

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA KARYAWAN
PT. PLN UNIT LAYANAN PELANGGAN MALANG KOTA**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai
Derajat Sarjana Manajemen



Oleh:

DESY FITRIANI

202010160311099

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

2024

SKRIPSI

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL
TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KOMITMEN ORGANISASI
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA KARYAWAN PT. PLN UNIT LAYANAN PELANGGAN MALANG KOTA**

Oleh :

Desy Fitriani
202010160311099

Diterima dan disetujui
pada tanggal 28 September 2024



Pembimbing I,

Pembimbing II,

Dr. Nurul Asfiah, M.M.

Iqbal Ramadhani Fuadiputra, S.E., M.SM.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Ketua Program Studi,



Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M.

Dr. Nurul Asfiah, M.M.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL
TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KOMITMEN ORGANISASI
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA KARYAWAN PT. PLN UNIT LAYANAN PELANGGAN MALANG KOTA**

Yang disiapkan dan disusun oleh :

Nama : Desy Fitriani

NIM : 202010160311099

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 28 September 2024 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Malang.

Susunan Tim Penguji:

Pembimbing I : Dr. Nurul Asfiah, M.M.

Pembimbing II : Iqbal Ramadhani Fuadiputra, S.E., M.SM.

Penguji I : Dr. Titiek Ambarwati, M.M.

Penguji II : Rinaldy Achmad Roberth F., S.AB., M.M.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Ketua Program Studi,

Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M.

Dr. Nurul Asfiah, M.M.



1.
2.
3.
4.

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Desy Fitriani
NIM : 202010160311099
Program Studi : Manajemen
Email : desfitriani1812@gmail.com

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan benar-benar hasil karya sendiri, baik sebagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil penjiplakan (*plagiarism*) dari hasil karya orang lain;
2. Karya dan pendapat orang lain yang dijadikan sebagai bahan rujukan (referensi) dalam skripsi ini, secara tertulis dan secara jelas dicantumkan sebagai bahan/sumber acuan dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan di daftar pustaka sesuai dengan ketentuan penulisan ilmiah yang berlaku;
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis, dan sanksi-sanksi lainnya yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Malang, 26 Agustus 2024

Yang Membuat Pernyataan,



Desy Fitriani

**THE EFFECT OF TRANSACTIONAL LEADERSHIP ON TURNOVER INTENTION
WITH ORGANIZATIONAL COMMITMENT AS AN INTERVENING VARIABLE
AMONG EMPLOYEES OF PT. PLN UNIT LAYANAN PELANGGAN MALANG
CITY**

Desy Fitriani^{1,3}, Nurul Asfiah², Iqbal Ramadhan F.³
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Malang
Email: desfitriani1812@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study is to find out the condition of transactional leadership, organizational commitment, and employee turnover intention; the effect of transactional leadership on employee organizational commitment; the effect of transactional leadership on employee turnover intention; the effect of organizational commitment on employee turnover intention; and the effect of transactional leadership on turnover intention with organizational commitment as an intervening variable. The type of this study is explanatory research, with the population among employees of P2TL (Penertiban Pemakaian Tenaga Listrik) PT. PLN Unit Layanan Pelanggan Malang Kota is 62 employees. The data analysis technique uses scale range analysis and path analysis. The results of this study show that transactional leadership is obtained in the categories of sufficient, high organizational commitment, and sufficient turnover intention; there is a positive and significant influence between transactional leadership on employee organizational commitment; there is a negative and significant influence between transactional leadership on employee turnover intention; There is a negative and significant influence between organizational commitment on employee turnover intention; and organizational commitment is proven to be an intervening variable in the influence between transactional leadership on employee turnover intention.

Keywords: Transactional Leadership, Turnover Intention and Organizational Commitment



**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA KARYAWAN PT PLN UNIT LAYANAN PELANGGAN MALANG KOTA**

Desy Fitriani^{1,3}, Nurul Asfiah², Iqbal Ramadhan F.³

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Malang
Email: desfitriani1812@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui kondisi kepemimpinan transaksional, komitmen organisasi, dan *turnover intention* karyawan; pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap komitmen organisasi karyawan; pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap *turnover intention* karyawan; pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan; dan pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap *turnover intention* dengan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*. Jenis penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*), dengan populasi adalah karyawan P2TL (Penertiban Pemakaian Tenaga Listrik) PT. PLN Unit Layanan Pelanggan Malang Kota yaitu sebanyak 62 pegawai. Teknik analisis data menggunakan analisis rentang skala dan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional diperoleh termasuk dalam kategori cukup, komitmen organisasi tinggi, dan *turnover intention* cukup; terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transaksional terhadap komitmen organisasi karyawan; adanya pengaruh negatif dan signifikan antara kepemimpinan transaksional terhadap *turnover intention* karyawan; adanya pengaruh negatif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan; dan komitmen organisasi terbukti sebagai variabel *intervening* dalam pengaruh antara kepemimpinan transaksional terhadap *turnover intention* karyawan.

Kata kunci: Kepemimpinan Transaksional, *Turnover Intention* dan Komitmen Organisasi

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala nikmat dan karunia-Nya yang telah memberikan kekuatan serta petunjuk sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap *Turnover Intention* dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel *Intervening* pada Karyawan PT. PLN Unit Layanan Pelanggan Malang Kota”

Skripsi ini disusun guna memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Manajemen, pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang. Banyak tantangan dalam penyusunan skripsi, dan banyak pihak yang terlibat dalam memberikan dukungan baik secara langsung maupun tidak langsung dalam menyelesaikan tugas akhir ini. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih dan penghargaan setulus-tulusnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Nazaruddin Malik, S.E., M.Si., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Malang.
2. Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M., Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang.
3. Dr. Nurul Asfiah, M.M selaku Kaprodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang.
4. Dr. Nurul Asfiah, M.M selaku Kaprodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang dan sekaligus Dosen Pembimbing 1 yang telah berkenan meluangkan waktunya untuk membimbing serta memberikan saran dan banyak sekali tambahan ilmu dalam setiap kesulitan pada penyusunan penelitian dari awal hingga selesai.
5. Iqbal Ramadhan F, S.E.,M.SM selaku Dosen Pembimbing 2 yang juga telah bersedia meluangkan waktunya untuk menuntun dalam setiap proses penelitian dan memberikan dukungan, ilmu, dan solusi di setiap kesulitan pada penyusunan penelitian dari awal hingga selesai.
6. Kepada Pimpinan dan karyawan PT PLN Unit Layanan Pelanggan malang kota yang telah menerima dan memberikan izin kepada saya untuk melakukan penelitian, serta memberikan apa yang dibutuhkan untuk mendukung dalam penelitian ini.
7. Cinta pertama dan panutanku, Ayahanda Lukman, beliau yang menjadi inti tulang

panggung keluarga. Terima kasih atas kasih sayang dan doa yang tak pernah henti dilanturkan, meskipun beliau tidak sempat merasakan pendidikan hingga bangku perkuliahan, namun beliau mampu mendidik penulis menjadi anak perempuan yang kuat dan tegar dalam segala rintangan, hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai meraih gelar Sarjana. Semoga ayah sehat, panjang umur, rezeki lancar dan bahagia selalu.

8. Pintu surgaku, Ibunda Sulikah. Beliau sangat berperan penting dalam proses menyelesaikan program studi saya, Beliau juga memang tidak sempat merasakan pendidikan hingga bangku perkuliahan. Namun beliau tidak henti memberi semangat, serta do'a yang selalu mengiringi langkah penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan program studi penulis sampai selesai. Semoga ibunda sehat, panjang umur, rezeki lancar dan bahagia selalu.
9. Kakak perempuan saya Emillia. Terima kasih atas doa dan dukungan yang diberikan kepada penulis, meskipun gengsi dan tidak terucap secara langsung, penulis mendoakan semoga umur panjang dan bahagia selalu.
10. Kepada NPM 22001021022, seseorang yang selalu menemani dalam keadaan suka maupun duka, yang selalu mendengarkan keluh kesah penulis, dan selalu memberikan dukungan terhadap penulis. Terima kasih telah menjadi bagian dalam perjalanan penyusunan saya hingga penyusunan skripsi ini selesai. Semoga Allah SWT selalu memberikan keberkahan dalam segala hal yang kita lalui.
11. Sahabat penulis Della, Wahyu, Laxmya, dan Rio. Terima kasih sudah menemani dan memberikan momen-momen menyenangkan bagi penulis saat berada di kota rantauan ini. Semoga kalian mendapatkan masa depan yang kalian inginkan, bahagia selalu ya, dan terima kasih sudah selalu menyemangati dan merangkul satu sama lain, *love you all*.
12. Ucapan terima kasih saya sampaikan kepada diri sendiri yang telah mampu menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik, terima kasih sudah tidak menyerah, skripsi ini tidak mudah untuk diselesaikan namun penulis mampu menyelesaikan meski ada keringat dan air mata serta keluh kesah di dalamnya. Akhir kata mudah-mudahan skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang memerlukannya.

Skripsi ini telah disusun dengan sungguh-sungguh meskipun terdapat beberapa kesulitan karena itu, penulis sangat menghargai masukan dan saran yang konstruktif untuk perbaikan di masa depan. Diharapkan skripsi ini dapat memberikan nilai tambah dalam pengembangan ilmu pengetahuan, terutama dalam bidang manajemen sumber

daya manusia.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Malang, 15 September 2024

Desy Fitriani



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS	iv
ABSTRACT	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	11
A. Landasan Penelitian Terdahulu.....	11
B. Tinjauan Teori	13
C. Kerangka Pikir dan Hipotesis	33
BAB III METODE PENELITIAN.....	36
A. Jenis Desain Penelitian.....	36
B. Lokasi Penelitian	36
C. Populasi, Sampel, dan <i>Sampling</i>	36
D. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	37
E. Definisi Operasional Variabel Penelitian	38
F. Skala Pengukuran	40
G. Uji Instrumen	41
H. Teknik Analisa Data.....	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	50
A. Hasil Penelitian	50
B. Deskripsi Karakteristik Responden	58
C. Hasil Uji Instrumen Penelitian	61
D. Hasil Analisis Data	63
E. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	69
F. Hasil Uji Analisis Jalur	71
G. Pengujian Hipotesis	75
H. Pembahasan	78
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	85
A. Kesimpulan	85
B. Saran.....	86
DAFTAR PUSTAKA	87
LAMPIRAN-LAMPIRAN	93

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Observasi <i>Turnover Intention</i> Karyawan P2TL Tahun 2024	5
Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu	11
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	38
Tabel 3.2 Jawaban Skor/Skala <i>Likert</i>	41
Tabel 3.3 Kriteria Rentang Skala	44
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	59
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	59
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	60
Tabel 4.5 Data Jumlah Tanggungan Keluarga Responden	61
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas	62
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas	63
Tabel 4.8 Kepemimpinan Transaksional Transaksional (X).....	64
Tabel 4.9 Komitmen Organisasi (Z)	66
Tabel 4.10 <i>Turnover Intention</i> (Y)	68
Tabel 4.11 Hasil Pengujian Multikolinearitas	69
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas Data	71
Tabel 4.13 Pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap <i>Turnover Intention</i>	71
Tabel 4.14 Pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap Komitmen Organisasi	72
Tabel 4.15 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i>	73
Tabel 4.16 Pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap <i>Turnover Intention</i> dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel <i>Intervening</i>	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. PLN Unit Layanan Pelanggan Malang Kota.....	53
Gambar 4.2 Hasil Uji Heterokedastisitas	70
Gambar 4.3 Hasil Uji Sobel	78



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Kuesioner Penelitian	93
2. Data Penelitian.....	96
3. Hasil Distribusi Jawaban Responden (SPSS).....	102
4. Hasil Uji Validitas.....	106
5. Hasil Uji Reliabilitas	109
6. Hasil Analisis Jalur.....	112



DAFTAR PUSTAKA

- Aboramadan, M., & Dahleez, K. A. (2020). Leadership styles and employees' work outcomes in nonprofit organizations: the role of work engagement. *Journal of Management Development*, 39(7–8), 869–893.
- Agung, D., & Mas'ud, F. (2021). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (di PT. Eka Sandang Duta Prima). *Diponegoro Journal of Management*, 10(3), 1–14.
- Akbar, M. R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus pada PT. INTI Global Optical Communication (GOC) Bandung). *Skripsi*, Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati.
- Alzayed, M., & Murshid, M. A. (2017). Factors Influencing Employees' Intention to Leave Current Employment in the Ministry of Information in Kuwait. *European Journal of Business and Management*, 9(12), 17–31.
- Anastia, D., Adriani, Z., & Ratnawati, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan Sales PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 9(2), 77–84.
- Ansori. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandar Lampung. *Jurnal Solma*, 10(1), 12–21.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2017). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arisandra, M. L. (2013). Analisis Kepemimpinan Transaksional, Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Turnover Intentions Karyawan di PT. Sakalaguna Semesta Tuban melalui Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening. *Tesis*, Universitas Airlangga Surabaya.
- Astina, H. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Beberapa Puskesmas Kabupaten Aceh Barat Daya). *Skripsi*, Universitas Malikussaleh.
- Azis., Razak, A., & Nur, M. (2023). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Gaya Komunikasi terhadap Komitmen Organisasi pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Konawe Utara. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 3(2), 478–495.

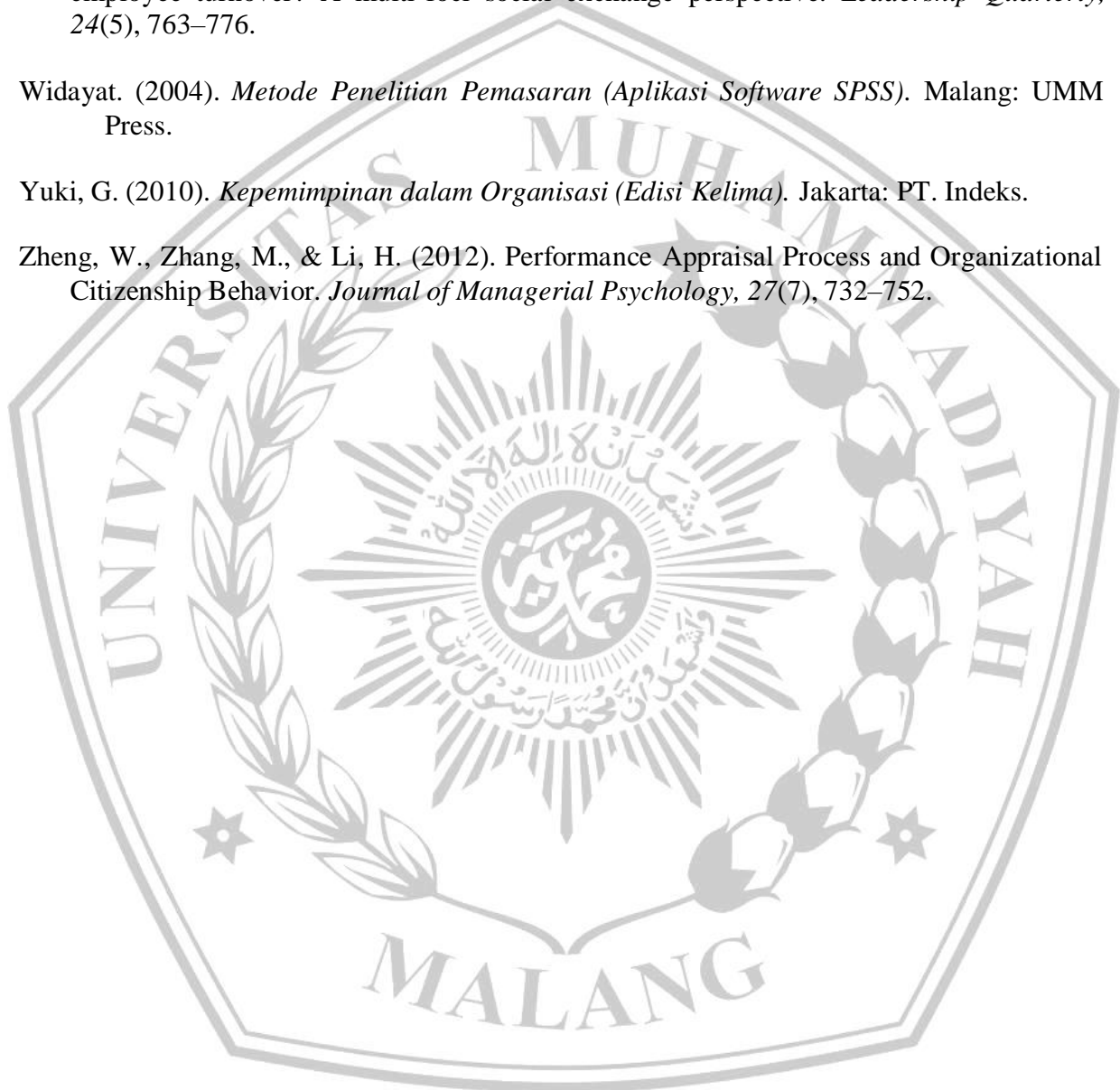
- Azura, T. C., Irawanto, D. W., & Susilowati, C. (2023). The Role of Job Satisfaction in Mediating the Effect of Transactional Leadership and Organizational Commitment on Intention to Stay. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 12(9), 218–228.
- Bangun, W. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Bass, B. M. (1990). From Transactional to Transformational Leadership: Learning to Share the Vision. *Organizational Dynamics*, 18(3), 19–31.
- Bogar, R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention pada PT. Batavia Prosperindo Finance Tbk-Manado. *Productivity*, 2(4), 342–347.
- Caillier, J. G. (2018). Can Changes in Transformational-Oriented and Transactional-Oriented Leadership Impact Turnover over Time? *International Journal of Public Administration*, 41(12), 935–945.
- Daryanto. (2005). *Kepemimpinan Pendidikan Bagi Kepala Sekolah*. Jakarta: Depdikbud.
- Desti, A. S., Fahmy, R., & Yulihastri. (2021). Evaluating Performance Through Organizational Commitments: Testing Transactional Leadership and Job Satisfaction in The Public Legal Entity Sector. *Enrichment: Journal of Management*, 12(1), 462–473.
- Dewanti, R. N. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional serta Kepuasan Gaji terhadap Turnover Intention di PT. PMMK. *Tesis*, Universitas Mercu Buana.
- Dewi, M. (2015). Pengaruh Employee Empowerment dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Hotel Furaya Pekanbaru dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening. *Jom FEKON*, 2(1), 1–11.
- Dharma, C. (2013). Hubungan antara Turnover Intention dengan Komitmen Organisasional di PT. X Medan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(2), 1–9.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS Edisi 6*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haholongan, R. (2018). Stres Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Perusahaan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(1), 61–67.
- Handoko, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Pertama)*. Bandung: Pustaka Setia.
- Hidayat, A. S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan Turnover Intention. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 11(1), 51–66.
- Hidayati, S. N. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai “Intervening Variable”. *Jurnal MAKSIPRENEUR*, 3(2), 117–132.

- Irwansyah., Siti, A. E., Suhadak., & Zainul, A. (2018). Effects of Transactional Leadership on Job Satisfaction, Organizational Commitment and Intention to Stay: A Study on Employees of Outsourcing Companies in Banjarmasin City, Indonesia. *RJOAS*, 9(81), 96–104.
- Jaya, I. M. W. K., & Widiastini, N. M. A. (2021). Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 81–86.
- Karsim., Saputra, P., Mayasari, E., & Yakin, I. (2024). Studi Kepemimpinan Transaksional dan Pengembangan Karir yang Berdampak pada Kinerja Pegawai yang Dimediasi Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional pada BRI Corporate University Ragunan. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 4(2), 3178–3192.
- Kartono, K. (2017). *Personality, Employee Engagement, Emotional Intelligence, Job Burnout Pendekatan dalam Melihat Turnover Intention*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Koesmono, H. T. (2017). The Effects of Transactional Leadership on Employees' Turnover Intention at PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. (Mini Market Alfamart) East Surabaya Region, Indonesia Using Job Involvement, Work Motivation, and Job Satisfaction as Mediating Variables. *Journal of Resources Development and Management*, 29, 66–73.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi (Edisi 9, Buku 2)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kurniawati, D. (2012). Analisis Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional, Transaksional dan Laissez-Faire Dengan Turnover Intention (Studi Kasus pada Perusahaan Pembiayaan PT. XYZ). *Skripsi*, Universitas Indonesia.
- Lalitadevi., Gunawan, J., & Nareswari, N. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dari Perspektif Pemilik UMKM terhadap Turnover Karyawan. *Jurnal Sains dan Seni ITS*, 8(2), 305–309.
- Lee, J. (2004). Effects of Leadership and Leader-Member Exchange on Commitment. *Leadership and Organization Development Journal*, 26(8), 655–672.
- Maaitah, A. M. (2018). The Role of Leadership Style on Turnover Intention. *International Review of Management and Marketing*, 8(5), 24–29.
- McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. (2015). *Organization behavior: emerging knowledge global realit*. USA: McGraw-Hill.
- Mekta, H. Q. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta. *Jurnal Profita*, 5(2), 1–8.
- Mujayanah, T., & Fadilah, I. (2019). Analisis Karakter Tanggung Jawab Siswa pada Mata Pelajaran IPA di SMPN 21 Kota Jambi. *Jurnal Profesi Keguruan*, 5(2), 133–136.
- Muldiyanti, E. Y. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional, Beban Kerja dan Keadilan Distributif terhadap Turnover Intention (Studi Kasus pada Karyawan PT. Panca Logam Sukses Mandiri). *Skripsi*, Universitas Mercu Buana.

- Nair, S., Mee, L. Y., & Cheik, 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.
- Nazir, M. (2014). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Neli, B., Graha, A. N., & Setyastuti, K. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Penilaian Kinerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. Bersama Mencapai Puncak. *Journal Riset Mahasiswa Manajemen (JRMM)*, 7(1), 1–5.
- Nurprianto, A. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Atasan Langsung terhadap Turnover Intention: Peran Mediasi Tingkat Keterlibatan Karyawan. *Tesis*, Universitas Pelita Harapan.
- Pamungkas, M. A. (2014). Analisis Pengaruh Kepuasan Kinerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Cirebon). *Skripsi*, Universitas Diponegoro Semarang.
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Rachmah, A. N. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Turnover Intention pada Karyawan Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru. *JOM Fekon*, 4(1), 60–71.
- Rahmadani, H., Daud, I., Fahrana, Y., Rosnani, T., & Azazi, A. (2023). Work Engagement as a Mediator of Transactional Leadership and Workload on Employee Turnover Intention. *International Journal on Social Sciences, Economics and Arts*, 13(3), 163–174.
- Ratnaningsih, E. (2009). Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Pengaruhnya terhadap Produktivitas dengan Motivasi sebagai Intervening Variable. *Jurnal Ekonomi Janavisi*, 2(2).
- Rivai, V., & Bachtiar, B. R. A. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior (Edition 15)*. New Jersey: Pearson Education Limited.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku Organisasi (Buku 1)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rusdi, M., Hubies, A. V. S., Affandi, M. J., & Dharmawan, A. H. (2015). a Literature Review of Factor Causing Employee Turnover in Indonesian Banking. *The International Journal Business & Management*, 3(5), 318–323.
- Sentana, I. K. A. D., & Surya, I. B. K. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(10), 5232–5261.

- Serhan, C., Nehmeh., & Sioufi, I. (2022). Assessing The Effect of Organisational Commitment on Turnover Intentions Amongst Islamic Bank Employees. *ISRA International Journal of Islamic Finance*, 14(2), 141–156.
- Setiawan, A. (2019). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT. Panca Eka Bina Plywood Industry Pekanbaru. *Skripsi*, UIN Suska Riau.
- Siburian, F. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi dengan Kompensasi sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Creative Agung*, 13(2), 1–10.
- Sidharta, N., & Meily, M. (2011). Dampak Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention: Studi Empiris pada Karyawan Bagian Operator di Salah Satu Perusahaan Garment di Cimahi. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 10(2), 129–142.
- Singarimbun, M., & Effendi, S. (1995). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: PT Pustaka LP3ES.
- Singarimbun, M., & Effendi, S. (2006). *Metode Penelitian Survei (Revisi ed.)*. Yogyakarta: BPFE.
- Solehah, S., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Federal Internasional Finance Cab Batam. *DIMENSI*, 8(2), 210–239.
- Subakti, A., Syahrizal, A. I., & Kurniawan, E. D. (2024). Analisis Penyebab Turnover Intention Karyawan pada Perusahaan dalam Novel Resign Karya Almira Bastari. *Jurnal Manajemen Kreatif dan Inovasi*, 2(1), 143–151.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhalmi, C. T. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Turnover Intention dengan Affective Organizational Commitment sebagai Variabel Mediasi di PT XYZ. *Prosiding Working Papers Series in Management*, 11(1), 44–56.
- Supranto, J. (2016). *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan untuk Menaikkan Pangsa Pasar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sutanto, E. M., & Gunawan, C. (2013). Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover Intention. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*. 4(1), 76–88.
- Taufik, A. M. M., Amanda, H., & Rizqiya, S. (2022). Transformational Leadership Style Analysis at PT. Tomo Food Industry Sumedang. *Journal of Bussines Management Basic*, 4(1), 45–54.
- Thoah, M. (2013). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Thomas, N. (2003). *Renal Nursing (2nd Edition)*. London: Bailiere Tindall.

- Tinalangsa, M. (2019). Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transaksional dengan Turnover Intention. *Skripsi*, Universitas Islam Riau.
- Triatna, C. (2015). *Perilaku Organisasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Tsani, R. R. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover intention (Studi pada Karyawan Produksi PT. Apparel Jaya Temanggung. *Skripsi*, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Tse, H. H. M., Huang, X., & Lam, W. (2013). Why does transformational leadership matter for employee turnover? A multi-foci social exchange perspective. *Leadership Quarterly*, 24(5), 763–776.
- Widayat. (2004). *Metode Penelitian Pemasaran (Aplikasi Software SPSS)*. Malang: UMM Press.
- Yuki, G. (2010). *Kepemimpinan dalam Organisasi (Edisi Kelima)*. Jakarta: PT. Indeks.
- Zheng, W., Zhang, M., & Li, H. (2012). Performance Appraisal Process and Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Managerial Psychology*, 27(7), 732–752.





Lembaga Informasi dan Publikasi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Malang
Tanda Terima Cek Plagiasi

Tanggal : 30/8/2024

Kode : 2436455752
Nama : Desy fitriani
NIM : 202010160311099
Prodi : Manajemen
Naskah publikasi : **LULUS**
Penerjemah Abstrak : Selesai

Kepala LIP



Rinaldy Achmad Roberth Fathoni, S.AB., M.M