

pekerjaan yang menumpuk dan tidak menjadi beban bagi setiap karyawan dalam bekerja.

- 3) Untuk memudahkan dalam menjalankan aktivitas pekerjaan sehari-hari maka disarankan agar PDAM Kabupaten Kolaka Utara agar memberikan fasilitas-fasilitas kepada setiap karyawan berupa kendaraan dan rumah dinas, sehingga hal ini memberikan kepuasan bagi karyawan untuk lebih menghasilkan kualitas kerja yang lebih optimal.
- 4) Sebaiknya PDAM Kabupaten Kolaka Utara agar menanamkan dalam diri setiap karyawan budaya organisasi dan iklim kerja yang baik yakni dengan tepat waktu masuk kantor dan pulang sesuai waktu yang ditentukan, serta menjalin komunikasi yang baik dengan pimpinan dan sesama karyawan lainnya sehingga hal ini sangat mendukung karyawan dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari.
- 5) Untuk memberikan kepuasan kerja bagi setiap karyawan, maka sebaiknya pihak PDAM Kabupaten Kolaka Utara agar dalam promosi jabatan atau kenaikan jabatan dilakukan setahun sekali, serta didasarkan atas masa kerja dan prestasi kerja bagi setiap karyawan.
- 6) Sebaiknya pihak PDAM Kabupaten Kolaka Utara agar dalam memberikan gaji kepada setiap karyawan yakni dengan menyesuaikan bobot kerja masing-masing karyawan, khususnya bagi karyawan yang bertugas di lapangan, sehingga dengan adanya kesesuaian gaji maka karyawan tidak berniat untuk *turnover intention*.
- 7) Disarankan agar selalu ditempatkan supervisi atau pengawas sehingga dapat memonitor atau memantau setiap pekerjaan yang dikerjakan oleh masing-masing karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, F. (2012). Hubungan Kohesivitas Kelompok dengan Intensi Turnover pada Karyawan. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 1(2), 52-58.
- Adamy, M. (2016). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Praktik dan Penelitian)*. Aceh: UNIMAL Press.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Akbar, R., Noermijati, & Troena, E. A. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja (studi pada KPPN Makassar 1 dan KPPN Makassar 2). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 14(3), 537-545.
- Anatan, L., & Ellitan, L. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Modern. Edisi Revisi. Cetakan kedua*. Bandung: Alfabeta.
- Anggraini, A. L. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keterikatan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada K3PG*. Gresik: Universitas Muhammadiyah Gresik.
- Anjani, S. (2020). *Pengaruh Quality Of Work Life dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Bri Syariah KC Semarang*. Salatiga: Institut Agama Islam Negeri Salatiga.
- Apparao, P., Swamy, C. G., Subramaniam, S., & Prasanthi, A. (2015). Effectiveness of Functional Task Exercises versus Agility and Perturbation Training in Osteoarthritis Knee Subjects. *International Journal of Health Sciences & Research*, 5(9), 328-337.
- Aryansyah, I., & Kusumaputri, E. S. (2013). Iklim Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan. *Humanitas*, 10(1), 75-86.
- Atiqoh, J., Wahyuni, I., & Lestanyo, D. (2014). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kelelahan Kerja pada Pekerja Konveksi Bagian Penjahitan di CV. Aneka Garment Gunungpati Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat FKM Undip*, 2(2), 119-122.
- Badeni. (2017). *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Bekti, R. R. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak X Surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 6(2), 156-163.
- Bernardin, H.J. & Russel, J.E.A (1993). *Human Resource Management an experiential approach*. Singapore: Mc Graw-Hill, Inc.
- Botutihe, S. N. (2010). Sumbangan Keadilan Organisasi, Iklim Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Quality of Work Life (Studi Kasus Pada Karyawan Televisi Republik Indonesia). *Jurnal Inovasi*, 7(4), 240-253.

- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Cascio, W. F. (2013). *Managing Human Resources*. New York: The McGraw-Hill Companies.
- Cummings, G. G., Macgregor, T., Davey, M., Lee, H., Wong, C. A., Lo, E., Stafford, E. (2010). Leadership styles and outcome patterns for the nursing workforce and work environment: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies*, 47(3), 363-385.
- Dahlan, Hasim, D., & Hamdan. (2017). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar. *Jurnal Administrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 4(2), 69-75.
- Delecta, P. (2011). Work Life Balance. *International Journal of Current Research*, 33(4), 186-189.
- Dessler, G. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1 Edisi 10, Alih Bahasa : Paramita Rahayu*. Jakarta: Indeks.
- Dewi, N. K., & Subudi, M. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasi-onal Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Pada CV. Gita Karya Persada Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(12), 4219-4244.
- Dharma, H. (2013). Dharma. Hatono.2013. Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover Intention. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 4(1), 76-88.
- El-Badawy, T. A., & Bassiouny, M. (2014). Employee Engagement as a Mediator between Transformational Leadership and Intention to Quit. *Journal of Management*, 12(1), 37-50.
- Emery, C. R., & Barker, K. J. (2007). Effect of Commitment, Job Involvement and Teams on Customer Satisfaction and Profit. *Team Performance Management*, 13, 90-101.
- Endah, S., & Setyaningrum, E. (2020). *Penelitian Kuantitatif Metode dan Alat Analisis Dilengkapi dengan Contoh Proposal Penelitian, cetakan pertama*. Yogyakarta: Goysen.
- Fatima, B., Usman, A., & Naveed, A. (2011). Effect of Transformational Leadership on Employees' Job Satisfaction and Organizational Commitment in Banking Sector of Lahore (Pakistan). *International Journal of Business and Social Science*, 2(18), 261-267.
- Filippo, E. B. (2015). *Personal Management (Manajemen Personalialia), Edisi kedelapan Jilid dua, Terjemahan Alponso S*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Mutivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (Edisi 9)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Girma, S. (2016). The relationship between leadership style, job satisfaction and culture of the organization. *International Journal of Applied Research*, 2(4), 35-45.

- Hafid, M., & Prasetio, A. P. (2017). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Divisi Food & Beverage Hotel Indonesia Kempinski Jakarta). *SMART - Study & Management Research*, 14(3), 52-61.
- Hamali, Y. A. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: CAPS.
- Handayani, I., & Purwanto, E. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Niat Berhenti Kerja dengan Mediasi Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal of Business dan Applied Management*, 11(1), 40-55.
- Hartono. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan)*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Kartono, K. (2017). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Krismiati, Margareta, M., & Sitorus, T. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Niat Keluar yang Dimediasi oleh Kondusifitas Lingkungan Kerja. *Journal Of Business & Applied Management*, 12(1), 71-106.
- Lauren, J. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Tunover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. "X". *AGORA*, 5(3), 1-8.
- Lewis, P., Millmore, M., Saunders, P. M., Thornhill, A., & Morrow, T. (2010). *Strategic Human Resource Management*. New Jersey: Prentice Hall.
- Lismiatur. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Peran Mediasinya (Studi Pada Karyawan PT. 3M Mining, Manufacturing, Mineshota Indones. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS*, 1(3), 215-239.
- Luthans, F. (2012). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas*. Bandung: Remja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mobley, W. H. (2011). *Pergantian Karyawan. Sebab, Akibat dan Pengendaliannya. Alih Bahasa: Nurul Imam*. Jakarta: Pustaka Binaman Prassindo.

- Mobley, W. H. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Moorhead, & Griffin. (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mosadeghrad, A. M. (2013). Quality of Working Life: An Antecedent to Employee Turnover Intention. *International Journal of Health Policy and Management*, 1(1), 49-58.
- Mulyadi, D. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta.
- Nair, S., Mee, L. Y., & Cheick, A. N. (2016). Internal push factors and external pull factors and their relationships with lecturers' turnover intention. *International Journal of Business and Management*, 11(12), 110-126.
- Nawawi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Ningtyas , A. P., Suseno, H. P., & Aswar. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen*, 9(4), 1634-1655.
- Nurbiyati, T. (2014). Pengaruh Quality of Work Life (QWL) Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Siasat Bisnis*, 18(2), 246-256.
- Nurdin, S., & Rohaeni, H. (2020). Work-Life Balance dan Dampaknya terhadap Intention Turnover pada Generasi Millennial : Peran Mediasi Job Satisfaction. *JKBM (Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen)*, 6(2), 121-132.
- Prasetya, P. W., & Dewi, I. G. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Intention to Quit Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja pada Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(4), 2042-2070.
- Prasetyawati, M., & Kusnudin. (2016). Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Gemala Kempa Daya. *Jurnal Teknologi*, 8(1), 9-15.
- Prasetyo, R., & Nurbiyat, T. (2019). Analisis Kinerja: Training, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Kajian Bisnis*, 27(2), 147-174.
- Prihartono, R. W. (2013). Komitmen Organisasi Dan Turnover Intention Pada Karyawan PT. Rentokil Initial Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(3), 931-944.
- Reskantika, R., Paminto, A., & Ulfah , Y. (2019). (2019) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Serta Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 195-202.
- Ridlo, A. I. (2012). *Turnover Karyawan "Kajian Literatur"*. Surabaya: PHMovement Publication.

- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan, Konsep dan Aplikasi Administrasi, Manajemen, dan Organisasi Modern*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Depok: PT. RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi. Edisi enam belas*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rohmawati, I., Yulianeu, Wulan, H. S., & Dhiana, P. P. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Intensitas Turnover yang Dimediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Bagian Sewing PT. Maxmoda Indo Global). *Jurnal Universitas Pandanaran Semarang*, 1-7.
- Rondonuwu, F. A., Rumawas, W., & Asoloei, S. (2018). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Hotel Sintesa Penisula Manado. *Jurnal Adminitrasi Bisnis*, 7(2), 30-38.
- Schermerhorn, Jr. John R., Osborn, Richard N., Uhl-Bien, Mary and Hunt, James G, (2012), *Organizational Behavior, International Student Version*, John Wiley & Sons, Inc, New Jersey
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sekaran, U., & Bougie, R. J. (2017). *Research Methods For Bussiness: A Skill Builing Approach*, Edisi keenam. Amerika: Wiley.
- Soeprapto, H. R., Ribawanto, H., & Hanafi, I.(2012). Pengembangan sumber daya aparatur daerah di era reformasi. *Jurnal Administrasi Negara*, 1 (1), 46-57.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Akasara.
- Siahaan, J. R., Rianti, I., & Pratiwi, R. P. (2021). Peran Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keterikatan Kerja dengan Kepuasan Kerja dan Motivasi sebagai Mediasi. *Master : Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(2), 137-150.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Administrasi dilengkapi dengan Metode R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, A. T., & Rosidah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pendekatan Teoritik dan Praktik Untuk Organisasi Publik*. Yogyakarta: Gava Media.
- Sumrahadi, Azis, E., Respati, N. P., & Rahmadhanty, A. (2019). Gaya Kepemimpinan Transformasional, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Turnover Intention pada Karyawan Perusahaan Penyedia Jasa Konsultasi

Pengembangan Sumberdaya Manusia. *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Humaniora (JSTRA)*, 1(1), 1-16.

- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Thoha, M. (2017). *Kepemimpinan dalam Manejemen*. Depok: RajaGrafindo Persada.
- Tjoeiyanto, F. (2010). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Afektif Terhadap Keinginan Berpindah pada Staf Kantor Akuntan Publik di Makassar. *Jurnal Adiwidia*, 1(1), 13-20.
- Triatna, C. (2015). *Perilaku Organisasi Dalam Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Wayne, C. F. (1992). Wayne, Cascio F. (1992). *Managing Human Resource, Quality of Work Life, Profit*. Singapore: Mc Graw-Hill Inc.
- Wayne, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 2*. Jakarta: Erlangga.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. Depok: PT. RajaGrafindo Persada.
- Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yulk, G. (2007). *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Yusuf, W. B., & Subyantoro, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi, UMKM, dan Perindustrian Kabupaten Bantul). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 6(1).
- Zaenuri, A. (2017). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (quality of work life) dan Ketidak amanan kerja (job Insecurity) terhadap Niat Karyawan Untuk Meninggalkan pekerjaan (turnover Intention) Dengan Mediasi Komitmen Organisasional (Organizational Commitment). *Telaah Manajemen*, 14(1), 73-86.
- Zainal, V. R., Hadad, M. D., & Ramly, M. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Depok: PT. RajaGrafindo Persada.

Kepada Yang terhormat  
Bapak/Ibu/Sdr(i) Karyawan PDAM Kabupaten Kolaka  
Di -  
Tempat

Berkenaan dengan pelaksanaan penelitian yang kami lakukan dalam rangka penyelesaian studi pada Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar, maka kami mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr(i) sebagai karyawan PDAM untuk menjawab daftar pertanyaan (kuesioner) yang kami sampaikan sesuai dengan petunjuk pengisian.

Jawaban daftar kuesioner ini digunakan untuk menyusun tugas akhir/tesis kami yang berjudul : **"PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN *QUALITY OF WORK LIFE* TERHADAP NIAT KARYAWAN UNTUK MENINGGALKAN PERUSAHAAN YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA PADA PDAM KABUPATEN KOLAKA"**.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr(i) terlebih dahulu kami ucapkan terima kasih.

Makassar, Juni 2022  
Hormat Kami,

**Akbar Nur Almusyawwir**



## Kuesioner untuk Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum di Kabupaten Kolaka.

### Bagian A

#### 1. Umur

- < 25 tahun
- 26 – 29 tahun
- 30 – 39 tahun
- 40 – 49 tahun
- > 50 tahun

#### 2. Jenis Kelamin

- Pria
- Wanita

#### 3. Pendidikan

- SMA
- D3
- S1
- S2

#### 4. Masa Kerja

- Dibawah 2 tahun
- 2,1 – 5 tahun
- 5,1 – 10 tahun
- 10,1 – 15 tahun
- Diatas 15 tahun

#### 5. Status Pernikahan

- Menikah
- Belum menikah

### BAGIAN B

Berikut ini penilaian anda terhadap Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Quality of Work Life terhadap Niat Karyawan untuk Meninggalkan Perusahaan yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada PDAM Kabupaten Kolaka. Mohon anda memberi tanda silang (X) nomor yang disediakan sesuai dengan penilaian anda dalam menilai setiap item pertanyaan.

Persamaan Skoring :

- 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
- 2 = Tidak Setuju (TS)
- 3 = Netral (N)
- 4 = Setuju (S)
- 5 = Sangat Setuju (SS)

**BAGIAN C****1) GAYA KEPEMIMPINAN (X1)**

No.	Pertanyaan	Tanggapan				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Pimpinan selalu mendorong agar setiap karyawan mampu menyelesaikan setiap tugas atau pekerjaan masing-masing					
2.	Pimpinan senantiasa menekankan agar setiap karyawan dapat menjalin kerja sama dengan sesama rekan kerja lainnya dalam bekerja					
3.	Pimpinan sangat memperhatikan hasil yang maksimal pada setiap karyawan dalam bekerja					

**2) QUALITY OF WORK LIFE / KUALITAS KEHIDUPAN KERJA (X2)**

No.	Pertanyaan	Tanggapan				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Lingkungan kerja yang aman sangat mendukung dalam menjalankan aktivitas kerja					
2.	Budaya organisasi dan iklim kerja yang dimiliki karyawan sangat mendukung dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari					
3.	Setiap karyawan harus senantiasa menjalin hubungan dan kerjasama yang baik dengan sesama karyawan					
4.	PDAM Kabupaten Kolaka menyelenggarakan pelatihan dan pengembangan bagi setiap karyawan sesuai dengan tuntutan kerja					
5.	Organisasi memberikan kompensasi dan penghargaan bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja di atas rata-rata					
6.	Organisasi memberikan fasilitas berupa kendaraan dan rumah dinas pada setiap karyawan untuk memudahkan dalam bekerja					

**3) KEPUASAN KERJA (X3)**

No.	Pertanyaan	Tanggapan				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					
2.	Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji kepada karyawan sesuai dengan standar yang berlaku					
3.	Saya senang dengan dasar yang digunakan perusahaan untuk melakukan promosi (kenaikan jabatan)					
4.	Saya senang dengan adanya supervisi atau pengawas yang selalu melakukan pemantauan terhadap aktivitas kerja					
5.	Saya puas dengan adanya rekan kerja yang saling mendukung dalam menyelesaikan setiap pekerjaan					

**4) TURNOVER INTENTION (Y)**

No.	Pertanyaan	Tanggapan				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya berniat meninggalkan perusahaan karena melihat dari besar kecilnya suatu organisasi					
2.	Saya malas bekerja karena ditempatkan pada unit yang kecil					
3.	Saya merasa penggajian yang ditetapkan pada organisasi masih tergolong rendah					
4.	Saya merasakan gaji yang saya terima tidak sesuai dengan bobot kerja					
5.	Saya tidak senang dengan penyeliaan sekarang yang bersikap acuh tak acuh terhadap setiap karyawan					

\*\*\*\*\* TERIMA KASIH \*\*\*\*\*

## LAMPIRAN 1 : DATA RESPONDEN

No Resp	Usia	Jenis Kelamin	Pendidikan	Masa Kerja	Status pernikahan
1	40-49 Tahun	Pria	S.1	5.1-10 Tahun	Menikah
2	30-39 Tahun	Pria	SMA	2.1-5 Tahun	Menikah
3	40-49 Tahun	Pria	SMA	5.1-10 Tahun	Menikah
4	30-39 Tahun	Pria	SMA	5.1-10 Tahun	Menikah
5	30-39 Tahun	Pria	SMA	2.1-5 Tahun	Menikah
6	30-39 Tahun	Pria	SMA	2.1-5 Tahun	Menikah
7	40-49 Tahun	Pria	SMA	2.1-5 Tahun	Menikah
8	40-49 Tahun	Pria	SMA	5.1-10 Tahun	Menikah
9	40-49 Tahun	Pria	SMA	5.1-10 Tahun	Menikah
10	40-49 Tahun	Pria	SMA	2.1-5 Tahun	Menikah
11	30-39 Tahun	Wanita	SMA	2.1-5 Tahun	Menikah
12	30-39 Tahun	Wanita	SMA	5.1-10 Tahun	Menikah
13	26-29 Tahun	Wanita	SMA	5.1-10 Tahun	Belum Menikah
14	30-39 Tahun	Wanita	SMA	2.1-5 Tahun	Menikah
15	26-29 Tahun	Pria	S.1	5.1-10 Tahun	Menikah
16	30-39 Tahun	Wanita	S.1	5.1-10 Tahun	Menikah
17	30-39 Tahun	Wanita	S.1	2.1-5 Tahun	Menikah
18	26-29 Tahun	Wanita	SMA	2.1-5 Tahun	Belum Menikah
19	30-39 Tahun	Wanita	SMA	2.1-5 Tahun	Belum Menikah
20	30-39 Tahun	Pria	S.1	2.1-5 Tahun	Menikah
21	30-39 Tahun	Wanita	S.1	5.1-10 Tahun	Menikah
22	30-39 Tahun	Pria	S.1	< 2 Tahun	Menikah
23	30-39 Tahun	Wanita	S.1	5.1-10 Tahun	Menikah
24	30-39 Tahun	Pria	S.1	< 2 Tahun	Menikah
25	40-49 Tahun	Pria	SMA	5.1-10 Tahun	Menikah
26	30-39 Tahun	Wanita	SMA	5.1-10 Tahun	Menikah
27	30-39 Tahun	Pria	S.1	2.1-5 Tahun	Menikah
28	30-39 Tahun	Pria	S.1	2.1-5 Tahun	Belum Menikah
29	40-49 Tahun	Pria	SMA	5.1-10 Tahun	Menikah
30	30-39 Tahun	Pria	S.1	5.1-10 Tahun	Belum Menikah
31	26-29 Tahun	Wanita	S.1	5.1-10 Tahun	Menikah
32	30-39 Tahun	Wanita	S.1	5.1-10 Tahun	Menikah
33	40-49 Tahun	Pria	S.1	10.1-15 Tahun	Menikah
34	30-39 Tahun	Wanita	SMA	5.1-10 Tahun	Belum Menikah
35	30-39 Tahun	Pria	S.1	5.1-10 Tahun	Menikah
36	26-29 Tahun	Pria	SMA	2.1-5 Tahun	Menikah
37	40-49 Tahun	Wanita	SMA	5.1-10 Tahun	Menikah
38	30-39 Tahun	Pria	SMA	5.1-10 Tahun	Menikah
39	< 25 Tahun	Wanita	SMA	< 2 Tahun	Menikah
40	30-39 Tahun	Wanita	SMA	2.1-5 Tahun	Menikah
41	40-49 Tahun	Pria	SMA	5.1-10 Tahun	Menikah
42	30-39 Tahun	Pria	SMA	5.1-10 Tahun	Menikah
43	40-49 Tahun	Pria	SMA	5.1-10 Tahun	Menikah
44	30-39 Tahun	Pria	SMA	2.1-5 Tahun	Menikah
45	30-39 Tahun	Pria	S.1	5.1-10 Tahun	Menikah
46	26-29 Tahun	Pria	S.1	2.1-5 Tahun	Menikah
47	26-29 Tahun	Pria	SMA	2.1-5 Tahun	Menikah
48	30-39 Tahun	Pria	SMA	5.1-10 Tahun	Menikah
49	30-39 Tahun	Wanita	SMA	5.1-10 Tahun	Menikah
50	30-39 Tahun	Pria	S.1	5.1-10 Tahun	Menikah

51	> 50 Tahun	Pria	SMA	5.1-10 Tahun	Menikah
52	30-39 Tahun	Pria	SMA	5.1-10 Tahun	Menikah
53	30-39 Tahun	Pria	SMA	5.1-10 Tahun	Menikah
54	30-39 Tahun	Pria	SMA	5.1-10 Tahun	Menikah
55	30-39 Tahun	Wanita	D.3	2.1-5 Tahun	Menikah
56	30-39 Tahun	Wanita	SMA	2.1-5 Tahun	Menikah
57	> 50 Tahun	Pria	SMA	5.1-10 Tahun	Menikah
58	26-29 Tahun	Pria	SMA	2.1-5 Tahun	Belum Menikah
59	30-39 Tahun	Wanita	S.1	2.1-5 Tahun	Menikah
60	26-29 Tahun	Pria	SMA	2.1-5 Tahun	Belum Menikah
61	30-39 Tahun	Wanita	S.1	2.1-5 Tahun	Menikah
62	26-29 Tahun	Wanita	SMA	5.1-10 Tahun	Menikah
63	40-49 Tahun	Pria	SMA	5.1-10 Tahun	Menikah
64	30-39 Tahun	Pria	SMA	5.1-10 Tahun	Menikah
65	30-39 Tahun	Pria	SMA	2.1-5 Tahun	Menikah
66	26-29 Tahun	Wanita	S.1	2.1-5 Tahun	Menikah
67	30-39 Tahun	Pria	SMA	5.1-10 Tahun	Menikah
68	40-49 Tahun	Pria	SMA	5.1-10 Tahun	Menikah
69	30-39 Tahun	Pria	SMA	5.1-10 Tahun	Menikah
70	26-29 Tahun	Pria	SMA	2.1-5 Tahun	Belum Menikah
71	30-39 Tahun	Pria	SMA	5.1-10 Tahun	Menikah
72	26-29 Tahun	Pria	SMA	2.1-5 Tahun	Menikah
73	30-39 Tahun	Pria	S.1	5.1-10 Tahun	Menikah
74	26-29 Tahun	Wanita	S.1	2.1-5 Tahun	Belum Menikah
75	30-39 Tahun	Pria	SMA	2.1-5 Tahun	Menikah
76	30-39 Tahun	Pria	SMA	5.1-10 Tahun	Menikah
77	30-39 Tahun	Pria	S.1	5.1-10 Tahun	Menikah
78	30-39 Tahun	Pria	SMA	10.1-15 Tahun	Menikah
79	40-49 Tahun	Pria	SMA	10.1-15 Tahun	Menikah
80	30-39 Tahun	Pria	SMA	2.1-5 Tahun	Menikah
81	30-39 Tahun	Pria	S.1	2.1-5 Tahun	Menikah
82	> 50 Tahun	Pria	SMA	5.1-10 Tahun	Menikah
83	30-39 Tahun	Pria	S.1	10.1-15 Tahun	Menikah



51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
52	3	3	3	4	4	5	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
53	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	2	1	2	3
54	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	5	4	4	4	2	2	3	2
55	3	3	3	5	3	5	4	5	3	4	4	4	4	5	3	3	3	3
56	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	2	2	2	2
57	2	2	2	5	4	5	5	5	4	5	5	3	4	5	2	2	2	2
58	2	3	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	1	1	2	3
59	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	1	2	2	2
60	5	5	4	4	3	5	4	5	3	4	4	3	4	5	3	2	3	2
61	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	1	2	2	1
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	1	2	1	1
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	1	1	1	2
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	3	3
65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	2	1	2	2
66	5	5	4	5	4	5	4	5	3	5	5	4	3	5	1	1	2	2
67	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	4	4	4	5	5
68	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5
69	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
70	3	3	3	4	4	5	4	5	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3
71	5	4	5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	2	2	2	2
72	3	3	3	5	5	4	4	3	4	4	2	3	3	5	3	4	5	5
73	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	2	2	2	1
74	5	5	4	5	3	5	4	4	4	3	4	3	4	5	2	2	2	2
75	4	3	4	4	5	5	5	5	4	5	4	3	3	5	1	2	1	2
76	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	3	3	5	1	2	1	2
77	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	1	1	1	1
78	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	3	5	5	1	1	2	2
79	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	2	2	2	2
80	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	1	1	2	1
81	4	5	4	2	3	2	3	3	3	4	3	3	1	4	3	4	4	4
82	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	1	1	1	1
83	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	2	1

## Lampiran : Frekuensi Jawaban Responden

### Statistics

	N		Mean	Std. Deviation	Sum
	Valid	Missing			
Umur	83	0	3.0602	.73831	254.00
Jenis Kelamin	83	0	1.3012	.46157	108.00
Pendidikan	83	0	1.6627	.94064	138.00
Masa Kerja	83	0	2.7952	.92075	232.00
Status Pernikahan	83	0	1.1205	.32750	93.00
X1.1	83	0	4.1446	.91241	344.00
X1.2	83	0	4.2048	.88012	349.00
X1.3	83	0	4.0361	.75621	335.00
X2.1	83	0	4.2169	.66348	350.00
X2.2	83	0	4.0964	.59703	340.00
X2.3	83	0	4.3855	.71280	364.00
X2.4	83	0	4.1566	.65298	345.00
X2.5	83	0	4.1928	.75640	348.00
X2.6	83	0	3.9518	.56100	328.00
Z.1	83	0	4.1928	.61402	348.00
Z.2	83	0	4.2048	.65814	349.00
Z.3	83	0	4.0843	.75231	339.00
Z.4	83	0	4.1928	.78799	348.00
Z.5	83	0	4.6265	.61902	384.00
Y.1	83	0	1.6506	.80295	137.00
Y.2	83	0	1.9036	.80569	158.00
Y.3	83	0	1.9277	.93422	160.00
Y.4	83	0	1.8554	.95167	154.00
Y.5	83	0	1.9639	.94283	163.00

### Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 25 Tahun	1	1.2	1.2	1.2
26-29 Tahun	14	16.9	16.9	18.1
30-39 Tahun	50	60.2	60.2	78.3
40-49 Tahun	15	18.1	18.1	96.4
> 50 Tahun	3	3.6	3.6	100.0
Total	83	100.0	100.0	



**Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	58	69.9	69.9	69.9
	Wanita	25	30.1	30.1	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

**Pendidikan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	55	66.3	66.3	66.3
	D.3	1	1.2	1.2	67.5
	S.1	27	32.5	32.5	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

**Masa Kerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 2 Tahun	3	3.6	3.6	3.6
	2.1-5 Tahun	32	38.6	38.6	42.2
	5.1-10 Tahun	31	37.3	37.3	79.5
	10.1-15 Tahun	13	15.7	15.7	95.2
	> 15 Tahun	4	4.8	4.8	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

**Status Pernikahan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menikah	73	88.0	88.0	88.0
	Belum Menikah	10	12.0	12.0	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

**X1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2.4	2.4	2.4
	TS	2	2.4	2.4	4.8
	N	11	13.3	13.3	18.1
	S	35	42.2	42.2	60.2
	SS	33	39.8	39.8	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

**X1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.2	1.2	1.2
	TS	2	2.4	2.4	3.6
	N	13	15.7	15.7	19.3
	S	30	36.1	36.1	55.4
	SS	37	44.6	44.6	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

**X1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3.6	3.6	3.6
	N	13	15.7	15.7	19.3
	S	45	54.2	54.2	73.5
	SS	22	26.5	26.5	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.2	1.2	1.2
	N	8	9.6	9.6	10.8
	S	46	55.4	55.4	66.3
	SS	28	33.7	33.7	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

**X2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	11	13.3	13.3	13.3
	S	53	63.9	63.9	77.1
	SS	19	22.9	22.9	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

**X2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.2	1.2	1.2
	N	8	9.6	9.6	10.8
	S	32	38.6	38.6	49.4
	SS	42	50.6	50.6	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

**X2.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	12	14.5	14.5	14.5
	S	46	55.4	55.4	69.9
	SS	25	30.1	30.1	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

**X2.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	17	20.5	20.5	20.5
	S	33	39.8	39.8	60.2
	SS	33	39.8	39.8	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

**X2.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	15	18.1	18.1	18.1
	S	57	68.7	68.7	86.7
	SS	11	13.3	13.3	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

**Z.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	9	10.8	10.8	10.8
	S	49	59.0	59.0	69.9
	SS	25	30.1	30.1	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

**Z.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.2	1.2	1.2
	N	8	9.6	9.6	10.8
	S	47	56.6	56.6	67.5
	SS	27	32.5	32.5	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

**Z.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.2	1.2	1.2
	N	17	20.5	20.5	21.7
	S	39	47.0	47.0	68.7
	SS	26	31.3	31.3	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

**Z.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.2	1.2	1.2
	TS	1	1.2	1.2	2.4
	N	10	12.0	12.0	14.5
	S	40	48.2	48.2	62.7
	SS	31	37.3	37.3	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

**Z.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	6	7.2	7.2	7.2
	S	19	22.9	22.9	30.1
	SS	58	69.9	69.9	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

**Y.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	44	53.0	53.0	53.0
	TS	26	31.3	31.3	84.3
	N	11	13.3	13.3	97.6
	S	2	2.4	2.4	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

## Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	26	31.3	31.3	31.3
	TS	44	53.0	53.0	84.3
	N	8	9.6	9.6	94.0
	S	5	6.0	6.0	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

## Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	29	34.9	34.9	34.9
	TS	38	45.8	45.8	80.7
	N	12	14.5	14.5	95.2
	S	1	1.2	1.2	96.4
	SS	3	3.6	3.6	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

## Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	34	41.0	41.0	41.0
	TS	34	41.0	41.0	81.9
	N	11	13.3	13.3	95.2
	S	1	1.2	1.2	96.4
	SS	3	3.6	3.6	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

## Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	31	37.3	37.3	37.3
	TS	31	37.3	37.3	74.7
	N	14	16.9	16.9	91.6
	S	7	8.4	8.4	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

## Lampiran : Uji Butir Pernyataan Kuesioner

### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas Gaya Kepemimpinan

Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	83	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	83	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.937	3

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	8.2410	2.405	.906	.880
X1.2	8.1807	2.540	.886	.894
X1.3	8.3494	3.035	.833	.941

### 2. Uji Validitas dan Reliabilitas *Quality of Work Life*

Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	83	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	83	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.886	6

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	20.7831	7.050	.712	.864
X2.2	20.9036	7.600	.621	.878
X2.3	20.6145	6.484	.829	.843
X2.4	20.8434	6.987	.749	.858
X2.5	20.8072	6.743	.683	.871
X2.6	21.0482	7.754	.618	.879

**3. Uji Validitas dan Reliabilitas Kepuasan Kerja****Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	83	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	83	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.861	5

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Z.1	17.1084	5.610	.572	.857
Z.2	17.0964	5.039	.738	.818
Z.3	17.2169	4.733	.719	.822
Z.4	17.1084	4.586	.725	.822
Z.5	16.6747	5.368	.662	.837

#### 4. Uji Validitas dan Reliabilitas *Turnover Intention*

Scale: ALL VARIABLES

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	83	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	83	100.0

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

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.927	5

##### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	7.6506	10.157	.886	.898
Y.2	7.3976	10.803	.733	.925
Y.3	7.3735	9.505	.861	.900
Y.4	7.4458	9.421	.857	.901
Y.5	7.3373	10.080	.729	.927