas yang dikerjakan belum selesai, karyawan dilarang istirahat				
7	Pimpinan memberi kebebasan berkreasi pada karyawan dalam melakukan pekerjaan				
8	Pimpinan membebaskan karyawan bekerja sesuai kemampuannya				
9	Pimpinan saya jarang memberikan motivasi kepada karyawan dalam bekerja				
10	Pimpinan membiarkan karyawan mencari tahu sendiri mengenai apa saja yang harus dikerjakan				
11	Sebelum melaksanakan kegiatan kerja, saya dan pimpinan membahas apa yang harus dikerjakan				
12	Saya hanya boleh mengerjakan pekerjaan yang ditentukan oleh pemimpin				
13	Semua keputusan berada ditangan pimpinan				
14	Saya harus menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh pemimpin				
15	Sebelum melaksanakan kegiatan kerja, saya dan pimpinan tidak pernah membahas apa yang harus dikerjakan				
16	Pimpinan selalu memberikan motivasi kepada karyawannya dalam bekerja				
17	Pimpinan selalu memberitahu mengenai kegiatan yang akan dilaksanakan pada karyawan				
18	Pemimpin saya mengatur pekerjaan yang dikerjakan karyawannya				
19	Pemimpin tidak memaksakan pekerjaan diluar kemampuan saya				
20	Kurang adanya kejelasan dari atasan mengenai rencana yang akan datang				
21	Kurang adanya kejelasan dari atasan mengenai rencana pekerjaan yang akan datang				
22	Walapun hasil tugas yang diselesaikan belum sesuai dengan yang diperintahkan, pemimpin tidak akan mengkoreksinya				
23	Prestasi kerja karyawan kurang dihargai oleh pimpinan				
24	Pemimpin saya memberikan penghargaan kepada karyawannya secara pribadi				

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Pengutipan tidak mengikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan artikel atau buku dan sebagainya.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa cukup nyaman dengan lingkungan tempat saya bekerja				
2	Kerja sama antara sesama karyawan sangat baik				
3	Saya senang mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pelatihan				
4	Pekerjaan saya sekarang dapat mendorong saya untuk berprestasi				
5	Saya merasa gaji yang saya terima belum sesuai dengan tingkat pendidikan saya				
6	Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan passion saya				
7	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan sekarang kurang istimewa				
8	Saya suka dengan pekerjaan ini karena sesuai dengan disiplin ilmu yang saya miliki				
9	Pihak kantor memberikan kesempatan pendidikan karier pada orang-orang tertentu saja				
10	Besarnya gaji yang saya terima tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan saya				
11	Adanya kenaikan jabatan karena prestasi kerja yang saya capai, membuat saya semangat dalam bekerja				
12	Saya merasa pimpinan terlalu berlebihan dalam mengawasi karyawan yang sedang bekerja				
13	Saya merasa cukup nyaman dengan lingkungan tempat saya bekerja				
14	Hubungan sesama rekan kerja yang kurang harmonis, membuat saya kurang bersemangat dalam bekerja				
15	Saya merasa bosan dengan kondisi dan lingkungan kerja saya yang biasa-biasa saja				
16	Rekan kerja saya selalu membantu apabila saya mendapat masalah dalam pekerjaan				
17	Saya merasa, gaji yang saya terima sesuai dengan tingkat pendidikan saya				
18	Keberadaan atasan selalu membuat saya kurang nyaman dalam bekerja				
19	Saya senang, apabila atasan selalu mendengarkan pendapat karyawannya				
20	Saya merasa tunjangan yang diberikan belum sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan				
21	Jenis pekerjaan yang saya lakukan belum sesuai dengan disiplin ilmu yang saya miliki				
22	Besarnya gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan saya				
23	Saya belum pernah naik jabatan walaupun prestasi kerja yang saya capai memuaskan				
24	Saya senang, atasan selalu memperhatikan peningkatan karier staffnya				
25	Teman kerja saya selalu membuat saya kurang nyaman dalam bekerja				



26	Saya merasa puas dengan sarana pendukung yang ada dikantor				
27	Saya merasa senang dengan lingkungan tempat saya bekerja				
28	Hubungan saya dengan rekan kerja saya sangat baik				
29	Saya merasa senang bekerja di perusahaan ini karena suasana nya yang sangat kondusif				
30	Saya merasa jengkel apabila atasan mengawasi pekerjaan saya				
31	Pihak perusahaan memberi kesempatan pendidikan karir pada setiap karyawan				
32	Atasan selalu memperlakukan Staffnya dengan adil				
33	Saya merasa senang dengan gaji yang saya terima				
34	Saya belum pernah mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pelatihan				
35	Saya merasa kurang nyaman, karena para karyawan jarang berkomunikasi				
36	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan sekarang kurang istimewa				

1. Dianggap pengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





## LAMPIRAN C

### TABULASI DATA *TRY OUT*

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic Univ

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, p
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa



UIN SUSKA RIAU

TABULASI SKALA INTENSI TURNOVER (TRY OUT)

NO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	2	2	2	2	3	4	2	2	3	3	4	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	
5	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3
6	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
8	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3
9	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	2	2	3	2	2	4	3	3	3	4	
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
11	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	
12	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	
13	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	4	2	4	2	4	2	3	2	3	3	3	2	4	3	2	2	3	2	2	
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	
15	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	
17	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	
18	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
20	4	3	3	3	2	4	3	3	4	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	
21	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	
22	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
23	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
28	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	
29	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	

m bentuk apapun tanpa menyebutkan sumber:  
 penyusunan laporan, p



**TABULASI GAYA KEPEMIMPINAN OTOKRATIS (TRY OUT)**

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	2	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4
5	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4
6	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	1	2	3	4	3	4
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4
8	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	2	3
9	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4
11	3	3	3	3	4	3	3	4	4	2	3	2	4	3	2	4	3	3	2	2	3	4	3	3
12	3	2	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
13	1	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
17	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3
18	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	4	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4
21	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
23	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
28	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3

alam bentuk apapun tanpa  
 Hak  
 1. D  
 a. ang  
 b. ang  
 a. ang  
 b. ang

State Islamic Univ





**TABULASI SKALA KEPUASAN KERJA (TRY OUT)**

NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2
4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	3	3	2	1	2	
5	1	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	3	1	1	2	2	1	1	2	1	4	4	3	1	1	
6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	3	4	2	1	3
7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	1	1	2	3	3	2	1	2	
8	1	2	2	2	2	2	1	3	4	2	3	2	2	2	1	1	2	2	4	3	2	2	3	2	2	1	2	1	2	2	2	4	4	3	1	2	
9	1	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	1	1	2	1	1	3	4	1	2	1	
10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	3	3	2	2	2	
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	1	3	4	1	1	3	
12	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	
13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	4	1	4	4	2	2	3	
14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	4	2	2	2	
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	3	4	2	1	1	
16	2	2	2	2	2	2	3	2	4	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	4	1	2	1	1	1	1	2	1	3	4	3	2	2	
17	3	1	2	2	2	2	1	3	1	4	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	4	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	3	4	
18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	3	3	2	2	2
19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
20	1	2	2	3	2	2	2	4	2	3	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	4	1	2	2	3	2	2	2	2	3	2	1	3	2	
21	2	1	2	1	2	2	2	4	3	2	3	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	1	2	2	2	2	3	4	2	3	2	
22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
23	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	
24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
25	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	2	2	2	3	4	4	
26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
27	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
28	4	2	3	3	1	1	1	1	4	1	4	1	1	1	1	1	2	3	4	3	2	3	1	1	1	1	1	2	1	1	3	3	3	3	3	2	
29	2	1	1	1	2	2	2	4	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	3	4	2	3	2	2	
30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	3	2	2	2	2	1	

Hak...  
 1. D...  
 a. ...  
 b. ...  
 2. D...

State Islamic Univ



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**LAMPIRAN D**  
**HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS**

UIN SUSKA RIAU



SKALA GAYA KEPEMIMPINAN OTOKRATIS

ANALISIS 1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.715	24

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	71.4000	13.214	.513	.680
VAR00002	71.3000	13.734	.343	.699
VAR00003	71.4667	12.257	.664	.659
VAR00004	71.6333	15.137	.176	.712
VAR00005	71.5667	13.771	.676	.679
VAR00006	71.5333	13.637	.642	.678
VAR00007	71.6000	15.076	.239	.708
VAR00008	71.3667	14.378	.316	.701
VAR00009	71.4333	13.564	.631	.677
VAR00010	71.5667	14.806	.444	.700
VAR00011	71.4333	16.047	-.131	.739
VAR00012	71.4667	15.430	.104	.715
VAR00013	71.5000	14.741	.240	.708
VAR00014	71.5667	15.771	-.047	.725
VAR00015	71.4667	14.395	.397	.697
VAR00016	71.3333	13.816	.554	.684
VAR00017	71.3333	13.816	.554	.684
VAR00018	71.2333	15.013	.142	.716
VAR00019	71.5000	16.121	-.147	.745
VAR00020	71.5667	15.564	.024	.721
VAR00021	71.5667	15.082	.304	.706
VAR00022	71.3333	13.471	.553	.680
VAR00023	71.5667	16.392	-.225	.742
VAR00024	71.3000	16.700	-.282	.752

\*Aitem yang gugur : 4, 7, 11, 12, 13, 14, 18, 19, 20

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© ak

Hak Cipta I  
1. Ditang

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

UIN

Kasim Riau





ANALISIS 2

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.864	13

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	37.5333	11.568	.537	.855
VAR00002	37.4333	11.840	.416	.866
VAR00003	37.6000	10.386	.763	.837
VAR00005	37.7000	12.079	.721	.846
VAR00006	37.6667	12.023	.657	.847
VAR00008	37.5000	12.534	.382	.863
VAR00009	37.5667	11.909	.661	.847
VAR00010	37.7000	13.045	.509	.858
VAR00015	37.6000	12.800	.388	.861
VAR00016	37.4667	11.982	.642	.848
VAR00017	37.4667	12.257	.543	.853
VAR00021	37.7000	13.459	.286	.865
VAR00022	37.4667	11.844	.571	.851

\*Item yang gugur : no 21

ANALISIS 3

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.865	12

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	34.5333	10.947	.552	.855
VAR00002	34.4333	11.151	.444	.866



VAR00003	34.6000	9.903	.748	.839
VAR00005	34.7000	11.528	.711	.847
VAR00006	34.6667	11.471	.648	.849
VAR00008	34.5000	11.914	.392	.865
VAR00009	34.5667	11.357	.654	.849
VAR00010	34.7000	12.493	.483	.861
VAR00015	34.6000	12.248	.372	.864
VAR00016	34.4667	11.361	.660	.848
VAR00017	34.4667	11.637	.558	.854
VAR00022	34.4667	11.361	.543	.855

\*tidak ada item yang gugur

### SKALA KEPUASAN KERJA

#### ANALISIS 1

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.807	36

##### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	73.2667	54.892	<b>-.108</b>	.816
VAR00002	73.3667	49.620	.558	.793
VAR00003	73.4000	51.766	.360	.801
VAR00004	73.4667	51.775	.310	.802
VAR00005	73.3333	52.023	.399	.801
VAR00006	73.3333	51.402	.348	.801
VAR00007	73.3000	51.252	.643	.797
VAR00008	73.3333	50.989	.478	.797
VAR00009	73.2333	48.875	.595	.791
VAR00010	72.2000	53.683	<b>-.031</b>	.826
VAR00011	73.3333	53.126	<b>.191</b>	.805
VAR00012	72.5667	53.840	<b>.016</b>	.812
VAR00013	73.2667	54.340	<b>-.051</b>	.817
VAR00014	73.2667	51.375	.309	.802
VAR00015	73.6667	50.299	.422	.798
VAR00016	73.4000	52.179	.377	.801

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

\*tidak ada item yang gugur



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

VAR00017	73.3667	49.482	.664	.791
VAR00018	73.2333	51.564	.603	.798
VAR00019	73.1667	51.592	.277	.803
VAR00020	73.2333	51.289	.494	.798
VAR00021	73.2667	51.513	.506	.798
VAR00022	73.3667	50.654	.590	.795
VAR00023	72.6333	53.551	.034	.813
VAR00024	73.5000	48.603	.584	.791
VAR00025	73.4000	51.214	.565	.797
VAR00026	73.5000	51.155	.444	.798
VAR00027	73.4333	49.909	.423	.797
VAR00028	73.5000	48.672	.639	.789
VAR00029	73.5333	50.189	.488	.796
VAR00030	73.4667	50.326	.401	.798
VAR00031	73.6000	53.834	.025	.811
VAR00032	72.6000	56.386	-.260	.823
VAR00033	72.3000	54.286	-.059	.823
VAR00034	73.2667	52.478	.205	.805
VAR00035	73.3333	49.678	.389	.798
VAR00036	73.2333	50.047	.372	.799

\*Aitem yang gugur : no 1, 10, 11, 12, 13, 19, 22, 31, 32, 33, 34

**ANALISIS 2**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.909	25

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00002	46.9000	48.714	.594	.904
VAR00003	46.9333	50.202	.507	.906
VAR00004	47.0000	50.414	.412	.908
VAR00005	46.8667	51.637	.349	.909
VAR00006	46.8667	50.395	.398	.908
VAR00007	46.8333	50.351	.701	.904
VAR00008	46.8667	50.257	.492	.906
VAR00009	46.7667	48.944	.509	.906

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.





2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

VAR00014	46.8000	51.062	.268	.911
VAR00015	47.2000	48.579	.555	.905
VAR00016	46.9333	50.547	.569	.906
VAR00017	46.9000	48.990	.642	.903
VAR00018	46.7667	51.289	.516	.907
VAR00020	46.7667	51.633	.318	.909
VAR00021	46.8000	50.510	.577	.905
VAR00022	46.9000	49.748	.637	.904
VAR00024	47.0333	47.275	.667	.902
VAR00025	46.9333	49.926	.693	.904
VAR00026	47.0333	49.551	.597	.904
VAR00027	46.9667	47.689	.603	.904
VAR00028	47.0333	46.930	.784	.900
VAR00029	47.0667	48.892	.577	.905
VAR00030	47.0000	49.793	.389	.909
VAR00035	46.8667	48.464	.447	.909
VAR00036	46.7667	48.668	.449	.908

\*Item yang gugur : no 14

**ANALISIS 3**

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.911	24

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00002	44.8333	46.213	.601	.906
VAR00003	44.8667	47.775	.496	.908
VAR00004	44.9333	47.720	.440	.909
VAR00005	44.8000	48.924	.385	.910
VAR00006	44.8000	47.959	.389	.910
VAR00007	44.7667	47.909	.689	.906
VAR00008	44.8000	47.890	.471	.909
VAR00009	44.7000	46.493	.507	.908
VAR00015	45.1333	46.257	.538	.907
VAR00016	44.8667	48.189	.541	.908
VAR00017	44.8333	46.695	.616	.906





2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

VAR00018	44.7000	48.700	.533	.908
VAR00020	44.7000	48.976	.341	.911
VAR00021	44.7333	47.995	.580	.907
VAR00022	44.8333	47.178	.653	.906
VAR00024	44.9667	44.861	.666	.904
VAR00025	44.8667	47.499	.681	.906
VAR00026	44.9667	47.068	.598	.906
VAR00027	44.9000	45.197	.610	.906
VAR00028	44.9667	44.516	.784	.902
VAR00029	45.0000	46.483	.569	.907
VAR00030	44.9333	47.237	.397	.911
VAR00035	44.8000	45.959	.452	.911
VAR00036	44.7000	46.148	.456	.910

\*Tidak ada aitem yang gugur

karya tulis ini tanpa mencantumkan namanya  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

**SKALA INTENSI *TURNOVER***

**ANALISIS 1**

Cronbach's Alpha	N of Items
.851	30

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	88.4667	37.154	.532	.842
VAR00002	88.8333	39.385	.207	.853
VAR00003	88.5333	36.051	.611	.838
VAR00004	88.7000	39.459	.382	.847
VAR00005	88.6333	39.413	.385	.847
VAR00006	88.6000	38.593	.502	.844
VAR00007	88.6667	40.023	.301	.849
VAR00008	88.4333	39.978	.185	.852
VAR00009	88.5000	38.603	.473	.844
VAR00010	88.6000	39.007	.419	.846





2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

VAR00011	88.4667	38.809	.404	.846
VAR00012	88.5333	40.257	.256	.850
VAR00013	88.6333	39.620	.162	.855
VAR00014	88.6000	39.766	.181	.853
VAR00015	88.6667	36.437	.789	.835
VAR00016	88.4333	41.082	-.006	.859
VAR00017	88.5333	38.189	.422	.845
VAR00018	88.7000	38.769	.537	.844
VAR00019	88.7333	38.271	.478	.844
VAR00020	88.7333	37.651	.587	.841
VAR00021	88.7667	40.116	.151	.853
VAR00022	88.6667	38.023	.439	.845
VAR00023	88.6000	39.076	.542	.845
VAR00024	88.3333	39.471	.203	.853
VAR00025	88.5667	39.220	.284	.850
VAR00026	88.5667	37.426	.572	.841
VAR00027	88.4667	38.602	.441	.845
VAR00028	88.4333	40.047	.220	.851
VAR00029	88.5333	38.189	.422	.845
VAR00030	88.4333	38.254	.409	.846

\*Aitem yang gugur : no 2, 8, 12, 13, 14, 16, 21, 24, 25, 28

**ANALISIS 2**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.883	20

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	57.7000	24.286	.609	.	.873
VAR00003	57.7667	23.495	.663	.	.871
VAR00004	57.9333	26.133	.515	.	.878
VAR00005	57.8667	26.326	.452	.	.879
VAR00006	57.8333	25.730	.545	.	.876
VAR00007	57.9000	27.059	.309	.	.882
VAR00009	57.7333	26.064	.437	.	.879
VAR00010	57.8333	25.799	.528	.	.877





VAR00011	57.7000	25.597	.510	.	.877
VAR00015	57.9000	24.162	.786	.	.868
VAR00017	57.7667	25.909	.355	.	.883
VAR00018	57.9333	26.271	.477	.	.878
VAR00019	57.9667	26.240	.349	.	.882
VAR00020	57.9667	25.895	.422	.	.880
VAR00022	57.9000	25.679	.390	.	.882
VAR00023	57.8333	26.213	.572	.	.877
VAR00026	57.8000	24.579	.646	.	.872
VAR00027	57.7000	25.597	.510	.	.877
VAR00029	57.7667	25.426	.446	.	.880
VAR00030	57.6667	25.471	.434	.	.880

\*Tidak ada aitem yang gugur



Karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## LAMPIRAN E SKALA PENELITIAN

UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU



**LEMBAR PERSETUJUAN MENJADI RESPONDEN PENELITIAN**

© Hargacita Piliik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama/Inisial : \_\_\_\_\_

Mas. Kerja : \_\_\_\_\_

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa saya telah memperoleh informasi baik secara lisan dan tulisan mengenai penelitian yang akan dilakukan oleh Dwi Wulan Dini dan informasi tersebut telah saya pahami dengan baik mengenai manfaat, tindakan yang akan dilakukan, keuntungan dan kemungkinan ketidaknyamanan yang mungkin akan dijumpai, maka saya setuju untuk berpartisipasi dalam penelitian tersebut.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan penuh kesadaran dan tanpa keterpaksaan dari pihak manapun.

Pekanbaru, \_\_\_\_\_ 2019

(.....)

UIN SUSKA RIAU





**Petunjuk Pengisian**

Berikut ini akan disajikan sejumlah pernyataan kepada anda. Baca dan Pahamiilah setiap pernyataan tersebut. Kemudian nyatakanlah apakah pernyataan itu sesuai dengan keadaan diri anda dengan cara memberi tanda centang (√) pada kolom yang telah disediakan.

Adapun keterangan jawaban tersebut adalah :

- SS** : Apabila pernyataan tersebut **Sangat Sesuai** dengan kondisi anda
- S** : Apabila pernyataan tersebut **Sesuai** dengan kondisi anda
- TS** : Apabila pernyataan tersebut **Tidak Sesuai** dengan kondisi anda
- STS** : Apabila pernyataan tersebut **Sangat Tidak Sesuai** dengan kondisi anda

Setiap orang mempunyai jawaban yang **Berbeda**, oleh karena itu pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan pendapat dan keadaan diri anda, sebab tidak ada jawaban yang dianggap salah.

**SELAMAT MENGERJAKAN...**

**Skala 1**

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Upah yang saya terima sangat memadai untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, saya memilih untuk tetap bekerja di perusahaan ini				
2	Saya belum memiliki niat mencari pekerjaan lain karena perusahaan menyediakan fasilitas lengkap untuk kemudahan hidup saya				
3	Saya ingin mencari pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan yang saya miliki				
4	Saya betah bekerja di perusahaan ini karena hubungan antar rekan kerjanya yang baik				
5	Selama latar belakang pendidikan bukan menjadi masalah utama, saya akan tetap bekerja di perusahaan ini				
6	Kesempatan promosi di perusahaan ini terbatas sehingga saya ingin mencari pekerjaan lain				
7	Selama saya bisa menyisihkan sebagian gaji yang saya terima, saya tidak berniat untuk keluar dari perusahaan				
8	Saya tetap ingin bekerja disini karena merasa mencari pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan itu sulit				
9	Meskipun belum menjadi karyawan tetap, saya belum memiliki keinginan melamar pekerjaan ditempat lain				
10	Saya menikmati pekerjaan di perusahaan ini, meskipun kurang sesuai dengan pendidikan saya				
11	Saya akan bertahan di perusahaan ini untuk mengembangkan karir				



	saya				
12	Status kepegawaian saya sebagai karyawan kontrak membuat saya ingin keluar dari perusahaan				
a.	Suasana kerja di perusahaan ini penuh dengan keakraban sehingga saya merasa betah dalam bekerja				
b.	Salah satu alasan saya ingin pindah kerja adalah ingin bekerja di bidang yang sesuai dengan pendidikan saya				
	Saya masih terus mengajukan lamaran di perusahaan lain yang menyediakan jaminan kesehatan bagi karyawan				
	Suasana kerja yang kurang nyaman, mendorong saya mencari pekerjaan di tempat lain				
	Hubungan antara atasan dan bawahan yang harmonis membuat saya betah bekerja				
	Penghasilan yang saya terima tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup saya dalam jangka panjang, oleh karena itu saya ingin mencari pekerjaan lain				
	Saya akan tetap bekerja di perusahaan ini karena gaji di perusahaan ini memadai untuk mencukupi kebutuhan saya sehari-hari				
	Saya ingin mencari pekerjaan lain karena perusahaan belum menyediakan fasilitas lengkap bagi karyawan				

**Skala 2**

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Pimpinan mau mendengarkan ide kreatif yang disampaikan karyawannya				
2	pimpinan saya mengarahkan karyawannya bagaimana cara mengerjakan suatu pekerjaan dengan baik				
3	Pimpinan selalu memberi reward kepada karyawan yang berprestasi				
4	setiap tugas yang akan dikerjakan oleh karyawan selalu disampaikan secara mendetail oleh pimpinan				
5	Apabila tugas yang dikerjakan belum selesai, karyawan dilarang istirahat				
6	Pimpinan membebaskan karyawan bekerja sesuai kemampuannya				
7	Pimpinan saya jarang memberikan motivasi kepada karyawannya dalam bekerja				
8	Pimpinan membiarkan karyawan mencari tahu sendiri mengenai apa saja yang harus dikerjakan				
9	Sebelum melaksanakan kegiatan kerja, saya dan pimpinan tidak pernah membahas apa yang harus dikerjakan				
10	Pimpinan selalu memberikan motivasi kepada karyawannya dalam bekerja				
11	Pimpinan selalu memberitahu mengenai kegiatan yang akan dilaksanakan pada karyawan				
12	Walaupun hasil tugas yang diselesaikan belum sesuai dengan yang diperintahkan, pemimpin tidak akan mengkoreksinya				



Skala 3

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Kerja sama antara sesama karyawan sangat baik				
2	Saya senang mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pelatihan				
3	Pekerjaan saya sekarang dapat mendorong saya untuk berprestasi				
4	Saya merasa gaji yang saya terima belum sesuai dengan tingkat pendidikan saya				
5	Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan passion saya				
6	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan sekarang kurang istimewa				
7	Saya suka dengan pekerjaan ini karena sesuai dengan disiplin ilmu yang saya miliki				
8	Pihak kantor memberikan kesempatan pendidikan karier pada orang-orang tertentu saja				
9	Saya merasa bosan dengan kondisi dan lingkungan kerja saya yang biasa-biasa saja				
10	Rekan kerja saya selalu membantu apabila saya mendapat masalah dalam pekerjaan				
11	Saya rasa, gaji yang saya terima sesuai dengan tingkat pendidikan saya				
12	Keberadaan atasan selalu membuat saya kurang nyaman dalam bekerja				
13	Saya merasa tunjangan yang diberikan belum sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan				
14	Jenis pekerjaan yang saya lakukan belum sesuai dengan disiplin ilmu yang saya miliki				
15	Besarnya gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan saya				
16	Saya senang, atasan selalu memperhatikan peningkatan karier staffnya				
17	Teman kerja saya selalu membuat saya kurang nyaman dalam bekerja				
18	Saya merasa puas dengan sarana pendukung yang ada dikantor				
19	Saya merasa senang dengan lingkungan tempat saya bekerja				
20	Hubungan saya dengan rekan kerja saya sangat baik				
21	Saya merasa senang bekerja di perusahaan ini karena suasana nya yang sangat kondusif				
22	Saya merasa jengkel apabila atasan mengawasi pekerjaan saya				
23	Saya merasa kurang nyaman, karena para karyawan jarang berkomunikasi				
24	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan sekarang kurang istimewa				



## LAMPIRAN F TABULASI DATA PENELITIAN



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



DATA TABULASI INTENSI TURNOVER (RISET)

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	jlh
1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	42
2	3	3	3	4	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	51
3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	49
4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	54
5	3	3	3	4	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	52
6	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	41
7	3	3	2	2	1	2	2	2	1	1	1	4	2	1	2	3	3	2	2	1	40
8	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	4	2	3	3	2	3	2	46
9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	40
10	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	51
11	2	3	2	1	2	2	2	3	2	1	3	3	4	2	3	2	4	2	2	2	47
12	3	3	3	4	3	3	2	2	3	2	1	3	2	2	2	3	2	3	2	3	51
13	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	50
14	4	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	53
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	4	57
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	52
17	3	3	1	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	1	3	3	2	3	1	3	46
18	2	3	2	1	2	2	2	3	2	1	3	3	4	2	3	2	4	2	2	2	47
19	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	52
20	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	54
21	3	3	2	2	1	2	2	2	1	1	1	4	2	1	2	3	3	2	2	1	40
22	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	37
23	3	1	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	4	3	2	2	2	2	4	49
24	1	2	1	2	2	2	2	2	4	1	1	2	1	2	3	3	2	2	2	4	41
25	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	3	1	2	44
26	4	3	2	4	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	58
27	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	42
28	3	3	1	2	3	3	2	3	4	2	3	2	1	3	3	3	3	3	1	3	51
29	3	2	1	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	4	3	2	2	3	49
30	2	3	1	1	3	3	3	3	3	2	3	3	2	1	3	2	2	2	1	2	45
31	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	48
32	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	64
33	2	2	2	2	2	2	2	1	3	1	1	2	2	2	2	3	2	1	1	2	37
34	3	4	2	3	4	3	2	2	3	1	2	2	2	2	3	4	2	2	2	3	51
35	3	3	1	3	3	2	2	2	4	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	44
36	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	65
37	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	40
38	3	2	1	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	48
39	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	1	2	1	2	1	3	42
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	60
41	3	3	2	2	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	52
42	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	48
43	3	3	3	3	2	1	3	3	4	3	2	4	3	3	2	1	1	1	4	3	52
44	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	45
45	4	4	1	1	3	4	4	4	3	2	2	3	4	4	1	1	2	1	2	3	53
46	3	3	1	2	3	2	2	2	3	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	45
47	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	54
48	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	37
49	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	53
50	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	1	4	4	3	3	3	2	4	67
51	3	3	1	3	3	3	2	2	3	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	3	46
52	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	4	4	52

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**TABULASI GAYA KEPEMIMPINAN OTOKRATIS (RISET)**

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	jlh
1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	34
2	3	2	3	3	4	2	2	3	2	3	1	2	30
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	33
4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	3	2	34
5	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	30
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
7	3	2	4	3	2	3	2	2	2	2	3	2	30
8	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	37
9	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	33
10	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	33
11	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	35
12	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	32
13	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	34
14	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	32
15	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	31
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	35
17	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	30
18	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	36
19	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	32
20	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	28
21	3	2	4	3	2	3	2	3	2	2	3	2	31
22	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37
23	3	3	4	3	4	2	3	2	3	4	3	3	37
24	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	36
25	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	37
26	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	4	2	35
27	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37
28	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	35
29	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	35
30	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	34
31	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	31
32	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	35
33	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	35
34	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	35
35	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	35
36	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	32
37	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	34
38	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	30
39	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	38
40	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	33
41	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	4	2	31
42	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	39
43	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	31
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	35
45	4	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	32
46	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	4	34
47	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	34
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	35
49	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	32
50	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	32
51	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	38
52	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





TABULASI KEPUASAN KERJA (RISET)

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	Jlh
1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	72
2	3	2	3	3	4	2	2	3	2	3	1	2	2	3	3	3	3	4	1	3	3	2	2	3	62
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	66
4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	67
5	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	62
6	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	75
7	3	2	4	3	2	3	2	2	2	2	3	2	1	3	2	2	4	2	3	3	2	2	4	3	61
8	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	78
9	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69
10	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	66
11	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	72
12	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	4	2	3	3	2	3	3	2	3	3	63
13	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	67
14	3	2	3	2	4	2	3	3	3	2	4	2	2	3	4	2	3	2	1	3	2	3	3	3	64
15	3	2	2	2	3	2	2	1	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	55
16	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	72
17	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	4	2	4	3	3	4	3	4	2	3	2	2	3	2	66
18	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	72
19	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	61
20	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	59
21	3	2	4	3	2	3	2	2	2	2	3	2	1	3	2	2	4	2	3	2	2	2	4	3	60
22	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	2	3	4	3	4	3	3	77
23	3	3	4	3	4	2	3	2	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	2	4	3	3	3	3	77
24	3	3	4	3	3	3	4	2	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	82
25	3	2	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	3	80
26	3	3	2	2	4	1	2	4	3	3	4	2	1	4	4	2	4	1	1	4	4	1	3	3	65
27	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	2	4	3	75
28	3	3	4	3	4	2	3	3	3	2	3	3	2	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	73
29	3	3	4	3	3	3	3	2	4	2	3	3	2	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	73
30	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	67
31	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	59
32	3	1	3	3	4	1	4	2	3	1	3	2	1	3	4	2	2	2	2	2	3	2	2	3	58
33	3	3	4	3	4	2	4	4	3	3	3	3	4	1	1	1	4	3	2	1	4	4	4	3	71
34	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	4	4	1	3	1	2	3	1	1	4	3	66
35	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	2	2	2	3	3	70
36	2	1	3	3	4	2	3	2	3	1	4	2	1	4	4	2	2	2	2	2	3	2	2	2	58
37	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	68
38	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	57
39	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	3	3	81
40	3	3	2	3	3	2	3	1	3	2	3	1	1	3	3	2	3	1	2	3	3	2	2	3	57
41	3	2	3	2	3	1	2	2	3	2	4	2	1	3	4	2	2	2	2	2	3	2	2	3	57
42	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	79
43	1	4	3	2	3	2	4	3	2	2	2	1	3	1	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	57
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	71
45	4	1	3	2	4	2	2	1	4	2	4	2	2	4	4	3	4	1	3	2	2	2	2	4	64
46	3	3	4	3	3	2	4	2	3	2	4	4	2	4	4	3	3	2	3	4	3	3	4	3	75
47	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	65
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	76
49	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	65
50	3	1	2	3	3	1	2	3	3	1	4	2	1	3	4	2	3	3	1	3	3	2	3	3	59
51	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	80
52	1	1	2	4	4	4	4	1	4	1	1	1	4	4	2	3	3	4	2	3	3	2	2	1	61

2. Dilarang mengumpulkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

masalah.

asim Riau



## LAMPIRAN G UJI NORMALITAS

UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Gaya Kepemimpinan Otokratis	52	28.00	39.00	33.7500	2.48821	-.092	.330	-.589	.650
Valid N (listwise)	52								

Skewness = -0.27793822      Kurtosis = 0.906177409

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Kepuasan Kerja	52	55.00	82.00	67.5385	7.48190	.205	.330	-1.029	.650
Valid N (listwise)	52								

Skewness = 0.619498091      Kurtosis = -1.583613252

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Intensi turnover	52	37.00	67.00	48.7308	6.90585	.490	.330	.338	.650
Valid N (listwise)	52								

Skewness = 1.483310257      Kurtosis = 0.519731612





## LAMPIRAN H UJI LINEARITAS

UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

## UJI LINEARITAS

### Intensi turnover\*kepuasan kerja

#### Report

Intensi turnover

Kepuasan kerja	Mean	N	Std. Deviation
55.00	57.0000	1	.
57.00	53.0000	4	5.03322
58.00	64.5000	2	.70711
59.00	56.3333	3	9.71253
60.00	40.0000	1	.
61.00	48.0000	3	6.92820
62.00	51.5000	2	.70711
63.00	51.0000	1	.
64.00	53.0000	2	.00000
65.00	55.0000	3	2.64575
66.00	49.2500	4	2.36291
67.00	49.6667	3	4.50925
68.00	40.0000	1	.
69.00	40.0000	1	.
70.00	44.0000	1	.
71.00	41.0000	2	5.65685
72.00	47.0000	4	4.08248
73.00	50.0000	2	1.41421
75.00	42.6667	3	2.08167
76.00	37.0000	1	.
77.00	43.0000	2	8.48528
78.00	46.0000	1	.
79.00	48.0000	1	.
80.00	45.0000	2	1.41421
81.00	42.0000	1	.
82.00			
	41.0000	1	.
Total	48.7308	52	6.90585

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
Intensi turnover*kepuasan kerja	(Combine d)	1832.481	25	73.299	3.178	.002	
	Between Groups	Linearity	893.854	1	893.854	38.750	.000
		Deviation from Linearity	938.627	24	39.109	1.695	.095
	Within Groups	599.750	26	23.067			
	Total	2432.231	51				

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Intensi turnover*kepuasan kerja	-.606	.368	.868	.753

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, persidangan, pemerintahan, persuasi, dan penyusunan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## Intensi turnover\* gaya kepemimpinan otokratis

### Report

Intensi turnover

	Mean	N	Std. Deviation
gaya kep. otokratis			
28.00	54.0000	1	.
30.00	47.4000	5	4.77493
31.00	49.8000	5	6.34035
32.00	56.2857	7	6.70110
33.00	50.0000	4	8.20569
34.00	47.1429	7	5.61036
35.00	48.9167	12	7.77476
36.00	43.0000	3	3.46410
37.00	43.6000	5	4.50555
38.00	44.0000	2	2.82843
39.00	48.0000	1	.
Total	48.7308	52	6.90585

### ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Intensi turnover* gaya kepemimpinan otokratis	Between Groups	(Combined)	741.828	10	74.183	1.799	.091
		Linearity	252.751	1	252.751	6.130	.018
		Deviation from Linearity	489.077	9	54.342	1.318	.258
	Within Groups	1690.402	41	41.229			
Total			2432.231	51			

### Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Intensi turnover* gaya kepemimpinan otokratis	-.322	.104	.552	.305



# LAMPIRAN I

## UJI MULTIKOLINIERITAS

UIN SUSKA RIAU

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip
- a. Pengutipan he
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	62.160	10.157		6.120	.000		
1							
Gaya kepemimpinan otokratis	1.612	.516	.581	3.124	.003	.311	3.214
Kepuasan kerja	-1.005	.172	-1.088	-5.852	.000	.311	3.214







**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

# LAMPIRAN J

## UJI HIPOTESIS (REGRESI GANDA)

UIN SUSKA RIAU



**UJI HIPOTESIS**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.687 <sup>a</sup>	.473	.451	5.11686	.473	21.948	2	49	.000

a. Predictors: (Constant), kepuasankerja, gayakep.otokratis

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1149.299	2	574.650	21.948	.000 <sup>b</sup>
1 Residual	1282.932	49	26.182		
Total	2432.231	51			

a. Dependent Variable: intensiturnover

b. Predictors: (Constant), kepuasankerja, gayakep.otokratis



UIN SUSKA RIAU

## LAMPIRAN K ANALISIS TAMBAHAN (KATEGORISASI)

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU



**ANALISIS TAMBAHAN (KATEGORISASI)**

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Gaya Kepemimpinan Otokratis**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.00	6	11.5	11.5	11.5
2.00	12	23.1	23.1	34.6
3.00	11	21.2	21.2	55.8
4.00	20	38.5	38.5	94.2
5.00	3	5.8	5.8	100.0
Total	52	100.0	100.0	

**Kepuasan Kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.00	1	1.9	1.9	1.9
2.00	16	30.8	30.8	32.7
3.00	17	32.7	32.7	65.4
4.00	13	25.0	25.0	90.4
5.00	5	9.6	9.6	100.0
Total	52	100.0	100.0	

**Intensi Turnover**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.00	3	5.8	5.8	5.8
2.00	14	26.9	26.9	32.7
3.00	23	44.2	44.2	76.9
4.00	8	15.4	15.4	92.3
5.00	4	7.7	7.7	100.0
Total	52	100.0	100.0	





## LAMPIRAN L HASIL WAWANCARA

UIN SUSKA RIAU

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## GUIDE OF INTERVIEW

Interviewee : S

Interviewer : Dwi Wulan Dini

---

Selamat siang bang, bagaimana kabar pada siang hari ini ?

**Jawab** : selamat siang kembali dek, alhamdulillah sehat

Maaf mengganggu waktunya, seperti yang saya sudah sampaikan saya ingin mewawancarai sedikit mengenai pengalaman abang dalam bekerja di kantor ini. Terimakasih sebelumnya karena sudah bersedia diwawancarai.

**Jawab** : iya dek sama sama

3. Baik, kita mulai wawancaranya. Sebelumnya saya ingin bertanya sudah berapa lama abang bekerja di kantor ini ?

**Jawab** : abang kerja di kantor ini kurang lebih sudah 3 tahun.

4. Apa jenis pekerjaan yang abang lakukan disini ?

**Jawab** : abang kerja di bagian keuangan

5. Apakah abang menyenangi pekerjaan bapak saat ini, bisa bapak ceritakan bagaimana perasaan bapak saat bekerja ?

**Jawab** : abang sih suka dengan pekerjaan ini tapi kadang jenuh juga, capek kurang nyaman. Kadang kaku antara karyawan dan atasan, jadi dengan teman sekerja juga terbawa suasana kaku.

6. Bagaimana dengan sikap atasan terhadap karyawannya ?

**Jawab** : abang rasa bapak tu keras, terlalu memaksa keadaan. Kadang kayak kurang pengertian sama karyawan. Pokoknya semua yang bapak suruh harus dikerjakan cepat-cepat, jangan bantah, kalau bantah habislah kita kenak marah.

7. Apa abang tidak merasa tertekan apabila selalu bekerja dengan keadaan seperti itu ?

**Jawab** : mau gak mau lah dek nikmatin aja dulu menjelang abang cari-cari tempat kerja lain. Sekarang cari kerja susah kalau gak pakai orang dalam. Kalau dapat abang pun mau keluar dek Paakal belum dapat aja.



8. Apakah karyawan disini banyak yang keluar dari pekerjaannya bang :

**Jawab** : kayaknya lumayan banyak dek, abang pun pingin pindah kalau ada kerja lain. Cuma sekarang belum ada lagi yaudah kerja disini aja dulu.

Baiklah, terimakasih karena abang sudah bersedia diwawancarai. Saya rasa cukup wawancara kita pada hari ini.

**Jawab** : sama-sama dek

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## GUIDE OF INTERVIEW

Interviewee : K.A

Interviewer : Dwi Wulan Dini

---

Selamat siang pak, bagaimana kabar pada siang hari ini ?

**Jawab** : Selamat siang, Alhamdulillah baik

Maaf mengganggu waktu bapak, seperti yang saya sudah sampaikan saya ingin mewawancarai sedikit mengenai pengalaman bapak dalam bekerja di kantor ini. Terimakasih sebelumnya karena sudah bersedia diwawancarai.

**Jawab** : oh iya sama-sama

3. Baik, kita mulai wawancaranya. Sebelumnya saya ingin bertanya sudah berapa lama bapak bekerja di kantor ini ?

**Jawab** : saya bekerja di kantor ini kurang lebih 3,5 tahun

4. Apa jenis pekerjaan yang bapak lakukan disini ?

**Jawab** : saya dibagian maintenance, saya sering dikirim keluar kota oleh atasan beberapa hari untuk pemeriksaan rutin alat berat yang biasa dipakai.

5. Biasanya berapa lama bapak di kirim keluar kota ?

**Jawab** : sekitar 2 (dua) sampai (5) hari

6. Apakah bapak menyenangi pekerjaan bapak saat ini, bisa bapak ceritakan bagaimana perasaan bapak saat bekerja ?

**Jawab** : senang senang aja namanya kerja cari uang. Kalau capek ya biasalah namanya juga kerja. Capek buat keluarga.

7. Bagaimana dengan sikap atasan terhadap karyawannya ?

**Jawab** : ya, namanya juga atasan ya tinggal kasi perintah aja. Kita bawahan ya ngikutin aja. Apa yang diperintah kerjakan. Atasan disini termasuk tegas, kita tinggal ikutin mandat aja.





8. Apa bapak tidak merasa tertekan apabila selalu bekerja dengan keadaan seperti itu ?

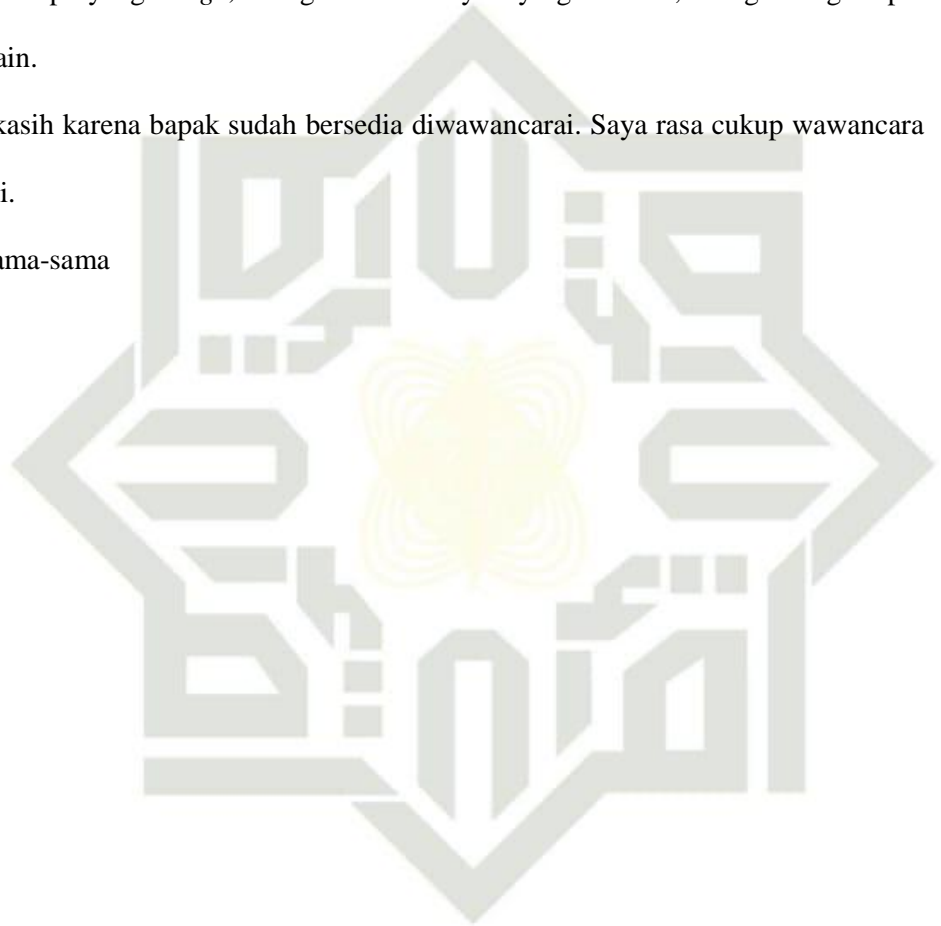
**Jawab** : kadang kadang aja kalau enggak capek. Kalau gak lagi capek laksanakan aja. Namanya juga kerja dek. Zaman sekarang cari kerja gak gampang. Liat banyak sarjana nganggur sekarang kasian, jadi yang ada kerja bersyukur aja dek.

Apakah karyawan disini banyak yang keluar dari pekerjaannya pak ?

**Jawab** : ada beberapa yang *resign*, sebagian besar kayaknya gak betah, sebagian lagi dapat kerja ditempat lain.

10. Baiklah, terimakasih karena bapak sudah bersedia diwawancarai. Saya rasa cukup wawancara kita pada hari ini.

**Jawab** : oiya sama-sama





# LAMPIRAN M

## SURAT-SURAT PENELITIAN

UIN SUSKA RIAU

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA RI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
FAKULTAS PSIKOLOGI

كلية علم النفس  
FACULTY OF PSYCHOLOGY

Jl. H.R. Soebrantas KM. 15 No. 155 Kel. Simpang Baru Kec. Tampan Pekanbaru- Riau 28293 PO. Box. 1004  
Telp.(0761) 588994, Fax. (0761) 588994 Website : http://fpsi.uin-suska.ac.id E-mail : fpsi@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.VI/PP.00.9/377 /2019  
Sifat : Biasa  
Lampiran : -  
Hal : Mohon Izin Try Out Penelitian

Pekanbaru, 30 Januari 2019

Kepada  
Yth. Direktur PT. Chitra Halindo  
Pekanbaru.

Assalamu'alaikum wr. wb.  
Dengan hormat,

Dekan Fakultas Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyampaikan kepada bapak/ibu bahwa:

Nama : Dwi Wulan Dini  
NIM : 11361200649  
Jurusan : Psikologi  
Semester : XII (dua belas)

ditugaskan untuk melakukan try out penelitian di tempat bapak/ibu guna mendapatkan data yang berhubungan dengan judul skripsinya, yaitu:

*"Hubungan Gaya Kepemimpinan Otokratis dan Kepuasan Kerja dengan Intensi Turnover pada Karyawan"*.

Untuk itu kami mohon bapak/ibu berkenan memberi izin try out yang bersangkutan dalam rangka penyelesaian penyusunan skripsinya.

Atas perkenan dan kerjasama bapak/ibu, kami mengucapkan terima kasih.

Wassalam.  
Dekan,



Prof. DN Hairunas., M.Ag  
NIP. 19720828 200604 1 002

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© H



PT. CHITRA HALINDO

### SURAT KETERANGAN

No: 402/Pers-Umum/PB/CH/V/2019

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **HOLDI**  
Nip : 12789  
Jabatan : Kepala Bagian personalia dan Umum  
Alamat : Jalan Tj. Datuk No.125 Pekanbaru

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : **Dwi Wulan Dini**  
Nim : **11361200649**  
Status : Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri SUSKA  
Riau

Telah melakukan *Try Out* di PT. Chitra Halindo Pekanbaru, untuk syarat penyelesaian study dengan judul skripsi "**Hubungan Gaya Kepemimpinan Otokratis dan Kepuasan Kerja dengan Intensi Turnover pada Karyawan**"

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan dengan semestinya.

Pekanbaru, 25 maret 2019

CHITRA HALINDO  
  
Holdi  
PT. CHITRA HALINDO

PT. CHITRA HALINDO  
Jalan Tj. Datuk no.125 Pekanbaru-Riau  
[www.chitrahalingdopekanbaru.com](http://www.chitrahalingdopekanbaru.com)



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA RI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
كلية علم النفس  
FACULTY OF PSYCHOLOGY

Jl. H.R. Soebrantas Km. 15 No. 155 Kel. Tuah Madani Kec. Tampan Pekanbaru-Riau 28293 Po. Box. 1004  
Telp. (0761) 588994 Fax. (0761) 588994 Website : <http://fpsi.uin-suska.ac.id> E-mail: [fpsi@uin-suska.ac.id](mailto:fpsi@uin-suska.ac.id)

Pekanbaru, 4 Maret 2019

Nomor : Un.04/F.VI/PP.00.9/752 /2019  
Sifat : Biasa  
Lampiran : -  
Hal : Mohon Izin Riset

Kepada  
Yth. Direktur PT. Chitra Halindo  
Kec. Limapuluh  
Pekanbaru

Assalamu'alaikum wr. wb.  
Dengan hormat,

Dekan Fakultas Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyampaikan kepada bapak/ibu bahwa:

Nama : Dwi Wulan Dini  
NIM : 11361200649  
Jurusan : Psikologi  
Semester : XII (duabelas)

ditugaskan untuk melakukan riset di tempat bapak/ibu guna mendapatkan data yang berhubungan dengan judul skripsinya, yaitu:

*"Hubungan Gaya Kepemimpinan Otokratis dan Kepuasan dengan Intensi Tuenover pada Karyawan."*

Untuk itu kami mohon bapak/ibu berkenan memberi izin riset yang bersangkutan dalam rangka penyelesaian penyusunan skripsinya.

Atas perkenan dan kerjasama bapak/ibu, kami mengucapkan terima kasih.

Wassalam.  
Dekan,



Prof. Dr. Hairunas., M.Ag  
NIP 19720828 200604 1 002

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



PT. CHITRA HALINDO

**SURAT KETERANGAN**

No. 405/Pers-Umum/PB/CH/IV/2019

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **HOLDI**  
Nip : **12789**  
Jabatan : **Kepala Bagian personalia dan Umun**  
Alamat : **Jalan Tj. Datuk No.125 Pekanbaru**

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : **Dwi Wulan Dini**  
Nim : **11361200649**  
Status : **Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri SUSKA  
Riau**

Telah melakukan riset/penelitian di PT. Chitra Halindo Pekanbaru, untuk syarat penyelesaian study dengan judul skripsi "**Hubungan Gaya Kepemimpinan Otokratis dan Kepuasan Kerja dengan Intensi Turnover pada Karyawan**"

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan dengan semestinya.

Pekanbaru, 25 maret 2019

CHITRA HALINDO



Holdi

CHITRA HALINDO

PT. CHITRA HALINDO

Jalan Tj. Datuk no.125 Pekanbaru-Riau  
[www.chitrahalingdopekanbaru.com](http://www.chitrahalingdopekanbaru.com)

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BIOGRAFI PENULIS



Dwi Wulan Dini, lahir tanggal 06 November 1995 di Selatpanjang Kabupaten Kepulauan Meranti. Ayah bernama Surur bekerja sebagai kepala sekolah dan ibu bernama Wiwik Wahniarti bekerja sebagai guru. Anak kedua dari 4 bersaudara. Pendidikan ditempuh dari Tk Pertiwi Kabupaten Kepulauan Meranti pada tahun 2000, kemudian melanjutkan ke jenjang pendidikan sekolah dasar di SD 035 Selatpanjang dan selesai pada tahun 2007 dan melanjutkan pendidikan di MTs N Bukit Raya Pekanbaru dan selesai pada tahun 2010 .

kemudian melanjutkan pendidikan di SMA N 1 Tebing Tinggi Kabupaten Kepulauan Meranti dan selesai pada tahun 2013. Perguruan tinggi ditempuh di Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dan selesai pada tahun 2019.

Pekanbaru, Desember 2019

**Dwi Wulan Dini**

UIN SUSKA RIAU