

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN  
TRANSFORMASIONAL TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA  
KARYAWAN SELAMA MASA *WORK FROM HOME (WFH)***

**SKRIPSI**



**Disusun oleh:**

**Brian Prima Sineleyan**

**11170326**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS BISNIS**

**UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA**

**2021**

**HALAMAN PENGAJUAN**

Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen

Disusun Oleh:

Brian Prima Sineleyan

11170326

**FAKULTAS BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA**

**YOGYAKARTA**

**2022**

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI**  
**SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Brian Prima Sineleyan  
NIM : 11170326  
Program studi : Manajemen  
Fakultas : Bisnis  
Jenis Karya : Skripsi

demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN  
TRANSFORMASIONAL TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA  
KARYAWAN SELAMA MASA *WORK FROM HOME (WFH)*”**

Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta  
Pada Tanggal : 5 Juli 2022

Yang menyatakan

(Brian Prima Sineleyan)  
NIM. 11170326

**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi Dengan Judul:

**“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP  
TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN SELAMA MASA WORK FROM HOME (WFH)”**

Telah diajukan dan dipertahankan oleh:

**BRIAN PRIMA SINELEYAN**

**11170326**

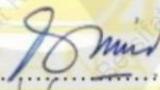
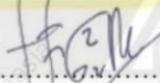
Dalam Ujian Skripsi Program Studi S1 Manajemen  
Fakultas Bisnis  
Universitas Kristen Duta Wacana

dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar  
sarjana Manajemen pada tanggal 7 Januari 2022

**Nama Dosen**

**Tanda Tangan**

1. Dr. Heru Kristanto, MT  
(Ketua Tim Penguji/Dosen Pembimbing)
2. Dra. Agustini Dyah Respati, MBA  
(Dosen Penguji)
3. Hardo Firmana G. G Manik, SE., M.Sc  
(Dosen Penguji)

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

Yogyakarta, 6 Juli 2022

Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Bisnis



**Dr. Perminas Pangeran, S.E., M.Si**

Ketua Program Studi Manajemen

**Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D**

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul:  
**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN  
TRANSFORMASIONAL TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA  
KARYAWAN SELAMA MASA WORK FROM HOME (WFH).**

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat demi menjadi Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta merupakan bukan hasil tiruan ataupun duplikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau instansi manapun. Kecuali bagian yang sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya (terdapat dalam jurnal ini).

Apabila di kemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiarisme atau tiruan dari karya lain, maka saya bersedia dikenai sanksi yaitu pencabutan gelar sarjana saya.

Yogyakarta, 10 Desember 2021



Brian Prima Sineleyan

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**SKRIPSI**

**Judul** : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Selama Masa *Work from Home* (WFH)

**Nama** : Brian Prima Sineleyan

**NIM** : 11170326

**Mata Kuliah** : Skripsi

**Fakultas** : Bisnis

**Program Studi** : Manajemen

**Semester** : 9 (Sembilan)

**Tahun Ajaran** : 2021/2022

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji

Daerah Istimewa Yogyakarta,

Pada tanggal 13/12 2021

Dosen Pembimbing



(Dr. Heru Kristanto, S.E., M.T)

## HALAMAN MOTTO

“DIBERKATILAH ORANG YANG MENGANDALKAN TUHAN, YANG  
MENARUH HARAPANNYA PADA TUHAN!”

(Yeremia 17:7)

“PENCOBAAN – PENCOBAAN YANG KAMU ALAMI IALAH  
PENCOBAAN – PENCOBAAN BIASA, YANG TIDAK MELEBIHI  
KEKUATAN MANUSIA. SEBAB ALLAH SETIA DAN KARENA ITU IA  
TIDAK AKAN MEMBIARKAN KAMU DICOBAI MELAMPAUI  
KEKUATANMU. PADA WAKTU KAMU DICOBAI IA AKAN  
MEMBERIKAN KEPADAMU JALAN KE LUAR, SEHINGGA KAMU  
DAPAT MENANGGUNGNYA”

(1 Korintus 10:13)

“SESUATU YANG KITA KERJAKAN DENGAN TULUS, NISCAYA  
PELANGI AKAN DATANG”

(Brian Prima Sineleyan)

DUTA WACANA

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Terimakasih kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus, atas segala kasih, karunia, dan anugerah-Nya yang tidak pernah berhenti mengalir dalam hidup saya.
2. Buat kedua belahan jiwa saya, Papa dan Mama yang sudah membesarkan dengan ketulusan hati, berjuang untuk anak – anaknya, mendukung , merawat, dan mengajarkan banyak hal.
3. Saudara saya yaitu adik kandung saya Marcelino Bratha Sineleyan yang selalu berusaha mendukung proses skripsi saya.
4. Kekasih saya yaitu Belindra Ayu Nariswari yang selalu membantu, mendukung serta mengajarkan hal – hal baru kepada saya.
5. Bapak Heru Kristanto selaku dosen pembimbing skripsi saya, yang telah mengarahkan, membantu dan memotivasi saya sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dari proses hingga selesai.
6. Ibu Purwani Retno yang telah menjadi dosen wali saya selama menjalani perkuliahan di UKDW.
7. Kepada seluruh dosen khususnya dosen Fakultas Bisnis yang sudah memberikan berbagai ilmu dan pengalamannya dari awal hingga akhir kuliah.
8. Komunitas saya yaitu Elite Global 911 yaitu, Radix Ferguso (Staff Ahli), Immanuel Kholif (Staff Ahli), Densusju Oswald (Staff Ahli), Nemo Kudus (Staff Ahli), Firman Rasyid (Staff Ahli), Nyoman Abdulrahman (Staff Ahli), Farel Kimberley (Staff Ahli), Kunto Rasyid (Staff Ahli), Marlon Utina (Staff Ahli), Kartosuryo (Staff Ahli), Ferdauzy (Staff Ahli), Fallah Krispati (Anggota) dan Aul Valogan (Anggota) dan seluruh anggota yang ada yang pernah dan selalu mendukung skripsi saya.

9. Teman – teman saya yaitu Nathan Firdaus, Tri Akbar, Hasan Yun, Muhammad Prasetyo, dan Benyamin yang berjasa dan mendukung saya dalam menyusun skripsi.
10. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah memberi dukungan dan telah membantu secara langsung maupun tidak langsung sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.



## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia- Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Tranformasional Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Selama Masa *Work From Home* (WFH)”**. Skripsi ini guna memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen.

Dalam penulisan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan, petunjuk, dan bantuan dari berbagai pihak, baik yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Tuhan Yesus yang luar biasa yang selalu memberkati saya dalam setiap proses hidup saya.
2. Bapak Dr. Perminas Pangeran SE., MSi., selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas KristenDuta Wacana.
3. Bapak Drs. Sisnuhadi, MBA, Ph.D., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana.
4. Bapak Dr. Heru Kristanto, S.E., M.T selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan bimbingan serta masukan yang sangat berharga dengan penuh perhatian dan kesabaran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Dra. Purwani Retno Andalas M.M selaku dosen wali saya dari awal sampai akhir semester.
6. Seluruh Dosen dan Karyawan Universitas Kristen Duta Wacana yang telah memberikan bantuan selama penulis duduk di bangku kuliah. Pun bagi para

peneliti sebelumnya yang telah saya gunakan jurnalnya sebagai referensi saya dalam menulis penelitian ini, saya ucapkan terima kasih. Dan sekiranya penelitian saya ini dapat digunakan juga sebagai referensi bagi para pejuang skripsi selanjutnya, juga bagi para pembaca dan pihak yang membutuhkan khususnya pada bidang Sumber Daya Manusia.

Yogyakarta, 10 Desember 2021



Brian Prima Sineleyan

11170326



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGAJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN MOTTO .....</b>	<b>vi</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvi</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xvii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>xviii</b>
<b>BAB I.....</b>	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.2.1 Identifikasi Masalah .....	9
1.2.2 Pernyataan dalam penelitian ini adalah .....	10
1.3 Tujuan Penelitian .....	10
1.4 Manfaat Penelitian .....	10
1.4.1 Manfaat Praktis .....	10
1.4.2 Manfaat Teoritis .....	10
1.5 Batasan Masalah .....	11
<b>BAB II .....</b>	<b>12</b>
<b>LANDASAN TEORI.....</b>	<b>12</b>
2.1 <i>Turnover Intention</i> .....	12
2.1.1 Pengertian <i>Turnover Intention</i> .....	12
2.1.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi <i>Turnover Intention</i> .....	14
2.1.3 Indikator <i>Turnover Intention</i> .....	15

2.2 Gaya Kepemimpinan Transaksional.....	16
2.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan Transaksional .....	16
2.2.2 Faktor – Faktotr yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan Transaksional.....	17
2.2.3 Indikator Gaya Kepemimpinan Transaksional.....	17
2.3 Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	18
2.3.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional .....	18
2.3.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	19
2.3.3 Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	20
2.4 Penelitian Terdahulu.....	21
2.5 Kerangka Pemikiran .....	22
2.5.1 Gaya Kepemimpinan Transaksional berpengaruh positif terhadap <i>Turnover Intention</i> pada Karyawan selama Masa WFH .....	22
2.5.2 Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap <i>Turnover Intention</i> pada Karyawan selama Masa WFH .....	22
2.5.3 Model Penelitian .....	23
2.6 Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	23
<b>BAB III.....</b>	<b>24</b>
<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>24</b>
3.1 Rancangan Penelitian .....	24
3.2 Waktu dan Lokasi Penelitian.....	24
3.3 Variabel Penelitian .....	24
3.4 Populasi dan Sampel .....	25
3.4.1 Populasi.....	25
3.4.2 Sampel.....	25
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	26
3.6 Sumber data .....	26
3.7 Uji Instrumen Penelitian.....	27
3.7.1 Uji Validitas .....	27
3.7.2 Uji Reliabilitas .....	28
3.8 Teknik Analisis Data .....	28
3.8.1 Analisis Deskriptif .....	28
3.8.2 Analisis Regresi Linear Berganda.....	28

3.8.3 Uji Hipotesis .....	29
3.8.3.1 Uji F (Uji simultan).....	30
3.8.3.2 Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	31
<b>BAB IV .....</b>	<b>32</b>
4.1 Analisis Deskriptif.....	32
4.1.1 Identifikasi Berdasarkan Jenis Kelamin.....	32
4.1.2 Identifikasi Berdasarkan Umur/ Usia.....	33
4.1.3 Identifikasi Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	33
4.1.4 Identifikasi Berdasarkan Lama Bekerja .....	34
4.1.5 Identifikasi Berdasarkan Badan Usaha .....	34
4.2 Uji Inetrumen Penelitian.....	35
4.2.1 Uji Validitas .....	35
4.2.2 Uji Reliabilitas .....	38
4.2.3 Uji Regresi Linera Berganda.....	39
4.3 Uji Hipotesis.....	40
4.3.1 Uji Koefisien Regresi Parsial (Uji t) .....	40
4.3.2 Uji F (Uji Simultan) .....	41
4.3.3 Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	42
4.4 Pembahasan .....	43
4.4.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap <i>Turnover</i> <i>Intention</i> Pada Karyawan.....	43
4.4.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap <i>Turnover</i> <i>Intention</i> Pada Karyawan.....	44
<b>BAB V.....</b>	<b>48</b>
<b>PENUTUP DAN SARAN .....</b>	<b>48</b>
5.1 Kesimpulan.....	48
5.2 Keterbatasan Penelitian .....	48
5.3 Saran.....	49
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>51</b>

## DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
<b>Tabel 2.1</b>	Penelitian Terdahulu.....	23
<b>Tabel 3.1</b>	Skala Likert .....	29
<b>Tabel 4.1</b>	Berdasarkan Jenis Kelamin .....	36
<b>Tabel 4.2</b>	Berdasarkan Umur/Usia .....	37
<b>Tabel 4.3</b>	Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	38
<b>Tabel 4.4</b>	Berdasarkan Lama Bekerja.....	38
<b>Tabel 4.5</b>	Berdasarkan Badan Usaha.....	39
<b>Tabel 4.6</b>	Uji Validasi Variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional.....	40
<b>Tabel 4.7</b>	Uji Validasi Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	40
<b>Tabel 4.8</b>	Uji Validasi Variabel <i>Turnover Intention</i> .....	42
<b>Tabel 4.9</b>	<i>Reliability Statistics</i> – Gaya Kepemimpinan Transaksional, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan <i>Turnover Intention</i> .....	43
<b>Tabel 4.10</b>	Uji Regresi Linear Berganda .....	44
<b>Tabel 4.11</b>	Uji Koefisien Regresi Parsial (Uji t).....	45
<b>Tabel 4.12</b>	Uji F (Uji Simultan).....	46
<b>Tabel 4.13</b>	Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	47

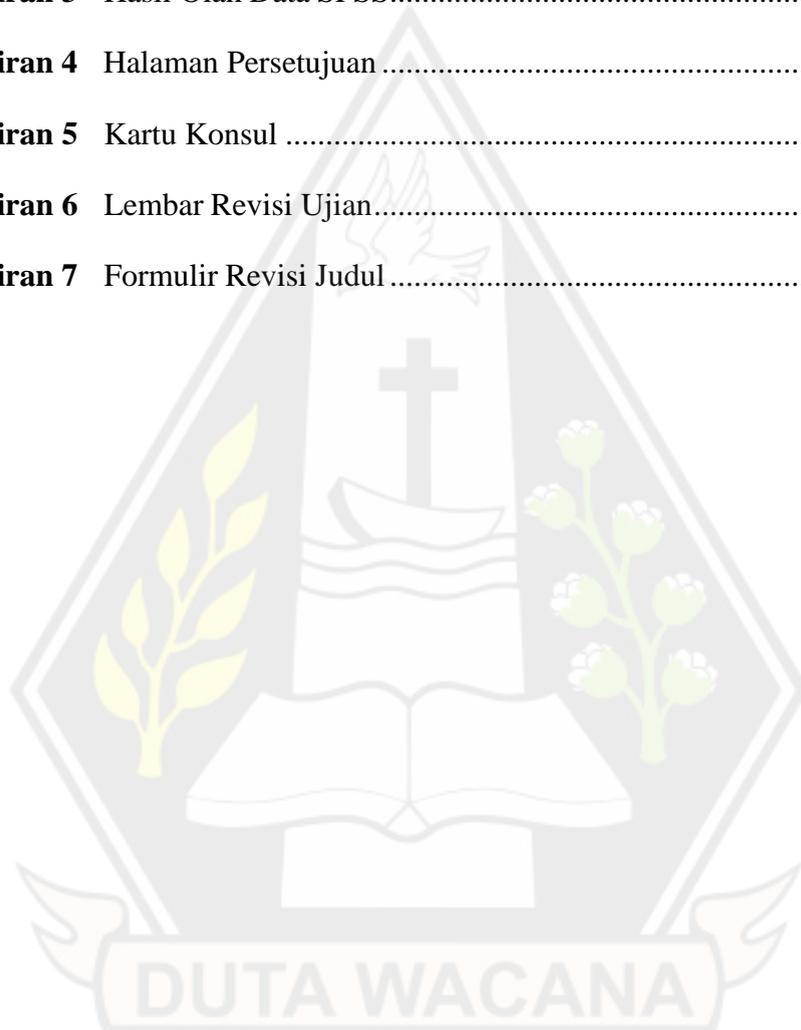
## DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Model Penelitian.....	25



## DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
Lampiran 1	Kuesioner Penelitian.....	60
Lampiran 2	Rekap Data Responden.....	65
Lampiran 3	Hasil Olah Data SPSS.....	76
Lampiran 4	Halaman Persetujuan.....	83
Lampiran 5	Kartu Konsul.....	84
Lampiran 6	Lembar Revisi Ujian.....	85
Lampiran 7	Formulir Revisi Judul.....	86



## ABSTRAK

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Selama Masa *Work From Home* (WFH)**

Brian Prima Sineleyan

11170326

Email: [brianvpsnlyn@gmail.com](mailto:brianvpsnlyn@gmail.com)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap turnover intention pada karyawan selama masa WFH (WFH) dan (2) Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap *turnover intention* pada karyawan selama masa *Work From Home* (WFH). Metode yang digunakan pada penelitian ini merupakan metode deskriptif kuantitatif. Sampel yang digunakan ini berjumlah 100 orang karyawan yang sedang melakukan kebijakan WFH. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi berganda.

**Kata kunci:** Gaya kepemimpinan Transaksional, Transformasional, Turnover Intention



## ABSTRACT

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Tranformasional Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Selama Masa *Work From Home* (WFH)**

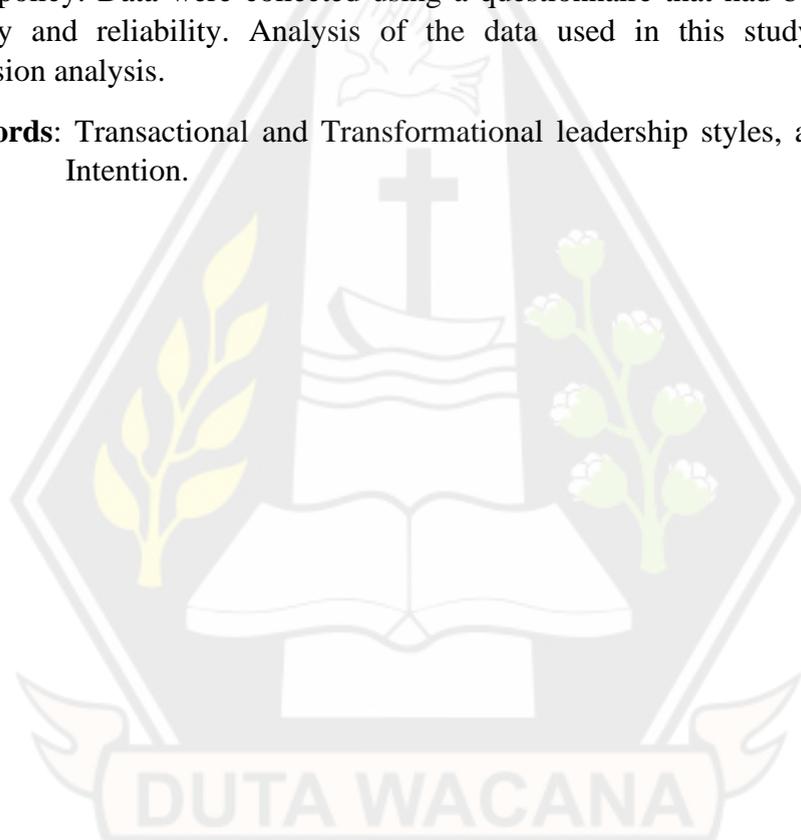
Brian Prima Sineleyan

11170326

Email: [brianvpsnlyn@gmail.com](mailto:brianvpsnlyn@gmail.com)

This study aims to determine: (1) The effect of transformational leadership style on employee turnover intentions while working from home (WFH) and (2) The effect of transformational leadership style on employee turnover intentions while working from home (WFH). The method used in this study is a quantitative descriptive method. The sample used is 100 employees who are carrying out a WFH policy. Data were collected using a questionnaire that had been tested for validity and reliability. Analysis of the data used in this study is multiple regression analysis.

**Keywords:** Transactional and Transformational leadership styles, and Turnover Intention.



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Masa Pandemi *Covid-19* yang sedang menjadi musibah besar di dunia yang membuat banyak pola hidup manusia menjadi berubah - ubah. Semakin hari semakin meningkat kasus virus *Covid-19*, sehingga berbagai peraturan dari Pemerintah mulai dirancang dan diterbitkan guna mencegah virus *Covid-19* di Indonesia. Mulai dari wajib mematuhi protokol kesehatan seperti menggunakan masker, rajin mencuci tangan hingga harus menjaga jarak satu dengan yang lain. Hal ini bukanlah mudah, karena bukan merupakan suatu kebiasaan bagi kita. Bukan hanya mengenai protokol kesehatan yang harus dipatuhi, beberapa waktu yang lalu hampir seluruh Negara memberlakukan *lockdown*, sehingga menyebabkan segala aktivitas di dunia hampir punah.

Seiring berjalannya waktu, Pemerintah dan berbagai Lembaga di dunia mulai membuattatanan dunia baru yang disebut dengan *New Normal*. *New normal* adalah perubahan perilaku untuk tetap melakukan aktivitas normal dengan ditambah menerapkan protokol kesehatan guna mencegah terjadinya penularan Covid-19 (<https://www.djkn.kemenu.go.id>). Salah satu hal yang menjadi perubahan dalam tatanan dunia baru adalah diberlakukannya *WFH* (*WFH*) baik instansi Pemerintah maupun Swasta, guna mencegah penyebaran virus Covid-19 khususnya di Negara Indonesia.

*WFH* atau *Work From Home* adalah suatu istilah bekerja dari jarak jauh, lebih tepatnya bekerja dirumah. Jadi pekerja tidak perlu datang ke kantor tatap muka dengan para pekerja lainnya. Jikadiartikan secara terpisah, *work* artinya bekerja dan *home* artinya rumah/tempat tinggal. Ada yang menerapkan *working hours* normal dari jam 8 pagi sampai jam 4 sore dan ada yang menerapkan bebas jam kerja asalkan pekerjaan beres dan komunikasi lancar atau

*fast respon.*

Kepemimpinan merupakan sebuah bidang riset dan juga suatu keterampilan praktis yang mencakup kemampuan seseorang atau sebuah organisasi untuk "memimpin" atau membimbing orang lain, tim, organisasi. Literatur para spesialis saling beradu pandangan, membandingkan antara pendekatan Timur dan Barat dalam kepemimpinan, dan juga (di Barat sendiri) antara pendekatan Amerika Serikat dengan Eropa. Civitas akademika di A.S. mengartikan kepemimpinan sebagai sebuah proses pengaruh sosial yang di dalamnya seseorang dapat melibatkan bantuan dan dukungan selainnya dalam usaha mencapai suatu tugas bersama. Menurut Moejiono kepemimpinan adalah kemampuan dalam memberikan pengaruh satu arah, karena pemimpin mungkin memiliki beberapa kualitas tertentu yang membuatnya berbeda dengan pengikutnya. Moejiono (2002). Menurut S.P. Siagian pengertian kepemimpinan merupakan kemampuan dan keterampilan seseorang ketika menjabat sebagai pimpinan dalam suatu organisasi untuk mempengaruhi perilaku orang lain, khususnya bawahannya.

Gaya kepemimpinan adalah cara yang dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya. Menurut Thoha (1995) Gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku seorang pemimpin yang khas pada saat mempengaruhi anak buahnya, apa yang dipilih oleh pemimpin untuk dikerjakan, cara pemimpin bertindak dalam mempengaruhi anggota kelompok membentuk gaya kepemimpinannya. Untuk memahami gaya kepemimpinan, sedikitnya dapat dikaji dari tiga pendekatan utama, yaitu pendekatan sifat, perilaku, dan situasional.

Menurut Wibowo (2014, p.300) *transactional leadership* adalah kepemimpinan yang membantu organisasi mencapai sasaran dengan lebih efisien, seperti dengan menghubungkan

kepuasan kerja pada penilaian reward dan memastikan bahwa pekerja mempunyai sumber daya yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan. Kepemimpinan transaksional lebih mengarah kepada pemimpin yang menekankan pemberian penghargaan kepada bawahan dan pengontrolan pekerjaan bawahnya dan mengarahkan mereka pada tujuan yang telah ditetapkan demi memperjelas peran serta tuntutan tugas. Kepemimpinan transaksional adalah model kepemimpinan dimana seorang pemimpin lebih cenderung memberikan arahan pada bawahnya, dan memberi insentif serta hukuman pada kinerja mereka serta menitik beratkan terhadap perilaku untuk membimbing pengikutnya. (Maulizar dan Yunus, 2012). Gaya kepemimpinan transaksional juga dikenal sebagai kepemimpinan manajerial yang berfokus pada peran pengawasan, organisasi, dan kinerja kelompok. Gaya kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan dimana pemimpin mendorong kepatuhan pengikutnya melalui dua faktor yaitu imbalan dan hukuman. Para pemimpin dengan gaya kepemimpinan transaksional bekerja dengan cara memperhatikan kerja karyawan untuk menemukan kesalahan dan penyimpangan. Jenis kepemimpinan ini sangat efektif dalam situasi krisis dan darurat. Berdasarkan berbagai definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transaksional adalah kepemimpinan yang bertujuan untuk mencapai sasaran dengan memberikan suatu penghargaan, mengarahkan dan mengontrol bawahan untuk bekerja secara efektif dan efisien. Menurut Odumeru & Ifeanyi (2013:358) gaya kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin memfokuskan perhatiannya pada transaksi interpersonal antara pemimpin dengan karyawan yang melibatkan hubungan pertukaran. Pertukaran tersebut didasarkan pada kesepakatan mengenai klasifikasi sasaran, standar kerja, dan penghargaan. Sehingga dapat diartikan, kepemimpinan Transaksional sebagai cara yang digunakan seorang pemimpin dalam menggerakkan anggotanya dengan menawarkan imbalan

atau akibat kontribusi yang diberikan oleh anggota kepada organisasi.

Selain Kepemimpinan transaksional ada pun Kepemimpinan yang berikutnya yaitu Kepemimpinan transformasional dimana kepemimpinan ini memiliki arti adalah pemimpin yang kharismatik dan mempunyai peran sentral serta strategi dalam membawa organisasi mencapai tujuannya. Pemimpin transformasional juga harus mempunyai kemampuan untuk menyamakan visi masa depan dengan bawahannya, serta mempertinggi kebutuhan bawahan pada tingkat yang lebih tinggi dari pada apa yang mereka butuhkan. Gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang merangsang dan menginspirasi (mentransformasi) pengikutnya untuk hal yang luar biasa menurut Robbins dalam Emron Edison dkk (2016, p.98). Dengan kepemimpinan transformasional, para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin, serta mereka termotivasi untuk melaksanakan lebih daripada yang diharapkan mereka menurut Yukl dalam Emron Edison dkk (2016, p.98). Gaya kepemimpinan transformasional adalah tipe pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa menurut Indra Kharis (2015). Kepemimpinan transformasional menginspirasi pengikut mereka tidak hanya untuk mempercayai dirinya sendiri secara pribadi, tetapi juga mempercayai potensi mereka sendiri untuk membayangkan dan menciptakan masa depan organisasi yang lebih baik. Pemimpin transformasional menciptakan perubahan besar, baik dalam diri maupun organisasi mereka Emron Edison dkk (2016, p.98). Berdasarkan berbagai definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk

mengeluarkan upaya ekstra dalam diri pengikut demi mencapai sasaran organisasi.

Dengan adanya penerapan *WFH*, banyak pekerja yang harus mulai beradaptasi dengan keadaan yang baru. Namun, dengan tatanan dunia yang baru sekarang ini banyak karyawan yang merasa stres dengan situasi ini. Bukan hanya stress, karyawan juga terkadang kewalahan atau kurang nyaman dengan menghadapi pemimpin perusahaan yang memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda. Beban pekerjaan yang menjadi sumber stres bagi karyawan berdampak pada produktivitas kinerja karyawan. Dengan tekanan yang terus diberikan berupa beban kerja, akhirnya banyak karyawan yang bekerja dengan asal-asalan karena stres. Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu (Soleman, 2011).

Beberapa faktor yang mempengaruhi terjadinya intensi turnover menurut Jewell dan Siegall (1998) terdapat dua bagian yaitu variabel pribadi antara lain kepuasan kerja, usia, jenis kelamin, pendidikan, lamanya kerja, pelatihan kerja, profesionalisme, pengungkapan kebutuhan akan pertumbuhan pribadi, jarak geografis dari tempat kerja, dan keinginan yang diungkapkan untuk tinggal dengan organisasi itu dan variabel organisasional misalnya sistem penghargaan. Variabel situasional lain termasuk gaji, kesempatan promosi, dan sejauh mana kerja dalam suatu jabatan menjadi rutinitas. Keinginan untuk pindah merupakan sinyal awal terjadinya turnover karyawan didalam perusahaan.

Seperti yang penulis jelaskan diatas bahwasanya *Turnover Intention* merupakan kecenderungan atau intensitas individu untuk meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan dan diantaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik (Sukwandi dan Meliana, 2014). Kemudian Samad (2006) menggambarkan hal tersebut sebagai keinginan yang disadari untuk mencari alternatif pekerjaan dalam organisasi lainnya. Booth & Hamer

(2007) mengartikan turnover intention adalah dampak terburuk dari ketidakmampuan suatu organisasi dalam mengelola perilaku karyawan sehingga karyawan merasa memiliki keinginan untuk berpindah kerja yang tinggi. Turnover intention juga merupakan ketidakpuasan terhadap suatu pekerjaan yang dapat memicu keinginan seseorang untuk keluar mencari pekerjaan yang baru. Turnover Intention adalah derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa tiga bulan yang akan datang, enam bulan yang akan datang, satu tahun yang akan datang, dan dua tahun yang akan datang (Dharma, 2013). Allen (2004), menjelaskan bahwa pindah kerja atau turnover merupakan wujud keinginan dari karyawan untuk berhenti dari suatu organisasi/perusahaan dan pindah kerja ke organisasi/perusahaan lainnya dengan alasan tertentu. Menurut Mondy (2008), sekalipun sebuah organisasi berkomitmen penuh untuk membuat lingkungannya tempat yang bagus untuk bekerja, para karyawan akan tetap memiliki keinginan untuk mengundurkan diri. Pada umumnya karyawan tersebut tidak melihat adanya peluang promosi. Perputaran karyawan dalam jumlah tertentu merupakan hal yang baik bagi organisasi dan seringkali diperlukan untuk menyediakan kesempatan bagi para karyawan dalam memenuhi tujuan karirnya. Namun, ketika perputaran menjadi berlebihan, perusahaan harus melakukan sesuatu untuk menguranginya. Para karyawan yang sering kali berkualifikasi adalah karyawan yang akan melakukan pengunduran diri karena mereka lebih leluasa bergerak. Di sisi lain, para karyawan yang berkualifikasi biasa saja tampaknya akan bertahan di perusahaan tersebut, karena jika banyak karyawan yang berkompeten meninggalkan perusahaan, maka daya saingnya akan menurun. Di sinilah perusahaan harus mencari cara untuk memutarbalikkan kecenderungan tersebut. Uraian sebelumnya cukup menjelaskan bahwa turnover intention (keinginan

berpindah kerja) merupakan kecenderungan karyawan untuk 15 meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan yang ditandai dengan tingkat produktivitas kinerja karyawan pada perusahaan itu menurun, biasanya hal ini terjadi seperti dengan sering datang terlambat, sering membolos, atau tingkat absensinya tinggi dengan berbagai alasan, kurang antusias dan low initiative atau kurang memiliki keinginan untuk berusaha dengan baik dibanding individu tersebut masih awal bekerja.

Alzayed & Murshid (2017) menjelaskan turnover intention adalah awal nyata seorang karyawan meninggalkan pekerjaannya, karena beberapa faktor yang mempengaruhi seorang karyawan untuk meninggalkan organisasi tersebut yaitu kepuasan pekerjaan, keterlibatan dalam pekerjaan serta komitmen organisasi itu sendiri. Perilaku pengunduran diri atau disebut pula sebagai keinginan berhenti bekerja memiliki beberapa faktor yang mempengaruhi terjadinya turnover. Diantaranya adalah faktor eksternal yang meliputi kesempatan kerja yang lebih baik, faktor pendidikan, upah, dan supervisi. Kemudian faktor internal yang merupakan faktor yang berasal dari karakteristik personal karyawan seperti intelegensi, sikap, minat, lama bekerja serta reaksi individu terhadap pekerjaannya seperti stres kerja, beban kerja, dan beban kerja (Nair, Mee, & Cheik, 2016).

Faktor-faktor turnover intention menurut Zhang (2016) terdiri dari: *a. Faktor lingkungan kerja* 1. Budaya dan sistem perusahaan; 2. Benefit & prospek perusahaan; 3. Gaji & pembayaran; 4. Promosi jabatan; 5. Relasi antar rekan kerja; 6. Keterlibatan karyawan; 7. Keadilan organisasi. *b. Faktor individual* 1. Usia; 2. Jenis kelamin; 3. Tingkat pendidikan; 4. Status perkawinan; 5. Tahun kerja; 6. Kemampuan individu; 7. Tanggung jawab.

Salah satu urgensi dari dilakukannya penelitian ini sendiri adalah untuk mengetahui pengaruh gaya transaksional dan transformasional terhadap *turnover intention* pada karyawan

selama *masa WFH*. *WFH* merupakan sesuatu yang baru bagi karyawan yang ada di Indonesia dan menyebabkan banyak tekanan yang dirasakan oleh karyawan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengetahui bahwa jika gaya kepemimpinan yang diterapkan kepada karyawan tidak selama masa *WFH* maka dapat memberikan dampak negatif bagi para karyawan dan perusahaan. Pun dengan adanya masa pandemic membuat segala hal menjadi tidak pasti, membuat banyak karyawan menjadi tidak tenang atau khawatir dengan banyak hal, seperti masalah pekerjaan mereka. Dengan banyaknya PHK dimana-mana akibat pandemic, karyawan merasa was-was akan pekerjaan mereka. Selain itu, Lingkungan kerja yang mungkin saja tidak sesuai dengan yang diharapkan dan arahan yang kurang jelas, serta rasa bosan yang dirasakan saat *WFH* dapat menjadi penyebab-penyebab lain juga. Lingkungan kantor yang mendukung untuk bekerja dan bercerita dengan rekan kerja saat merasa bosan menjadi sebuah keadaan yang menyenangkan bagi banyak karyawan. Bertukar pikiran atau berdiskusi dapat dilakukan saat menghadapi suatu permasalahan pun tak jarang dilakukan oleh para karyawan saat berada di kantor.

## **1.2 Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

1. Gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja dari suatu perusahaan. Gaya kepemimpinan disuatu perusahaan sangat vital dan perlu menjadi pusat perhatian guna untuk meningkatkan kinerja dari suatu perusahaan.
2. Dengan keadaan lingkungan kerja yang dihadapi oleh para karyawan kepada seorang pemimpin perusahaan dapat berpeluang terjadinya turnover intention karena gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin perusahaan yang kurang memotivasi khususnya pada masa *WFH* kepada seluruh karyawan disuatu perusahaan.

### **1.2.2 Pertanyaan dalam penelitian ini adalah:**

1. Apakah gaya kepemimpinan sangat memengaruhi terjadinya *Turnover Intention* pada karyawan selama masa *WFH* ?
2. Gaya kepemimpinan apa yang tepat untuk diterapkan kepada karyawan selama masa *WFH* ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan utama dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Gaya kepemimpinan Transaksional dan Transformasional terhadap *Turnover Intention* selama masa *WFH*.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini dibagi menjadi dua kategori, yang pertama manfaat praktis dan yang kedua manfaat teoritis.

#### **1.4.1 Manfaat Praktis**

Manfaat praktis dari penelitian ini antara lain adalah:

1. Menjadi sumber informasi bagi perusahaan tentang gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional yang dapat menyebabkan terjadinya *turnover intention* pada karyawan selama masa *WFH*.
2. Bagi pembaca dapat menjadi bahan dan referensi untuk melakukan penelitian lanjutan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional yang dapat menyebabkan terjadinya *turnover intention* pada karyawan selama masa *WFH*.

#### **1.4.2 Manfaat Teoritis**

Manfaat teoritis dari penelitian ini antara lain adalah:

1. Menambah wawasan dan pengetahuan dari teori-teori mengenai gaya kepemimpinan

- transaksional dan transformasional serta turnover intention.
2. Menjadi tambahan literatur bidang sumber daya manusia terutama dalam hal-hal yang berkaitan dengan penyebab terjadinya turnover intention pada karyawan.
  3. Dapat memperkaya hasil penelitian sebelumnya mengenai pengaruh mengenai gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional serta turnover intention.

### **1.5 Batasan Masalah**

Dalam penelitian ini penulis melakukan batasan dalam melakukan penelitian yaitu:

1. Sampel yang dijadikan objek dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang sedang menerapkan *WFH*. Berjumlah kurang lebih 100 orang, baik laki-laki maupun perempuan. Karena subjek penelitian ini ditentukan jumlahnya yaitu 100 orang, maka seluruh populasi dijadikan objek penelitian atau total sampel.
2. Lokasi penelitian ini adalah di Kota Jakarta.
3. Indikator yang digunakan untuk kuesioner dalam penelitian ini diadaptasi dari indikator gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional serta *turnover intention*. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei dan pertimbangan dalam penentuan sampel pada penelitian ini adalah karyawan yang sedang menerapkan *WFH* yang ada di Kota Jakarta.

## **BAB V**

### **PENUTUP DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Selama Masa *Work From Home* di Kota Jakarta, Indonesia dengan jumlah responden sebanyak 100 orang dari berbagai latar belakang pekerjaan yang beragam macam dan didominasi oleh laki – laki yang memiliki rentan usia 24 – 30 tahun, dengan masa kerja < 5 tahun dan Pendidikan terakhir S1/Diploma, maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan selama masa *Work From Home*.
2. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan selama masa *Work From Home*.

#### **5.2 Keterbatasan Penelitian**

Dalam perancangan, proses maupun penyelesaian penelitian ini terdapat banyak keterbatasan peneliti. Beberapa diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Akibat adanya pandemi covid19 peneliti tidak dapat terjun langsung ke masyarakat untuk melakukan observasi dan juga sesi wawancara kepada responden secara langsung, pun kuesioner dibagikan secara online dalam bentuk google form yang kemudian diisi secara online juga oleh para responden dengan harapan bisa membantu peneliti untuk melakukan penelitian lebih lanjut.
2. Keterbatasan dalam jumlah variabel, dimana peneliti hanya menggunakan 2 variabel dependen dan 1 variabel independen. Sehingga membuat penelitian ini hanya terfokus pada variabel yang telah ditentukan dan tidak mengetahui variabel lainnya yang dapat

mempengaruhi variabel turnover intention.

3. Pengumpulan data pada penelitian ini seluruhnya masih menggunakan kuesioner, sehingga data yang dihasilkan masih bersifat subjektif.

### 5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, berikut ini merupakan beberapa saran yang diperoleh oleh peneliti:

#### 1. Bagi Perusahaan

- a. Dalam penelitian ini variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap terjadinya *Turnover Intention* Karyawan Selama Masa *Work From Home*. Dengan demikian untuk menjaga terjadinya *Turnover Intention* pada karyawan kerja, perusahaan dapat meninjau lebih lanjut setiap peran yang dilakukan oleh Manajer kepada pegawai atau karyawan. Agar karyawan yang bekerja di perusahaan dapat memaksimalkan pekerjaan mereka, tanpa adanya pemikiran *turnover intention* dari masing – masing karyawan.
- b. Bagi setiap perusahaan diharapkan dapat lebih memberikan perhatian khusus untuk meminimalisir terjadinya *turnover intention* bagi karyawan. Agar terciptanya suasana dan lingkungan kerja yang lebih baik dan perusahaan dapat bekerja sama dengan baik bersama karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

#### 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Dalam pengumpulan data dapat ditambahkan menggunakan metode wawancara dan melibatkan secara langsung para responden agar hasilnya dapat lebih memuaskan.
- b. Menambah variabel lainnya, sehingga dapat diketahui terdapat pengaruh selain

variabel dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variabel yang lain terhadap *turnover intention*.

- c. Jumlah responden dalam penelitian ini diperbanyak dan juga jangkauan lokasi penelitian diperluas supaya dapat lebih mewakili masyarakat umum secara universal.



## DAFTAR PUSTAKA

- Aditya. Jati. 2016. Pengaruh Leader Member Exchange(Lmx) Dan Person- Organization Fit(Po-Fit) Terhadap Organization Citizenship Behaviour(Ocb) Dengan Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. ISBN: 978-979-3649-96-2
- Allen, Alexander. Jean 2004. Strategi Membangun Tim Tangguh. Cetakan. Pertama. Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher.
- Alzayed, M. & Murshid, M. A. 2017. Factors Influencing Employees' Intention to Leave Current Employment in the Ministry of Information in Kuwait
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Ariyana, Yoki, et.al., 2014. *Buku Pegangan Pembelajaran Berorientasi pada Keterampilan Berpikir Tingkat Tinggi*, Jakarta: Dirjen GTK Kemendikbud.
- Bailey, L. 2011. Strategies for Decreasing Patient Anxiety in the Perioperative Setting. *AORN Journal*. <http://search.proquest.com/docview/215290670/fulltextPDF/139FC18B39C6A0CC6BD/2?accountid=34598>. Diakses tanggal 25 Oktober 2012.
- Bass, B. M., 1997, "Does the Transactional-Transformational Leadership Paradigm Transcend Organizational and National Boundaries?", *Journal American Psychologist*, 52: 130-139
- Bawdy El, Tarek A. dan Manal Bassiouny. 2014. Employee Engagement as a Mediator between Transformational Leadership and Intention to Quit. *Journal of Management*, 12 (1).
- Booth, S., & Hamer, K. (2007). Labour turnover in the retail industry (predicting the role of individual, organisational, and environmental factors). *International Journal of Retail and Distribution Management*. UK: Emerald Group Publishing Limited. 35. No. 4. pp.289-307. <http://dx.doi.org/10.1108/09590550410549310>
- Dharma. 2013. *Manajemen Supervisi*. Penerbit : Raja Grafindo Persada., Jakarta
- Dewi, I. C., & Herachwati, N. (2010). Analisis Dampak Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Terhadap Pembelajaran Organisasi Pada Pt Bangun Satya Wacana Surabaya. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan/ Journal of Theory and Applied Management*, 3(3). <https://doi.org/10.20473/jmtt.v3i3.2405>
- Dewi, N. K. N. C. & Made Subudi. (2015). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja dan turnover intention pada cv. Gita karya persada denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(12), 4219–4244.

- Direktorat Jenderal Kekayaan Negara, Kementerian Keuangan Republik Indonesia. (2021). <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/>
- Dosen Pendidikan 2. (2021). *Kepemimpinan Transformasional adalah—Ciri, Prinsip, Model*. <https://www.dosenpendidikan.co.id/kepemimpinan-transformasional/>
- Edison, Emron., dkk. 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Firdaus, A. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Cv Akur Motor 1 Kabupaten Pringsewu* (p. 145). Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
- Furchan, 2004. *Pengantar Penelitian Dalam Pendidikan*. Yogyakarta : Pustaka Belajar
- Gaya kepemimpinan. (2019). In *Wikipedia bahasa Indonesia, ensiklopedia bebas*. [https://id.wikipedia.org/w/index.php?title=Gaya\\_kepemimpinan&oldid=14947132](https://id.wikipedia.org/w/index.php?title=Gaya_kepemimpinan&oldid=14947132)
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro
- Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Gaertner, S. (2000). A Meta-Analysis of Antecedents and Correlates of Employee Turnover: Update, Moderator Tests, and Research Implications for the Next Millennium. *JOURNAL OF MANAGEMENT*, 26(3), 26
- Gurning, B. T. (2010). *Hubungan Antara Komitmen Organisasi dan Intensi Turnover dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT Lotte Shopping Indonesia*. Surakarta: Skripsi, Fakultas Kedokteran, Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Harnoto. 2002.** *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Prehallindo.
- Hughes, R. L., Ginnet, R. C., and Curphy, G. J. 2012. *Leadership:Memperkaya Pelajaran dari Pengalaman*. Edisi Ketujuh. Jakarta:Salemba Humanika
- Husein Umar. 2013. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali.
- Jewell, L. N., dan Siegall, M. (1998). *Psikologi Industri/ Organisasi Modern*. Penerjemah: A. Hadyana Pudjaatmaka dan Meitasari. Jakarta: Penerbit ARCAN.
- Kartono, Kartini. 1994.*Pemimpin dan Kepemimpinan*.Jakarta:CV.Rajawali
- Kharis, Indra. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang)*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*Vol. 3 No. 1 Maret 2015. Universitas Brawijaya Malang.

- Kepemimpinan. (2021). In *Wikipedia bahasa Indonesia, ensiklopedia bebas*.  
<https://id.wikipedia.org/w/index.php?title=Kepemimpinan&oldid=19512504>
- Kurniawati, D. E. (2017). Analisis Pengaruh Kompensasi, Job Insecurity dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan BTN Syariah Kantor Cabang Semarang. Institut Agama Islam Negeri
- Kusbiantari, D. (2013). Upaya Menurunkan Turnover Melalui peningkatan Motivasi Intrinsik Pada Guru PAUD. *Majalah Ilmiah Pawiyatan*, Volume XX No. 1. Hal 93-103.
- Lensufiie, Tikno. 2010. *Leadership untuk Profesional dan Mahasiswa*. Erlangga.
- Mahdi, et. al. 2012. The Relationship Between Job Satisfaction and Turnover Intention. *American Journal of Applied Sciences*. Vol. 9 No. 9. Hal. 1518- 1526.
- Maulizar, Musnadi, S., Yunus, M. 2012. “Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Banda”. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala* Volume 1, No.1, Agustus 2012.
- Moejiono. 2002. *Kepemimpinan dan Keorganisasian*. Yogyakarta: UII Press.
- Mondy R Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Muchlas, Makmuri. 2005. *Perilaku Organisasi*, Gadjah Mada University Press,. Yogyakarta
- Munir. (2012). *Multimedia Konsep & Aplikasi dalam Pendidikan*. Bandung : Alfabeta
- Mutamimah, 2001, *Globalisasi dan Kepemimpinan Transformasional*, EKOBIS, Vol. 2., No. 1
- 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
- Odumeru, James A, (2013), “Transformational vs. Transactional Leadership Theories: Evidence in Literature” *International journal Review of Management and Business Research*, Vol. 23
- O’Leary, Elizabeth. (2001). *Kepemimpinan*. Edisi Pertama. Yogyakarta : Andi
- Pengadaan, T. (2019). *Gaya Kepemimpinan: Pengertian, Jenis-jenis, dan Indikator Gaya Kepemimpinan yang Efektif. Pengadaan (Eprocurement)*.  
<https://www.pengadaan.web.id/2019/09/gaya-kepemimpinan.html>
- Rahmadin, Syukri. 2010. *Hubungan Antara Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Dengan Sikap Karyawan Terhadap Pekerjaan*. Malang: Universitas Islam Negeri  
 repository.upi.edu/operator/upload/s\_a5051\_0606524\_chapter3.pdf

- Riyanti, S. (2017). *Pengaruh kepemimpinan transaksional dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan pt. Enseval mega trading tbk cabang bandar lampung* (p. 1). Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
- Samad Rianto, 2006. *Pemikiran Menuju POLRI yang Professional, Mandiri, Berwibawa, dan dicintai Rakyat*. Jakarta: PTIK Press dan Restu AGUNG
- Soleman, Aminah. 2011. Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weight Limit (Studi Kasus Mahasiswa Unpatti Poka). *Jurnal Arika*, Vol. 05 No. 02 (Agustus 2011). ISSN:1978-1105
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : ALFABETA.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sukwadi, Ronald dan Milkha Meliana. 2014. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja dan Turnover Intention Karyawan Usaha Kecil Menengah. *Jurnal Rekayasa Sistem Industri*. Vol.3(1):1-9.
- Thoha. 1995. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta : PT. Rajawali.
- Tika Nur Halimah, Azis Fathoni, Maria M Minarsih. 2016. *Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga di Gelael Supermarket (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang)*, Semarang
- Wall Street English. (2020). *Gali Lebih Dalam Mengenai Pengertian Kepemimpinan dan Tipe-Tipenya*. <https://www.wallstreetenglish.co.id/business-and-career/pengertian-kepemimpinan-dan-tipe-pemimpin/>
- Wibowo . (2014) . *Manajemen Kinerja . Edisi Keempat . Jakarta : Rajawali Pers*
- Wurdiyandari. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Bagian Produksi pada PT Indokom Samudra Persada*. Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya. <http://repo.darmajaya.ac.id/294/1/COVER%20DALAM.pdf>
- Yolla Aditya Ananto. (2013). *Pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas tenaga kerja, transmigrasi dan kependudukan provinsi jawa tengah*. Universitas Negeri Semarang. <http://lib.unnes.ac.id/18017/1/7350406593.pdf>
- Yukl A. Gary, 1998, *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- <https://www.djkn.kemenkeu.go.id>.