

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN IKLIM ORGANISASI
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

(Studi Kasus : Karyawan PT. Sejahtera Buana Trada di Kota Malang)

PROPOSAL SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai
Derajat Sarjana Manajemen



Oleh:

Amirul Mukminin Rafli Azmi

(202010160311720)

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

2024

SKRIPSI

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN IKLIM ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Kasus : Karyawan PT. Sejahtera Buana Trada)

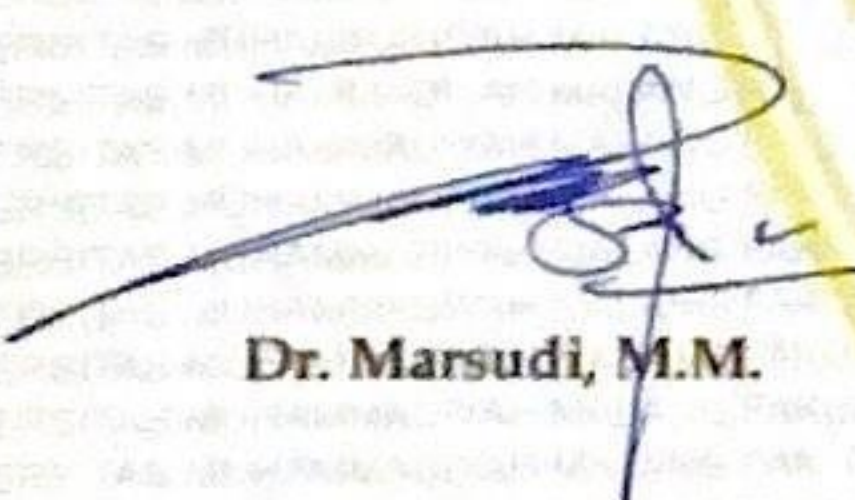
Oleh :

Amirul Mukminin Rafli Azmi
202010160311720

Diterima dan disetujui
pada tanggal 18 Mei 2024

Pembimbing I,

Pembimbing II,


Dr. Marsudi, M.M.


Dr. Yulist Rima Fiandari, S.P., M.M.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Ketua Jurusan,


Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M.


Dr. Nurul Asfiah, M.M.



LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN IKLIM ORGANISASI
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi Kasus : Karyawan PT. Sejahtera Buana Trada)**

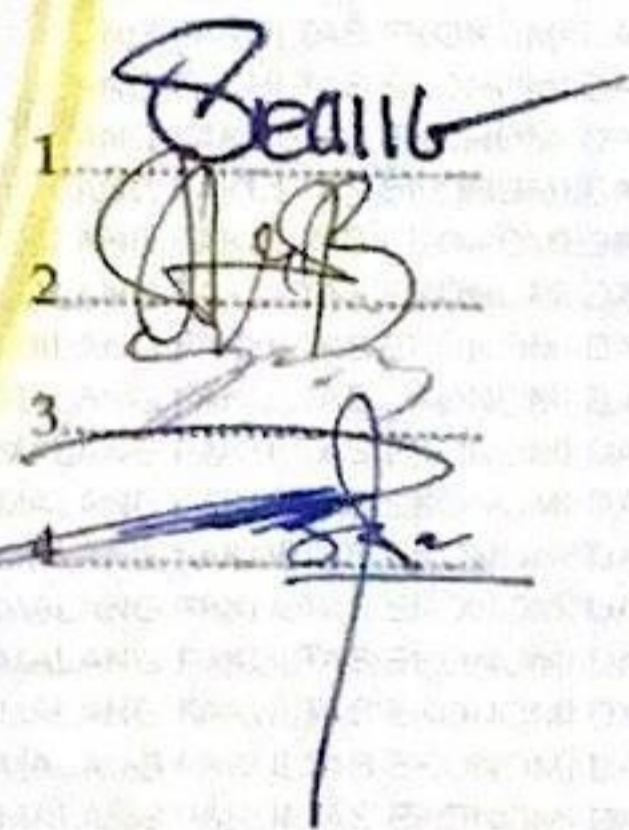
Yang disiapkan dan disusun oleh :

Nama : Amirul Mukminin Rafli Azmi
NIM : 202010160311720
Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 18 Mei 2024 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Malang.


Susunan Tim Penguji:

- Penguji I : Dr. Dra. Ratih Juliati, M.Si.
- Penguji II : Novita Ratna Satiti, S.E., M.M. Ph.D.
- Penguji III : Dr. Yulist Rima Fiandari, S.P., M.M.
- Penguji IV : Dr. Marsudi, M.M.




1. [Signature]
2. [Signature]
3. [Signature]
4. [Signature]

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,



Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M.

Ketua Jurusan,



Dr. Nurul Asfiah, M.M.

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya :

Nama : Amirul Mukminin Rafli azmi

NIM : 202010160311720

Program Studi : Manajemen

Surel : rafliazmi271299@gmail.com

Dengan ini menyatakan:

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 hasil penjiplakan (*plagiarism*) dari hasil karya orang lain.
2. Karya dan pendapat orang lain yang dijadikan bahan rujukan (*referensi*) dalam skripsi ini, secara tertulis dan secara jelas dicantumkan sebagian 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 atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis, dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Malang, Januari 2024

Yang membuat pernyataan,



Amirul mukminin Rafli Azmi

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP
TURNOVER INTENTION DENGAN IKLIM ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL
MEDIASI

(Studi Kasus : Karyawan PT. Sejahtera Buana Trada di Kota Malang)

Amirul Mukminin Rafli Azmi

Program Studi Manajemen, FEB UMM E-mail :

rafliazmi271299@gmail.com

ABSTAKSI

This research aims to determine and analyze the influence of transformational leadership style on turnover intention through organizational climate as a mediating variable. This type of research is explanatory research using a quantitative approach method. The sampling technique used total sampling with a total sample of 76 people. The data analysis technique used in this research is correlation analysis with the SmartPLS tool. The results of this research show that transformational leadership style has a negative and significant effect on turnover intention at PT. Sejahtera Buana Trada. Transformational leadership style has a positive and significant effect on organizational climate. Organizational climate has a negative and significant effect on turnover intention. Organizational climate can mediate the influence of transformational leadership style on turnover intention.

Keywords : Transformational Leadership Style, Turnover Intention, Organizational Climate

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP
TURNOVER INTENTION DENGAN IKLIM ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL
MEDIASI

(Studi Kasus : Karyawan PT. Sejahtera Buana Trada di Kota Malang)

Amirul Mukminin Rafli Azmi

Program Studi Manajemen, FEB UMM E-

mail : rafliazmi271299@gmail.com

ABSTAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk, mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap *turnover intention* melalui iklim organisasi sebagai variabel mediasi. Jenis penelitian ini merupakan penelitian bersifat *explanatory research* dengan menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan total *sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 76 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi dengan alat bantu SmartPLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* di PT. Sejahtera Buana Trada. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap iklim organisasi. Iklim organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Iklim organisasi dapat memediasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap *turnover intention*.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, *Turnover Intention*, Iklim Organisasi

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim.

Segala puji bagi Allah SWT, karena atas berkat dan karunianya, penulis dapat menyelesaikan dengan tepat waktu dalam penyusunan skripsi yang berjudul “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap *Turnover Intention* Dengan Iklim Organisasi Sebagai Variabel Mediasi “ dengan studi kasus karyawan PT. Sejahtera Buana Trada.

Sholawat serta salam tak lupa penulis curahkan kepada baginda Rasulullah SAW yang telah menuntun kita dari jalan kegelapan menuju jalan kebaikan. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan kelulusan pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Malang.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan berhasil tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu dengan hati yang tulus, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak yang telah berkontribusi dalam skripsi ini. Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Nazarudin Malik, M.Si selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Malang.
2. Ibu Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang.
3. Ibu Dr. Nurul Asfiah, M.M selaku Kepala Program Studi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang.
4. Bapak Dr. Marsudi, M.M dan Ibu Dr. Yulist Rima Fiandari, S.P., M.M selaku dosen pembimbing yang telah dengan penuh kesediaan meluangkan waktu ditengah kesibukannya untuk memberikan bimbingan, pengarahan, dan dukungan serta solusi pada setiap permasalahan yang penulis hadapi saat penyusunan skripsi.
5. Ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada kedua orang tua penulis yaitu Bapak Anton Widodo, SH dan Ibu Farida, SE yang selama ini selalu memberikan doa, dukungan, dan cinta yang tak pernah henti selama proses penyelesaian skripsi ini. Semua pengorbanan baik secara mental maupun materi yang sangat bermanfaat sehingga penulis bisa menyelesaikan pendidikannya sampai tingkat sarjana.
6. Seluruh karyawan PT. Sejahtera Buana Trada yang sudah meluangkan waktunya untuk berkontribusi dalam penelitian ini.
7. Teruntuk Frelynna Erenza Pradevi, terima kasih yang selalu menemani saya selama penyusunan skripsi ini, tidak ada kata yang cukup mengungkapkan rasa terima kasih atas dukungan, semangat, dan ketulusan kalian selama perjalanan penulisan skripsi

ini. Telah menjadi pilar yang kokoh, memberikan dukungan tanpa pamrih, serta memberikan motivasi dan semangat penulis merasa Lelah atau down.

8. Kepada sahabat-sahabat saya Muhamad, Bagas Prayogi Harsono, Veronica Astrid, Annisa' Nurul Iffa, tidak ada kata yang cukup mengungkapkan rasa terima kasih atas dukungan, semangat, dan ketulusan kalian selama perjalanan penulisan skripsi ini. Terima kasih atas waktu, ilmu, dukungan, pengalaman dan semangat yang luar biasa selama perkuliahan. Tanpa kehadiran dan kolaborasi kalian, proses ini takkan berhasil.
9. Terakhir ucapan terima kasih kepada diri sendiri, Amirul Mukminin Rafli Azmi atas segala semangat dan kerja keras yang pantang menyerah dalam mengerjakan tugas akhir skripsi ini, terima kasih kepada diri sendiri yang sudah kuat menghadapi lika liku kehidupan dan menjaga kesehatan serta kestabilan mental hingga sekarang. Terima kasih pada hati yang selalu ikhlas dalam menjalani semuanya. Selanjutnya mari terus mempertahankan semangat dan keteguhan hati dalam mengerhar segala impian yang ingin dicapai

Dengan segala kekurangan kekurangan, penulis persembahkan skripsi ini kepada siapapun yang membutuhkan. Kritik yang membangun serta saran dari semua pihak sangat penulis harapkan.

Malang, Februari 2024

Penulis

Amirul Mukminin

Rafli Azmi

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	i
ABSTAKSI.....	iv
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
BAB.....	1
BAB I PENDAHULUAN 1.1.Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah.....	5
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA A. Penelitian Terdahulu.....	7
B. Landasan Teori.....	11
C. Kerangka Konsep	18
D. Hipotesis	19
BAB III.....	22
BAB II METODE PENELITIAN A. Objek Penelitian.....	22
B. Jenis Penelitian	22
C. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	22
D. Definisi Operasional Variabel.....	23
E. Jenis dan Sumber Data.....	25
F. Teknik Pengumpulan Data.....	26
G. Teknik Pengukuran Data.....	26
H. Uji Instrumen Penelitian.....	27
I. Teknik Analisi Data	28
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	33
A. Gambaran Umum Sampel Penelitian	33
B. Deskripsi Variabel Penelitian.....	35
C. Model Persamaan Struktural Parsial.....	39

D. Model Pengukuran Struktural (<i>Inner Model</i>).....	45
E. Pengujian Hipotesis.....	45
F. Pembahasan.....	48
BAB V PENUTUP 1. Kesimpulan.....	52
2. Saran.....	52
DAFTAR PUSTAKA.....	54
LAMPIRAN.....	60



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Turnover Karyawan	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	8
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	24
Tabel 3.2 Teknik Pengukuran Data	27
Tabel 3.3 Rentang Skala	29
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	34
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	35
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	35
Tabel 4.3 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional	36
Tabel 4.4 Deskripsi Jawaban Responden Variabel <i>Turnover Intention</i>	38
Tabel 4.5 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Iklim Organisasi	39
Tabel 4.7 <i>Outer Loading</i>	42
Tabel 4.8 <i>Cross Loading</i>	43
Tabel 4.9 Nilai AVE	45
Tabel 4.10 <i>Composite Reliability</i>	45
Tabel 4.11 Nilai R-Square	46
Tabel 4.12 <i>Path Coefficient</i>	47
Tabel 4.13 <i>Spesific Indirect Effect</i>	49

DAFTAR GAMBAR

Tabel 2.1 Kerangka Fikir	20
Tabel 4.1 Hasil <i>Outer Loading</i>	41
Tabel 4.2 Hasil Uji Hipotesis	47



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	62
Lampiran 2 Tabulasi Data Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	68
Lampiran 3 Uji Validitas.....	77
Lampiran 4 Diagram <i>outer loading</i>	78
Lampiran 5 Uji <i>Discriminant Validity</i>	79
Lampiran 6 Uji <i>Reliability</i>	79
Lampiran 7 Uji <i>R-Square</i>	79
Lampiran 8 Pengaruh Langsung	80
Lampiran 9 Diagram Hasil Uji Hipotesis	8



DAFTAR PUSTAKA

- Aga, D. A. (2016). Transactional Leadership and Project Success: The Moderating Role of Goal Clarity. *Procedia Computer Science*, 100, 517–525. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2016.09.190>
- Alfarisi, M. syahrul islakh, Nurhasana, S., & Arifiani, R. S. (2023). The Effect of Transformational Leadership on Turnover Intention Mediated by Organizational Climate. *Jamanika (Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan)*, 3(01), 70–79. <https://doi.org/10.22219/jamanika.v3i01.25456>
- Armstrong, M dan Angela Baron. (2008). Human Capital Management: Achieving Added Value through People. Kogan Page
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). Transformational leadership, organizational culture. *International Journal of Public Administration*, 17(3–4), 541–554. <https://doi.org/10.1080/01900699408524907>
- Budd, J. W. (2008). *Sage Handbook of Human Resource Management* (Vol. 0357, Issue 612).
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2016). *Pengembangan Sumber Daya Manusia. Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi* (Vol. 15, Issue 2).
- Burton, R. M., Obel, B., & Håkansson, D. D. (2018). Leadership and organizational climate. *Organizational Design*, 160–184. <https://doi.org/10.1017/cbo9781316160787.012>
- Davis, K., Newstrom, J. W., & Dharma, A. (2012). *Perilaku dalam organisasi Keith Davis, John W. Newstrom; alih bahasa, Agus Dharma*.
- Dewi, N. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention. *Other Thesis, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang*.
- Dewi & Subudi, M. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Pada CV. Gita Karya Persada Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(12), 4219–4244.
- Di, O., Pemasarakatan, L., & Malang, K. I. (2018). *Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap iklim organisasi di lembaga pemasarakatan klas i malang. March*, 0–15.
- Doni, R. A., Sukraini, J., Defitri, S. Y., Yeni, A., Sriyanti, E., & Nurhayati, N. (2023). Jurnal Manajemen , Bisnis dan Organisasi (JUMBO). *Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Organisasi (JUMBO)*, 7(2), 327–333.
- Fadhilah, M. L. Z., Suryadi, S., & Abubakar, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Etos Kerja Guru dan Staf. *Jurnal*

Manajemen Pendidikan: Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen Dan
Kepemimpinan Pendidikan, 2(2), 206–224.
<https://doi.org/10.21831/jump.v2i2.34635>

- Fauzan, F. (2021). Kepemimpinan Kharismatik Versus Kepemimpinan Visioner. *Al'adalah*, 22(1), 68–79. <https://doi.org/10.35719/aladalah.v22i1.11>
- Febrianti, W., Darda, A., Febrianti, W., & Darda, A. (2022). The Effect of Job Stress , Job Satisfaction and Organizational Culture on Turnover Intention at Pt . Sddm The Effect of Job Stress , Job Satisfaction and Organizational Culture on Turnover Intention at Pt . Sddm. 12(1), 2397–2410. <https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v12-i1/12158>
- Ghozali, Imam dan Hengky Latan (2015). Partial Least Squares Konsep Teknik dan Aplikasi dengan Program Smart PLS 3.0. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang
- Hadi, C., Wekke, I. S., & Cahaya, A. (2015). Entrepreneurship and Education: Creating Business Awareness for Students in East Java Indonesia. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 177(July 2014), 459–463. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.02.396>
- Idrus, M. (2006). Implikasi Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan. *Jurnal Psikologi Undip*, 3(1), 94106–106.
- Imawan Hadi Cahyono. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Turnover Intention Dengan Job Burnout Sebagai Variabel Intervening. 2022, 7(8.5.2017), 2003–2005.
- Internasional, J., & Kim, S. O. (2021). Machine Translated by Google Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention pada Perawat Pria di Korea Machine Translated by Google. 5923, 23–31.
- Kuncoro, A. W. (2012). Pengaruh Sistem Remunerasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ekonomika Dan Manajemen*, 1(2), 5.
- Laeli, R. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Pada Turnover Intention Melalui Berbagi Pengetahuan Dan Iklim Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan PT.Semarang Intermedia Pers). *Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang*, 1–117.
- Lestari, S., Mulyanto, A., Gustami, B. A., & ... (2023). Kepemimpinan Visioner Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan. *Innovative: Journal Of ...*, 3, 199–205.

<http://jinnovative.org/index.php/Innovative/article/view/2152%0Ahttp://jinnovative.org/index.php/Innovative/article/download/2152/1574>

- Lompoliu, W. T., Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. K. (2020). Pengaruh Job Insecurity, Job Stress, dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Golden Mitra Inti Perkasa Manado. *Jurnal EMBA*, 8(1), 554–564.
- Marzuki, F. (2018). Profesionalisme Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di LP3I Group. *Jurnal Lentera Bisnis*, 7(1), 32.
- Masta, N., & Riyanto, S. (2020). The Effect of Transformational Leadership, Perceived Organizational Support and Workload on Turnover Intention Sharia Banking Company in Jakarta. *Saudi Journal of Business and Management Studies*, 5(8), 473–481. <https://doi.org/10.36348/sjbms.2020.v05i08.003>
- Mayora, M., & Purwanto, E. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepemimpinan Otentik Terhadap Niat Keluar Karyawan Dengan Mediasi Komitmen Afektif. *Journal of Business and Applied Management*, 12(2), 57–68. <https://journal.ubm.ac.id/index.php/businessappliedmanagement/article/view/1824>
- Mobley, W. H. (2011). Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya. Alih Bahasa :Nurul Imam. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo. In PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Muh. Alfaridzi Reza Mahendra, Gartinia Nurcholis, & Lutfi Arya. (2022). Iklim Organisasi, Kualitas Kehidupan Kerja Dan Turnover Intention Pada Karyawan Pt.Pal Indonesia (Persero) Surabaya. *Jurnal Psikologi Poseidon*, 5, 40–58. <https://doi.org/10.30649/jpp.v5i1.66>
- Novita sidharta, C. (2011). Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja.Pdf. In *Dampak Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention* (pp. 116–135). <https://journal.maranatha.edu/index.php/jmm/article/view/81/81>
- Muhammad Tafsir1, Jeni Kamase, 2 St. Sukmawati 2 & Aryati Arfah2. (2022). Kepemimpinan, Pengaruh Organisasi, Iklim Inovatif, Perilaku Engagement, Employee Kinerja, Terhadap Dengan, Pegawai Kerja, Kepuasan Intervening, Sebagai Di, Variable Pemerintah, Lingkup Kabupaten, Daerah Muhammad, Bantaeng Kamase, Jeni Arfah, Aryati Manajemen.
- Prahesti, D. S., Riana, I. G., & Wibawa, I. M. A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Ocb Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 2761. <https://doi.org/10.24843/eeb.2017.v06.i07.p06>

- Pranata, I. G. N., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia ABSTRAK Semakin kompetitifnya persaingan bisnis diantara perusahaan di era globalisasi . 8(1), 7486–7518.
- Prasetyo, G. E., & Tjahyanti, S. (2020). Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Divisi Keuangan Pt Xyz. *Media Bisnis*, 11(2), 135–144. <https://doi.org/10.34208/mb.v11i2.938>
- Puni, A., Agyemang, C. B., & Asamoah, E. S. (2016). Leadership styles, employee turnover intentions and counterproductive work behaviours. *International Journal of Innovative Research & Development*, 5(1), 1–7.
- Purwati, A. A., Salim, C. A., & Hamzah, Z. (2020). Effect of Compensation, Work Motivation and Workload on Employee Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 370(3), 370–381.
- Rahmah, M., Noermijati, N., Sudiro, A., & Rahayu, M. (2022). Spiritual work motivation in mediating the influence of organizational climate on teacher performance during the COVID-19 pandemic. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 43(3), 749–754. <https://doi.org/10.34044/j.kjss.2022.43.3.29>
- Redaksi, D. (2018). Dewan Redaksi. *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 4(1). <https://doi.org/10.36805/manajemen.v4i1.377>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational Behavior, Seventeenth Edition, Global Edition. *Pearson Education Limited*, 747.
- Sajid Masood, Ghazal Khalid Siddiqui, Huma Lodhi, & Shaista Shahbaz. (2020). Effect of Leadership Styles on Organizational Citizenship Behavior and Employee Turnover Intention. *Journal of Accounting and Finance in Emerging Economies*, 6(2), 487–495. <https://doi.org/10.26710/jafee.v6i2.1200>
- Salimah, Z. (2021). Literatur Review: Turnover Intention. *Youth & Islamic Economic Journal*, 1(1), 1–5.
- Santoso, R., Erstiawan, M. S., & Kusworo, A. Y. (2020). Inovasi Produk, Kreatifitas Iklan Dan Brand Trust Mendorong Keputusan Pembelian. *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 5(2), 133–145. <https://doi.org/10.29407/nusamba.v5i2.14369>
- Saputra, R. A. (2017). Kecenderungan Kepuasan Kerja Sebagai Trigger Turnover. *Upajiw Dewantara*, 1(1), 1–13. <https://doi.org/10.26460/mmud.v1i1.913>
- Sari, E. (2011). Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Administasi Dan Organisasi*, 16(4), 18–24. <https://doi.org/10.20476/jbb.v16i1.600>

- Saungweme, R., & Gwandure, C. (2011). Organisational Climate and Intent to Leave among Recruitment Consultants in Johannesburg, South Africa. *Journal of Human Ecology*, 34(3), 145–153. <https://doi.org/10.1080/09709274.2011.11906379>
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sumarita, S., & Muzakki, M. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional pada Intensi Karyawan Keluar dari Perusahaan. *Indonesian Business Review*, 6(1), 61. <https://doi.org/10.21632/ibr.6.1.61-70>
- Suwandana, I. G. M. (2017). *PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI Kadek Bayu Satrio Maha Putra 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia ABSTRAK Pada pasar yang kompetitif , seorang kar.* 6(5), 2417–2444.
- Setyorini, W., Khotimah, S., & Anggara, R. A. (2023). *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Di Pt . Bangun Jaya Alam Permai (Bjap) Pangkut Kabupaten Kotawaringin Barat.* 11(2).
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM : Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi / Sudarmanto.*
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D (Alphabet).*
- Suparno, & Asmawati, L. (2018). Pengembangan Model Kepemimpinan Visioner Berkarakter Di Kota Serang. *JTPPm (Jurnal Teknologi Pendidikan Dan Pembelajaran): Edutech and Intructional Research Journal*, 5(2), 78–92.
- Tadampali, A. C. T., Hadi, A., & Salam, R. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Bank Sulselbar. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 6(2), 35. <https://doi.org/10.26858/jiap.v6i2.2479>
- Theodoridis, T., & Kraemer, J. (n.d.). *Research and Methodology.*
- Tuju, G., Kojo, C., Taroreh, R., Insecurity, P. J. O. B., Stress, J. O. B., Iklim, D. A. N., Terhadap, O., Tuju, G., Kojo, C., & Taroreh, R. (2023). Turnover Intention Karyawan Pada PT.Hasjrat Abadi Manado
- The Influence Of Job Insecurity, Job Stress And Organizational Climate On Employee Turnover At PT.Hasjrat Abadi Manado Oleh : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi. 11(3), 475–484.
- Vania, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Podo Mekar Jaya Sentosa. *Agora*, 7(1), 287054.

Wijebandara, H., Malalage, G. S., & Fernando, W. (2019). Factors Affecting Employee Turnover Intention among Non-Managerial Employees in Selected Financial Companies in Colombo District. *Kelaniya Journal of Human Resource Management*, 14(1).

Wijono, S. (2018). *Kepemimpinan dalam Perspektif Organisasi*.

Yukl, G. (2010). *Leadership in Organizations, 5TH ED*. Prentice Hall., Englewood Cliffs, NJ.



Otentik Terhadap Niat Keluar Karyawan Dengan Mediasi Komitmen Afektif. *Journal of Business and Applied Management*, 12(2), 57-68. <https://journal.ubm.ac.id/index.php/business-appliedmanagement/article/view/1824>

Muh. Alfaridzi Reza Mahendra, Gartinia Nurcholis, & Lutfi Arya. (2022). Iklim Organisasi, Kualitas Kehidupan Kerja Dan Turnover Intention Pada Karyawan Pt.Pal Indonesia (Persero) Surabaya. *Jurnal Psikologi Posidon*, 5, 40-58. <https://doi.org/10.30649/jpp.v5i1.66>

novita sidharta Puni, A., Agyemang, C. B., & Asamoah, E. S. (2016). Leadership styles, employee turnover intentions and counterproductive work behaviours. *International Journal of Innovative Research & Development*, 5(1), 1-7.

Salimah, Z. (2021). Literatur Review: Turnover Intention. *Youth & Islamic Economic Journal*, 1(1), 1-5.

Saungweme, R., & Gwandure, C. (2011). Organisational Climate and Intent to Leave among Recruitment Consultants in Johannesburg, South Africa. *Journal of Human Ecology*, 34(3), 145-153. <https://doi.org/10.1080/09709274.2011.11906379>

Setyorini, W., Khotimah, S., & Anggara, R. A. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Di Pt . Bangun Jaya Alam Permai (Bjap) Pangkut Kabupaten Kotawaringin Barat. 11(2)

Sudarmanto. (2009). Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM : Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi / Sudarmanto Subambang, Budiono, 2004. Kajian Inkubator Investasi Daerah Sebuah Pemikiran untuk Mendukung Pengembangan Ekonomi Lokal. Online at: <http://www.pps.ui.ac.id>

Vania, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Podo Mekar Jaya Sentosa. *Agora*, 7(1), 287054.

Wijono, S. (2018). *Kepemimpinan dalam Perspektif Organisasi*

Puni, A., Agyemang, C. B., & Asamoah, E. S. (2016). Leadership styles, employee turnover intentions and counterproductive work behaviours. *International Journal of Innovative Research & Development*, 5(1), 1-7.

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN IKLIM ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi kasus: Karyawan PT. Sejahtera Buana Trada)

ORIGINALITY REPORT



PRIMARY SOURCES

1	Submitted to University of Muhammadiyah Malang Student Paper	12%
2	journal.stimykpn.ac.id Internet Source	2%
3	123dok.com Internet Source	2%
4	Submitted to poltekim Student Paper	2%

Exclude quotes On Exclude matches < 2%
 Exclude bibliography On