

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP INTENSI PINDAH KERJA KARYAWAN
PADA PT. PEGADAIAN (PERSERO)
KANWIL I MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

SITI RAHMANA HARAHAHAP
NPM.1505161183

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Pada Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 20 Maret 2019, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

Nama
NPM
Prodi
Judul Skripsi

MEMUTUSKAN
: SITI RAHMANA HARAHAP
: 1503161183
: MANAJEMEN
: PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP INTENSI PINDAH KERJA KARYAWAN PADA
PT. PENGADAAN (PERSERO) KANWIL MEDAN

Dinyatakan

: (A) Lulus dan telah memenuhi persyaratan untuk
memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Tim Penguji

Penguji I

Penguji II

JASMAN SARIPUDDIN, S.E., M.Si

MURVIANA KOTO, SE., MSI

Pembimbing

UMSU

ERIYANTI NASUTION, S.E., M.Ec

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Ketua

Sekretaris

H. JANURI, S.E., M.M., M.Si

ADE GUNAWAN, S.E., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400

Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id

Bankir : Bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Mahasiswa : SITI RAHMANA HARAHAP
NPM : 1505161183
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM)
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP
INTENSI PINDAH KERJA KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN
(PERSERO) KANWIL I MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2019

Pembimbing Skripsi



ERİYANTI NASUTION, SE.,M.Ec

Diketahui/Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU



JASMAN SARIFUDDIN HASIBUAN, S.E.,M.Si

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



H. JANURL, S.E.,M.M.,M.Si

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Siti Rahmana Harahap
NPM : 1505161183
Program : Strata-1
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis, secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari skripsi ini merupakan hasil plagiat atau merupakan karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, Maret 2019

Saya yang menyatakan,

METERAI
TEMPEL

321FEAFF842710904

6000
ENAM RIBU RUPIAH



Siti Rahmana Harahap



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : SITI RAHMANA HARAHAP
N.P.M : 1505161183
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP
INTENSI PINDAH KERJA (TURNOVER INTENTION)
KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN (PERSERO) KANWIL I
MEDAN

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
06 Maret '19	~Perbaiki tabel hasil tab data dari SPSS ~lebih teliti dalam menjelaskan hasil		
07 Maret '19	~Pembahasan Sesuaikan dengan hasil uji		
15 Maret '19	~kesimpulan dan saran sesuaikan dengan hasil Penelitian dan lebih kepada ringkasan hasil Penelitian.		
16 Maret '19	Ace sidang Skripsi		

Pembimbing Skripsi

ERİYANTI NASUTION, SE, M.Ec

Medan, Maret 2019
Diketahui /Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

JASMAN SYARIFUDDIN, SE, M.Si

ABSTRAK

Siti Rahmana Harahap. NPM. 1505161183. Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Intensi Pindah Kerja Karyawan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Medan. Skripsi. 2019.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap intensi pindah kerja karyawan pada PT. Pegadaian (PERSERO) KANWIL I Medan.

Pada pendekatan penelitian ini penulis menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Pendekatan asosiatif merupakan suatu pendekatan untuk mengetahui adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Pegadaian (PERSERO) KANWIL I Medan yang berjumlah 70 orang karyawan. Adapun yang menjadi sampel pada penelitian ini kurang dari 100 maka jumlah sampel sebanyak jumlah populasi yaitu 70 sampel.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} adalah 36,877 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan F_{tabel} 3,896 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yakni $36,877 \geq 3,896$, Nilai 36,877 lebih besar dari 3,900 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , artinya H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara kompensasi dan kepemimpinan terhadap intensi pindah kerja. Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,524. Hal ini berarti 52,4% variasi variabel intensi pindah kerja karyawan (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu kompensasi (X_1) dan kepemimpinan (X_2). Sedangkan sisanya 47,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata kunci: Kompensasi, Kepemimpinan dan Intensi Pindah Kerja

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr.Wb.

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada kita, sehingga sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP INTENSI PINDAH KERJA KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN (PERSERO) KANWIL I MEDAN”. Shalawat dan salam tak luput penulis haturkan kepada Rasulullah SAW, manusia dengan segala keteladanan yang ada padanya

Penyusunan skripsi ini ditujukan untuk memenuhi syarat penyelesaian Studi Pendidikan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU). Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada semua pihak yang telah memberi bimbingan, petunjuk serta bantuan baik spiritual maupun materil, khususnya kepada :

1. Allah SWT yang memberikan rahmat dan karuniaya-Nya sehingga saya bisa menyelesaikan Skripsi ini.

2. Ayahanda tersayang Akhmad Zais Harahap dan Ibunda tercinta Patimah Siregar, adek-adek saya Nauli Harahap dan Padlan Habibi Harahap dan abang saya Roy Ardiansyah Harahap serta seluruh keluarga yang senantiasa memberikan perhatian dan kasih sayang serta doa maupun dukungannya sehingga penulis dapat menyelesaikan dan menyusun skripsi ini.
3. Bapak Dr. H. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak H. Januri, SE,MM. M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Ade Gunawan, SE.,M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara .
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE,M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Jasman Syarifudin Hasibuan, SE,M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak DR. Jufrizen, SE, M.Si selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Ibu Eriyanti Nasution., SE.,M.EC selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsinya..
10. Para dosen yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada penulis selama menjadi mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

11. Teman-teman kelas J-Manajemen Siang stambuk 2015 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

12. Sahabat dan rekan seperjuangan saya Nuri, Nurmi, Yuni, Riska, Putri, Mella, Ayu, dan Dwi yang sedang sama sama berjuang untuk meyandang Gelar Sarjana terimakasih atas motivasi maupun kerja samanya selama ini, semoga ALLAH selalu meridhoi dan memberkahi perjuangan kita selama ini.

Penulis telah berupaya menyelesaikan dan memberikan hasil yang maksimal dalam penulisan skripsi ini, namun masih ada kelemahan baik dari segi isi, tata bahasa dan penulisan yang digunakan. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran serta masukan dari dosen pembimbing demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata penulis berharap agar skripsi ini bisa bermanfaat bagi pihak yang membaca dan penulis. Sekian dan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Medan, Maret 2019
Penulis

SITI RAHMANA HARAHAAP
NPM.1505161183

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah	4
1. Batasan Masalah	4
2. Rumusan Masalah.....	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5
1. Tujuan Penelitian	5
2. Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI	7
A. Uraian Teoritis.....	7
1. Intensi Pindah Kerja Karyawan.....	7
a. Pengertian Intensi Pindah Kerja Karyawan	7
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Intensi Pindah Kerja.....	8
c. Indikator Intensi Pindah Kerja Karyawan	12
2. Kompensasi	13
a. Pengertian Kompensasi	13

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	15
c. Tujuan Kompensasi	17
d. Indikator Kompensasi	18
3. Kepemimpinan	21
a. Pengertian Kepemimpinan.....	21
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan.....	22
c. Tujuan Kepemimpinan	23
d. Indikator Kepemimpinan.....	24
B. Kerangka Konseptual	27
C. Hipotesis	31
BAB III METODE PENELITIAN.....	32
A. Pendekatan Penelitian	32
B. Defenisi Operasional.....	32
1. Kompensasi (X_1).....	32
2. Kepemimpinan (X_2).....	33
3. Intensi Pindah Kerja Karyawan (Y).....	33
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	35
1. Tempat Penelitian	35
2. Waktu Penelitian.....	35
D. Populasi dan Sampel.....	35
1. Populasi	35
2. Sampel.....	36
E. Teknik Pengumpulan Data	36
1. Wawancara	36

3. Angket	37
F. Teknik Analisis Data	42
1. Regresi Linier Berganda	42
2. Uji Hipotesis	45
3. Koefisien Determinasi	47
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	48
A. Hasil Penelitian.....	48
1. Deskriptif Hasil Pengumpulan Data	48
2. Identitas Responden	49
3. Deskripsi Variabel Penelitian.....	51
4. Uji Asumsi Klasik.....	56
5. Pengujian Hipotesis	58
6. Koefisien Determinasi.....	62
B. Pembahasan	63
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	65
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III-1 Indikator Variabel	33
Tabel III-2 Jadwal Kegiatan Penelitian	35
Tabel III-3 Komposisi Pegawai PT. Pegadaian	36
Tabel III-4 Skala Pengukuran Likert's	37
Tabel III-5 Uji Validitas Variabel Kompensasi	39
Tabel III-6 Uji Validitas Variabel Kepemimpinan.....	39
Tabel III-7 Uji Validitas Variabel Intensi Pindah Kerja Karyawan	40
Tabel III-8 Uji Reliabilitas Intensi Pindah Kerja Karyawan.....	42
Tabel III-9 Uji Reliabilitas Kompensasi.....	42
Tabel III-10 Uji Reliabilitas Kepemimpinan	42
Tabel IV-1Skala Likert	48
Tabel IV-2 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
Tabel IV-3 Jumlah Responden Berdasarkan Usia	49
Tabel IV-4 Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	50
Tabel IV-5 Skor Angket Variabel Kompensasi	51
Tabel IV-6 Skor Angket Variabel Kepemimpinan.....	52
Tabel IV-7 Skor Angket Intensi Pindah Kerja Karyawan	55
Tabel IV-8 Uji Multikolinearitas.....	57
Tabel IV-9 Hasil Regresi Linier Berganda	59
Tabel IV-10 Uji t (Uji t).....	60

Tabel IV-11 Uji F	61
Tabel IV-12 Uji Determinasi	62

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II-1 Pengaruh Kompensasi terhadap Intensi Pindah Kerja.....	28
Gambar II-2 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Intensi Pindah Kerja	29
Gambar II-3 Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Intensi Pindah Kerja Karyawan.....	30
Gambar III-1 Kriteria Pengujian Uji t	46
Gambar III-2 Kriteria Pengujian Uji F	47
Gambar IV-1 Grafik Normalitas Data	56
Gambar IV-2 Pengujian Heteroskedastisitas	58

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu penentu keberhasilan perusahaan karena peran sumber daya manusia adalah merencanakan, melaksanakan, serta mengendalikan berbagai kegiatan operasional perusahaan (Ardana, dkk, 2012, hal.3). Selain itu pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien akan mengoptimalkan kinerja perusahaan dari segi pendapatan dan pengeluaran. Kinerja perusahaan sangat ditentukan oleh salah satu elemen penting dalam sumber daya manusia yaitu karyawan.

Karyawan merupakan elemen penting dalam perusahaan karena kinerjanya akan berdampak pada kegiatan operasional perusahaan. Apabila kinerja karyawan rendah, maka akan menjadi hambatan perusahaan dalam mencapai tujuannya. hal tersebut membuat perusahaan melakukan beberapa kegiatan seperti merekrut, menyeleksi, melatih, dan mempertahankan karyawan yang berkualitas dan memiliki kinerja yang optimal. Perusahaan perlu memperhatikan karyawan mereka agar dapat berkontribusi dengan baik terhadap perusahaan. Karyawan yang tidak mendapatkan perhatian dari perusahaan dan kebutuhannya tidak terpuaskan biasanya akan memilih untuk meninggalkan pekerjaan mereka (*turnover*).

Turnover dalam dunia bisnis merupakan hal yang wajar, tetapi hal tersebut menjadi indikasi masalah bagi perusahaan jika terjadi *turnover* karyawan yang tinggi. Perusahaan yang memiliki *turnover* yang tinggi harus mengeluarkan biaya yang lebih besar dalam melakukan kegiatan penerimaan, penyeleksian, dan pelatihan karyawan baru, tentu hal ini akan mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan. Biaya yang timbul akibat *turnover* yang tinggi akan membebani perusahaan dan berdampak pada performa perusahaan baik secara keuangan maupun *non* keuangan. *Turnover* adalah pemberhentian karyawan yang bersifat permanen dari perusahaan baik yang dilakukan oleh karyawan sendiri secara sukarela maupun yang dilakukan oleh perusahaan (Robbins & Judge, 2013, hal.508).

Terjadinya *turnover* diawali dengan timbulnya keinginan untuk berpindah pekerjaan (*turnover intention*) oleh karyawan. Keinginan tersebut muncul pada saat karyawan masih bekerja pada perusahaan dan dipengaruhi oleh banyak faktor. Perusahaan menginginkan karyawannya produktif dalam bekerja dan setia kepada perusahaan, upaya perusahaan untuk mewujudkan hal tersebut adalah dengan memberikan kompensasi kepada karyawan.

Menurut Rivai dalam Kadarisman (2014, hal.14) pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.

Pemberian kompensasi yang baik oleh perusahaan dinilai efektif untuk meningkatkan kesetiaan karyawan kepada perusahaan. Hal itu akan mengurangi keinginan untuk berpindah pekerjaan (*turnover intention*) karyawan yang bekerja

pada perusahaan, sehingga *turnover* karyawan bisa ditekan dengan biaya perekrutan karyawan dapat berkurang. Pengurangan biaya tersebut akan menimbulkan penghematan keuangan dan stabilitas kinerja operasional yang akan berdampak pada kinerja keuangan dan *non* keuangan pada perusahaan.

Manajemen yang efektif menghasilkan tatanan dan konsistensi dengan menyusun rencana-rencana formal, merancang struktur organisasi yang ketat, dan memantau hasil melalui perbandingan dengan rencana. Pihak lain manusia memiliki kemampuan terbatas untuk memimpin, dipihak lain ada orang yang mempunyai kelebihan kemampuan untuk memimpin. Maka dari itu perusahaan harus membuat kepemimpinan yang lebih baik lagi. Kepemimpinan adalah proses psikologis dalam menerima tanggung jawab tugas, diri sendiri, dan nasib orang lain (Bangun, 2012, hal.337).

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kepuasan kerja yang dimiliki bawahannya sehingga akan menurunkan tingkat *turnover* karyawan.

Literature-literature tentang kepemimpinan senantiasa memberikan penjelasan bagaimana menjadi pemimpin yang baik, sikap dan gaya yang sesuai dengan situasi kepemimpinan, dan syarat-syarat pemimpin yang baik. Sebagian besar suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal ditentukan oleh kepemimpinan.

Kepemimpinan kadangkala diartikan sebagai pelaksanaan otoritas dan pembuatan keputusan. Bahkan ada juga yang mengartikan suatu inisiatif untuk bertindak yang menghasilkan suatu pola yang konsisten dalam rangka mencari

jalan pemecahan dari suatu pola yang konsisten dalam rangka mencari jalan pemecahan dari suatu persoalan bersama.

Berdasarkan uraian diatas tersebut, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dan mengadakan penelitian dan mengambil judul **“Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Intensi Pindah Kerja Karyawan”**.

B. Identifikasi Masalah

Menurut Setyosari (2012, hal.64) identifikasi masalah adalah mengenali masalah dengan cara mendaftar faktor-faktor yang berupa permasalahan. Mengidentifikasi masalah-masalah penelitian bukan sekedar mendaftar jumlah masalah tetapi juga kegiatan ini daripada itu, karena masalah yang telah dipilih hendaknya memilih nilai yang sangat penting atau signifikan untuk dipecahkan. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut :

1. Menurunnya hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan dalam mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan.
2. Kepemimpinan yang diterapkan masih belum bisa menciptakan kinerja para karyawan.
3. Intensif dan fasilitas yang diberikan belum mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan.

C. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Menurut Tahir (2011, hal.19) batasan masalah berkaitan dengan pemilihan masalah dari berbagai masalah yang lebih identifikasi. Berdasarkan pendapat

tersebut, masalah akan dibatasi menjadi lebih khusus, lebih sederhana, dan segalanya akan lebih mudah kita amati karena dengan pembatasan masalah. Seorang peneliti akan lebih fokus dan terarah sehingga mengerti langkah selanjutnya dan tindakan selanjutnya. Maka penulis membatasi permasalahan hanya mengenai pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap intensi pindah kerja karyawan pada PT. Pegadaian (PERSERO) KANWIL I Medan.

2. Rumusan Masalah

Menurut Arikunto (2014, hal.97) rumusan masalah adalah pertanyaan-pertanyaan yang diajukan, dimana jawabannya diperoleh setelah penelitian selesai dilaksanakan yaitu pada kesimpulan. Berdasarkan batasan masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

- a. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap intensi pindah kerja karyawan pada PT. Pegadaian (PERSERO) KANWIL I Medan ?
- b. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap intensi pindah kerja karyawan pada PT. Pegadaian (PERSERO) KANWIL I Medan ?
- c. Apakah kompensasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap intensi pindah kerja karyawan pada PT. Pegadaian (PERSERO) KANWIL I Medan ?

D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah :

- a. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap intensi pindah kerja karyawan pada PT. Pegadaian (PERSERO) KANWIL I Medan.

- b. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap intensi pindah kerja karyawan pada PT. Pegadaian (PERSERO) KANWIL I Medan.
- c. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap intensi pindah kerja karyawan pada PT. Pegadaian (PERSERO) KANWIL I Medan.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

- 1) Memperkaya pengetahuan penulis dalam bidang manajemen sumber daya manusia (MSDM), khususnya dibidang kompensasi dan kepemimpinan terhadap intensi pindah kerja karyawan.
- 2) Menjadi referensi bagi peneliti lain dimasa mendatang yang bermaksud mengkaji hal yang relevan dengan penelitian ini.

b. Manfaat Praktis

Menjadi masukan yang berguna untuk PT. Pegadaian (PERSERO) KANWIL I Medan dalam hal kompensasi dan kepemimpinan terhadap intensi pindah kerja karyawan.

c. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti lain yang akan mengangkat tema yang sama namun dengan sudut pandang yang berbeda.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Intensi Pindah Kerja Karyawan

a. Pengertian Intensi Pindah Kerja Karyawan

Intensi pindah kerja merupakan perilaku karyawan yang memiliki hubungan erat dengan keinginan keluar dari pekerjaannya. Intensi Pindah Kerja *Turnover intention* dapat juga diartikan sebagai keinginan atau niat tenaga kerja keluar dari perusahaan. Umumnya intensi pindah kerja terjadi karena karyawan ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Masalah yang ditimbulkan intensi pindah kerja adalah turunnya produktivitas disebabkan kehilangan karyawan sampai dengan adanya pengganti karyawan yang baru. *Turnover* sangat merugikan perusahaan karena akan banyak pemborosan biaya untuk perekrutan karyawan baru yang dilakukan.

Menurut Rivai (2009, hal.238) *turnover* adalah keinginan karyawan untuk berhenti kerja dari perusahaan secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri.

Menurut Knudsen dalam Kartono (2017, hal.43) *turnover intention* adalah perilaku sejauh mana karyawan berniat untuk meninggalkan atau tetap menjadi bagian dari organisasi ataupun perusahaan.

Menurut Supriyanto dalam Ridlo (2012, hal.5) *turnover* adalah proporsi jumlah anggota organisasi yang secara sukarela (*voluntary*) dan tidak (*non voluntary*) meninggalkan organisasi dalam kurun waktu tertentu.

Menurut Wilandha dan Wahyuningtyas dalam Kartono (2017, hal.44) menyatakan :

“*Turnover intention* merupakan keinginan pegawai untuk memindahkan diri secara sukarela dari organisasi atau perusahaan atau dianggap sebagai gerakan karyawan untuk mengundurkan diri dari organisasi, yang dapat dilihat dari beberapa indikasi antara lain : kecenderungan untuk meninggalkan perusahaan (*tendency to leave the company*), kemungkinan untuk mencari pekerjaan lain (*possibility to find another job*), kemungkinan untuk berfikir keluar dari perusahaan dalam waktu dekat (*possibility to think out of the company in the near time*), kemungkinan untuk keluar dari perusahaan jika ada kesempatan yang lebih baik (*possibility to think out of the company if there is any better opportunity*)”.

Menurut Mobley (2011, hal.15) *turnover intention* adalah hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan perusahaan dimana dia bekerja namun belum diwujudkan dalam tindakan nyata.

Berdasarkan pengertian mengenai intensi pindah kerja (*turnover intention*) diatas, dapat disimpulkan bahwa intensi pindah kerja (*turnover intention*) merupakan keinginan seorang karyawan untuk keluar atau mengundurkan diri dari pekerjaan mereka yang belum diwujudkan dalam tindakan keluar dari perusahaan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Intensi Pindah Kerja

Mobley (2011, hal.121) faktor faktor yang mempengaruhi seseorang untuk berpindah ditentukan oleh :

Faktor-faktor keorganisasian, meliputi :

1. Besar kecilnya organisasi, ada hubungannya pergantian karyawan yang tidak begitu banyak, karena organisasi-organisasi yang lebih besar mempunyai kesempatan-kesempatan *mobilitas intern* yang lebih banyak, seleksi personalia yang canggih dan proses-proses manajemen sumber daya manusia, sistem imbalan yang lebih bersaing, serta kegiatan-kegiatan penelitian yang dicurahkan bagi pergantian karyawan.

2. Besar kecilnya unit kerja, mungkin juga berkaitan dengan pergantian karyawan melalui variabel-variabel lain seperti keterpaduan kelompok, personalia, dan komunikasi. Ada tanda-tanda yang menunjukkan bahwa unit-unit kerja yang lebih kecil, terutama pada tingkat tenaga kerja kasar, mempunyai tingkat pergantian karyawan yang lebih rendah.
3. Penggajian, para peneliti telah memastikan bahwa ada hubungan yang kuat antara tingkat pembayaran dan laju pergantian karyawan. Selain itu faktor penting yang menentukan variasi-variasi antar industri dalam hal pelepasan sukarela adalah tingkat penghasilan yang relatif. Pergantian karyawan ada pada tingkat tertinggi dalam industri-industri yang membayar rendah.
4. Bobot pekerja, masalah pokok ini banyak mendapatkan perhatian dalam bagian berikut mengenai variabel-variabel individual karena adanya dugaan bahwa tanggapan-tanggapan keperilakuan dan sikap terhadap pekerjaan sangat tergantung pada perbedaan-perbedaan individual. Dalam hal ini perhatian dipusatkan pada kumpulan hubungan antara pergantian karyawan dan ciri-ciri pekerjaan tertentu, termasuk rutinitas atau pengulangan tugas, autonomi atau tanggung jawab pekerjaan.
5. Gaya penyeliaan, sebuah telaah mendapati bahwa terdapat tingkat pergantian karyawan yang tertinggi dalam kelompok-kelompok kerja dimana mandornya atau *supervisor* acuh tak acuh, tanpa memperdulikan tingkat strukturnya. Selain itu didapati bahwa kurangnya pertimbangan ke penyeliaan merupakan alasan nomor dua yang paling banyak dikatakan sebagai penyebab pemberhentian karyawan.

Faktor-faktor individual meliputi :

- a) Kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan ini dapat dikonsepsikan sebagai ketidaksesuaian antara apa yang dinilai oleh individu dengan apa yang disediakan oleh situasi.
- b) Kepuasan terhadap pekerjaan secara menyeluruh, menunjukkan bahwa semakin perasaan puas terhadap pekerjaan itu, semakin besar keinginan untuk keluar.
- c) Pembayaran, hubungan tingkat pembayaran dan laju pergantian karyawan cukup taat asas untuk membenarkan pembayaran sebagai pembesar pergantian karyawan yang secara hipotetik paling utama pada setiap telaah mengenai organisasi.
- d) Promosi, kurangnya kesempatan promosi dinyatakan sebagai alasan pengunduran diri yang utama. Mengetahui aspirasi-aspirasi karir dan kesempatan-kesempatan promosi seseorang akan menjadi harapan-harapan terhadap karir yang dapat berinteraksi dengan kepuasan dalam mempengaruhi pergantian karyawan.
- e) Bobot pekerjaan, merupakan satu diantara kolerasi-kolerasi kepuasan yang cukup kuat dalam hubungannya dengan pergantian karyawan.
- f) Kerabat-kerabat kerja, hubungan kerabat kerja dan kepuasan itu terlalu kasar. Hubungan kerabat kerja mempunyai berbagai dimensi dan mencerminkan kepentingan-kepentingan dalam pekerjaan, perbedaan individual, serta hubungan antara peralatan dan individu.
- g) Penyeliaan, dapat dikaitkan dengan pergantian karyawan untuk dapat menangani interaksi pimpinan dan bawahan.

- h) Keikatan terhadap organisasi, sebagai kekuatan relative dari identifikasi dan keterlibatan seseorang dalam organisasi.
- i) Harapan untuk dapat menemukan pekerjaan lain, secara empiris variabel ini cukup mendapat dukungan untuk menimbulkan kesan bahwa variabel ini cukup penting untuk mendapat perhatian pada analisis-analisis pergantian karyawan pada tingkat individu.
- j) Niat untuk pergi atau tinggal, sebagai suatu konsep perilaku niat seseorang harus menjadi peramal perilaku yang baik. Secara empiris ukuran-ukuran perilaku niat untuk pergi atau tinggal terlihat sebagai salah satu dari peramal pergantian karyawan yang terbaik pada tingkat individu.
- k) Tekanan jiwa, suatu kondisi yang dinamis yang menghadapkan individu pada kesempatan, kendala, atau keinginan untuk menjadi apa yang disenanginya, dan melakukan apa yang disukainya, dan yang penyelesaiannya diresapi sebagai hal yang tidak tentu tetapi yang akan memberikan hasil-hasil yang penting.
- l) Lingkungan kerja, dapat meliputi lingkungan fisik maupun sosial. Lingkungan fisik meliputi keadaan suhu, cuaca, kontruksi, bangunan, dan lokasi pekerjaan. Sedangkan lingkungan sosial meliputi sosial budaya di lingkungan kerjanya, besar atau kecilnya beban kerja, kompensasi yang diterima, hubungan kerja seprofesi, dan kualitas kehidupan kerjanya. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi laju pergantian karyawan. Hal ini dapat disebabkan apabila lingkungan yang dirasakan oleh karyawan kurang nyaman sehingga menimbulkan

niat untuk keluar dari perusahaan. Tetapi apabila lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan menyenangkan maka akan membawa dampak positif bagi karyawan, sehingga akan menimbulkan rasa betah bekerja pada perusahaan tersebut.

Menurut Rivai (2009, hal.238) faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover* pada karyawan antara lain :

- 1) Mengundurkan diri karena tidak betah dan ada tawaran kerja yang lebih menarik di perusahaan lain.
- 2) Pensiun karena memang sudah waktunya sesuai peraturan perusahaan.
- 3) Dipecat karena tidak disiplin atau berbuat tindakan yang melanggar aturan perusahaan.
- 4) Cacat tetap yang dapat mengganggu produksi.
- 5) Meninggal dunia.

c. Indikator Intensi Pindah Kerja Karyawan

Menurut Mobley (2011, hal.150) ada tiga indikator yang mempengaruhi intensi pindah kerja yaitu :

1) Pikiran-pikiran Untuk Berhenti

Mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini sehingga mengakibatkan tinggi rendahnya intensitas untuk tidak hadir ketempat bekerjanya.

2) Keinginan Untuk Meninggalkan

Mencerminkan individu untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Apabila karyawan sudah mulai sering berfikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.

3) Keinginan Untuk Mencari Pekerjaan Lain

Mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. Karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, cepat atau lambat akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Permasalahan mengenai kompensasi merupakan hal yang cukup rumit sehingga setiap perusahaan seharusnya memiliki cara sendiri untuk menetapkan kompensasi yang sesuai.

Rivai dalam Kadarisman (2014, hal.14) pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.

Menurut Mangkunegara (2009, hal.83) kompensasi merupakan suatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding.

Menurut Vietzal dan Sagala (2009, hal.741) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi

MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.

Kompensasi merupakan segala sesuatu bentuk imbalan yang diterima oleh seseorang (pekerja) sebagai imbalan atas kerja mereka. (Darsono dan Siswandoko, 2011, hal.269)

Kompensasi merupakan imbalan yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa-jasa yang telah mereka sumbangkan kepada perusahaan. Sistem kompensasi yang baik adalah perusahaan telah memberikan penghargaan-penghargaan yang layak dan adil sebagaimana kontribusi karyawan atas pekerjaannya. Mereka menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga, baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki. Sesuatu yang berharga bagi karyawan adalah pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dijadikan sebagai dasar dalam menuntut haknya sebagai pekerja.

Kompensasi terdiri dari kompensasi finansial, baik yang dibayarkan secara langsung berupa gaji atau upah dan intensif serta kompensasi tidak langsung berupa keuntungan dan kesejahteraan karyawan maupun kompensasi *non* finansial.

1) Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial yaitu jasa-jasa yang disumbangkan karyawan atas pekerjaannya dihargai dalam bentuk uang, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Kompensasi finansial langsung adalah penghargaan yang dibayarkan dalam bentuk gaji, upah, insentif, dan bonus. Sedangkan kompensasi finansial tidak

langsung, seperti jaminan sosial, pengobatan, asuransi, liburan, pensiun, dan berbagai tunjangan lain.

2) Kompensasi *Non* finansial

Kompensasi *non* finansial merupakan penghargaan yang diberikan bukan dalam bentuk uang, tetapi seseorang akan memperoleh kepuasan dari pekerjaan, dan lingkungan organisasinya.

Karyawan akan merasa termotivasi dan bersemangat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan serta akan muncul dorongan karyawan untuk berprestasi. Adapun beberapa tujuan pemberian antara lain sebagai ikatan kerja sama antara perusahaan dengan karyawan, sebagai sarana untuk meningkatkan semangat dan motivasi karyawan, sebagai strategi perusahaan untuk mempertahankan karyawan atau pegawai yang berkualitas, sebagai penghargaan oleh perusahaan terhadap karyawan dan sebagainya.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang dikasih sebagai balas jasa oleh perusahaan kepada karyawan dengan apa yang sudah dikerjakan, ini sebagai konsekuensi perusahaan karena telah mempekerjakan karyawan tersebut.

Menurut Mangkunegara (2009, hal.84) ada enam faktor yang mempengaruhi yang mempengaruhi kebijakan kompensasi yaitu :

1) Faktor Pemerintahan

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standart gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi atau angkutan, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan.

2) Penawaran Bersama antara Perusahaan dan Karyawan

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Hal ini terutama dilakukan oleh perusahaan dalam merekrut karyawan yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu yang sangat dibutuhkan di perusahaan.

3) Standart dan Biaya Hidup Perusahaan

Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standart dan biaya hidup minimal karyawan. Hal ini karena kebutuhan dasar karyawan harus terpenuhi. Terpenuhinya kebutuhan dasar karyawan dan keluarganya, maka karyawan akan merasa aman.

4) Ukuran Perbandingan Upah

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan karyawan, masa kerja karyawan. Perbandingan tingkat upah karyawan perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan.

5) Permintaan dan Perusahaan

Dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Berdasarkan hal tersebut, kondisi pasar pada saat itu perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah karyawan.

6) Kemampuan Membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah karyawan dan jangan sampai

menentukan kebijakan kompensasi diluar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

Perlu dicatat bahwa tidak setiap perusahaan memberikan bentuk kompensasi seperti yang telah disebutkan diatas kepada karyawannya. Hal ini tergantung kondisi pada perusahaan tersebut. Berdasarkan satu pihak perusahaan harus dapat memenuhi kebutuhan karyawannya. Tetapi dilain pihak perusahaan juga harus memperhitungkan kemampuan perusahaan dalam membiayai perusahaan tersebut. Kompensasi ini memerlukan biaya yang tidak sedikit. Oleh karena itu perlu diperhatikan apakah pemberian kompensasi yang dilakukan dapat memberi manfaat karyawan maupun bagi perusahaan.

c. Tujuan Kompensasi

Menurut Samsuddin dalam Kadarisman (2014, hal.77-78) tujuan pemberian kompensasi adalah :

1. Pemenuhan Kebutuhan Ekonomi

Karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji atau bentuk lainnya adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain, kebutuhan ekonominya. Berdasarkan adanya kepastian menerima upah atau gaji tersebut secara periodik, berarti adanya jaminan “*economic security*” bagi dirinya dan keluarga yang menjadi tanggung jawabnya.

2. Meningkatkan Produktifitas Kerja

Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif. Semakin baik pemberian kompensasi maka akan baik pula produktifitas kerja karyawan yang berada diperusahaan tersebut.

3. Memajukan Organisasi atau Perusahaan

Semakin berani suatu organisasi memberikan kompensasi yang tinggi, semakin menunjukkan betapa makin suksesnya organisasi, sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan organisasi atau perusahaan yang digunakan untuk itu makin besar.

4. Menciptakan Keseimbangan dan Keahlian

Pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatan sehingga tercipta keseimbangan antara input (syarat-syarat) dan *output*.

d. Indikator Kompensasi

Indikator kompesasi merupakan pengukuran yang dilakukan atas pekerja seseorang didalam suatu perusahaan. Menurut Mangkunegara (2009, hal.86) mengemukakan secara umum ada beberapa indikator kompensasi, yaitu : upah dan gaji, insentif, fasilitas, bonus.

1) Gaji

Gaji merupakan uang yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan.

2) Insentif

Insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

3) Fasilitas

Fasilitas adalah segala sesuatu yang berupa benda maupun uang yang dapat memudahkan serta memperlancar pelaksanaan suatu usaha tertentu.

4) Bonus

Bonus adalah kompensasi tambahan yang diberi kepada seorang karyawan yang nilainya diatas gaji normalnya.

Ada beberapa indikator-indikator kompensasi yaitu gaji, upah, insentif, dan kompensasi tidak langsung (*fringe benefit*) (Veitzal dan Sagala, 2009, hal.774):

a) Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam perusahaan.

b) Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyakan pelayanan yang diberikan. Jadi upah ini tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.

c) Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*Pay for performance plan*). Tujuan pemberian insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kualitas hasil kerja.

d) Kompensasi tidak langsung (*fringe benefit*)

Kompensasi tidak langsung (*fringe benefit*) merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya, berupa fasilitas-fasilitas seperti: asuransi-asuransi, tunjangan, uang pensiun, dan lain-lain. Dalam praktiknya kompensasi yang diberikan antara suatu perusahaan dengan perusahaan lain relatif berbeda satu sama lain (Veitzal dan Sagala, 2009, hal.762-766).

Perusahaan harus menetapkan program-program kompensasi yang didasarkan atas asas keadilan serta asas kelayakan dan kewajiban, dengan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Berikut ini akan diuraikan asas-asas yang penting untuk diterapkan dalam pemberian kompensasi (Suswanto, dkk, 2013, hal.220-221) :

a. Asas keadilan

Kompensasi mempengaruhi perilaku karyawan dalam organisasi sehingga pemberian kompensasi yang tidak berdasarkan asas keadilan akan mempengaruhi kondisi kerja karyawan. Asas keadilan ialah adanya konsistensi imbalan bagi para karyawan yang melakukan tugas dengan bobot yang sama. Dengan kata lain, kompensasi karyawan disuatu jenis pekerjaan dengan kompensasi karyawan di jenis pekerjaan yang lainnya, yang mengerjakan pekerjaan dengan bobot yang sama, relatif akan memperoleh besaran kompensasi yang sama.

b. Asas kelayakan dan kewajiban

Kompensasi yang diterima karyawan harus dapat memenuhi kebutuhan dirinya beserta keluarganya, pada tingkatan yang layak dan wajar. Sehingga besaran kompensasi yang akan diberikan akan mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang akan dinikmati oleh karyawan beserta keluarganya.

Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi diatas dapat dijadikan acuan oleh perusahaan dalam memberikan kompensasi yang layak bagi karyawannya.

3. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu tugas manajer dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, kepemimpinan merupakan salah satu fungsi dari manajemen. Banyak pendapat yang dikemukakan oleh beberapa pakar tentang kepemimpinan yang mempunyai pengertian tersendiri.

Menurut Kartono (2014, hal.153) kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan satu usaha kooperatif mencapai tujuan yang dicanangkan.

Menurut Thoha (2013, hal.66) menyatakan bahwa, kepemimpinan merupakan norma yang digunakan sewaktu mencoba mempengaruhi orang lain seperti yang dilihat oleh orang lain tersebut.

Menurut Wilson (2012, hal.337) kepemimpinan adalah proses psikologis dalam menerima tanggung jawab tugas, diri sendiri, dan nasib orang lain.

Menurut Handoko (2013, hal.294) kepemimpinan adalah bagian penting manajemen, tetapi tidak sama dengan manajemen. Kepemimpinan merupakan

kemampuan yang dipunyai seseorang untuk memengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran.

Sutikno (2014, hal.9) kepemimpinan adalah sesuatu yang muncul dari dalam dan merupakan buah dari keputusan seseorang untuk mau menjadi seorang pemimpin baik bagi dirinya sendiri, keluarga, lingkungan pekerjaannya, maupun bagi lingkungan sosial dan bahkan bagi negerinya.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kepuasan kerja yang dimiliki bawahannya sehingga akan menurunkan tingkat intensi pindah kerja karyawan.

Kemampuan untuk mempengaruhi bawahan dan juga mengarahkan bawahan dalam melaksanakan pekerjaan adalah bagian dari konsekuensi pelaksanaan yang harus dilakukan pimpinan. Teori diatas menunjukkan keterkaitan antara pimpinan dan bawahan dalam menjalankan perusahaan sangat berpengaruh sekali agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Menurut Sutikno (2014, hal.62) menjelaskan beberapa faktor yang mempengaruhi kepemimpinan adalah :

1) Keahlian dan Pengetahuan

Keahlian dan pengetahuan yang dimaksud adalah latar belakang pendidikan atau ijazah yang dimiliki seorang pemimpin. Sesuai tidaknya latar belakang pendidikan atau ijazah yang dimiliki seorang pemimpin, sesuai tidaknya latar belakang pendidikan itu dengan tugas-tugas kepemimpinan yang terjadi tanggung jawabnya, pengalaman kerja sebagai pemimpin, apakah pengalaman yang

dilakukannya mendorong dia untuk memperbaiki dan mengembangkan kecakapan dan keterampilan dalam memimpin.

2) Jenis Pekerjaan atau Lembaga Tempat Pemimpin itu Melaksanakan Tugas Jabatannya

Tiap organisasi atau lembaga yang tidak sejenis memiliki tujuan yang berbeda, dan menurut cara-cara pencapaian tujuan yang tidak sama. Oleh karena itu, tiap jenis lembaga memerlukan sikap dan perilaku kepemimpinan yang berbeda pula.

3) Sifat-sifat Kepribadian Pemimpin

Kita mengetahui bahwa secara psikologis manusia itu berbeda sifat, watak, dan kepribadiannya. Ada yang selalu bersikap keras dan tegas, tetapi ada pula yang lemah dan kurang berani. Adanya perbedaan-perbedaan watak dan kepribadian yang dimiliki oleh masing-masing pemimpin, akan menimbulkan perilaku dan sikap yang berbeda pula dalam menjalin kepemimpinannya.

4) Sifat-sifat Kepribadian Pengikut

Point ini berkaitan dengan sifat-sifat pengikut, yaitu mengapa dan bagaimana anggota kelompok menerima dan menjalankan perintah dan tugas-tugas yang diberikan pemimpin.

c. Tujuan Kepemimpinan

Menurut Wilson (2012, hal.340) berdasarkan pengertiannya, maka ada empat unsur dalam kepemimpinan antara lain :

1) Kumpulan Orang

Dalam suatu organisasi terdapat kumpulan orang yang menjadi pengikut untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Para pengikut akan menerima

pengarahan dan perintah dari pimpinan. Tanpa adanya kelompok sebagai pengikut dalam organisasi, maka kepemimpinan tidak akan terwujud.

2) Kekuasaan

Kekuasaan merupakan kekuatan yang dimiliki seorang pemimpin untuk memengaruhi para pengikutnya dalam melaksanakan tugasnya. Ada lima dasar kekuasaan yang dimiliki pemimpin, antara lain kekuasaan menghargai, kekuasaan memaksa, kekuasaan sah, kekuasaan rujukan, dan kekuasaan keahlian.

3) Mempengaruhi

Unsur ketiga dari kepemimpinan adalah kemampuan pemimpin dalam menggunakan berbagai bentuk kekuasaan yang dimilikinya untuk mempengaruhi para anggota organisasi agar mau melaksanakan tugasnya.

4) Nilai

Unsur keempat dari kepemimpinan adalah kemampuan untuk menggunakan tiga unsur sebelumnya dan mengakui bahwa kemampuan berkaitan dengan nilai.

d. Indikator Kepemimpinan

Indikator kepemimpinan yang efektif menunjukkan peranan penting kepemimpinan dalam perusahaan. Indikator merupakan ciri-ciri yang dapat menilai atau melihat kepemimpinan yang efektif dalam memimpin suatu organisasi.

Menurut Kartono (2008, hal.34) indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut :

1) Sifat

Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam kepemimpinan untuk menentukan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin. Kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seseorang dengan berbagai sifat, perannya atau ciri-ciri didalamnya.

2) Kebiasaan

Kebiasaan memegang peranan utama dalam kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seseorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan pemimpin baik.

3) Tempramen

Tempramen adalah gaya perilaku seorang pemimpin dan cara khasnya dalam memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain. Beberapa pemimpin bertempramen aktif, sedangkan yang lainnya tenang. Deskripsi ini menunjukkan adanya variasi tempramen.

4) Watak

Watak seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan (*determination*), ketekunan (*persistence*), daya tahan (*endurance*), kebenaran (*courage*).

5) Kepribadian

Kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat-sifat atau karakteristik kepribadian yang dimilikinya.

Berdasarkan indikator kepemimpinan diatas maka dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin harus efektif agar dapat menjalankan fungsi kepemimpinan dengan baik.

Menurut Keith Davis dalam Miftah Thoha (2013, hal.33-34) indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut :

a) Kecerdasan

Seorang pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan anggotanya.

b) Kedewasaan

Pemimpin cenderung matang dan mempunyai emosi yang stabil dan mempunyai perhatian yang luas terhadap aktivitas-aktivitas sosial.

c) Motivasi Diri dan Dorongan Berprestasi

Para pemimpin secara efektif mempunyai dorongan motivasi yang mendorong untuk berprestasi.

d) Sikap-sikap Pengaruh Kemanusiaan

Pimpinan-pimpinan yang berhasil mau mengakui kesalahan, menghormati para pengikutnya dan mampu berpihak kepada yang benar.

Menurut Handoko (2013, hal.297) indikator kepemimpinan berdasarkan pengertiannya adalah sebagai berikut :

1) Kemampuan

Dalam kedudukannya sebagai pegawai mencakup pelaksanaan fungsi-fungsi dasar manajemen, terutama pengarahan dan pengawasan terhadap orang lain.

2) Kebutuhan

Kebutuhan prestasi dalam pekerjaan, mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan sukses.

3) Kecerdasan

Mencakup kebijakan, pemikiran kreatif dan daya fikir.

4) Ketegasan

Kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah-masalah dengan cepat, tepat, akurat.

5) Kepercayaan diri

Pandangan terhadap dirinya sebagai kemampuan untuk menghadapi masalah.

6) Kreatif

Kemampuan untuk bertindak tidak bergantung mengembangkan rangkaian kegiatan dan menemukan cara-cara baru, inovasi, pembaharuan, perubahan.

B. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual ini, dimana peneliti membuat sketsa mengenai gambaran.

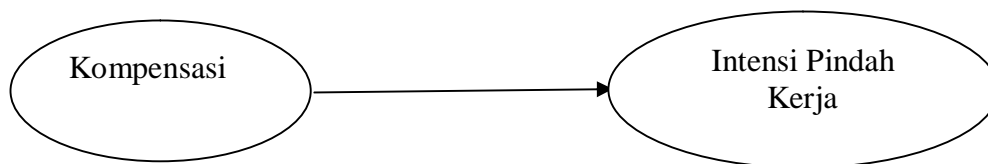
1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Intensi Pindah Kerja Karyawan

Kompensasi merupakan balas jasa yang diterima karyawan atas kontribusinya kepada perusahaan. Pemberian kompensasi yang baik terhadap karyawan akan memotivasi karyawan dengan baik. Pemberian tersebut menunjukkan bahwa kontribusi yang diberikan oleh karyawan diapresiasi benar oleh perusahaan, sehingga karyawan semakin termotivasi untuk bekerja pada

perusahaan. Karyawan yang diapresiasi oleh perusahaan juga cenderung setia terhadap perusahaan.

Dari hasil penelitian Ridwan Suryo Pranowo (2016) dan Sigi Anyar (2015) terdahulu terbukti bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi pindah kerja karyawan.

Intensi pindah kerja karyawan memiliki hubungan yang sangat erat dengan kompensasi dan sebaliknya. Jika kompensasi dibayar secara wajar dan benar maka, niat karyawan untuk keluar dari perusahaan dapat di minimalkan. Karyawan akan terus bertahan dan tidak berfikir untuk meninggalkan perusahaan. Demikian pula sebaliknya jika kompensasi tidak dibayar secara layak dan wajar, maka karyawan tentu akan berusaha keluar dan memilih perusahaan yang membayar kompensasi seperti yang diinginkan (Kasmir, 2016, hal.255). Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap intensi pindah kerja.

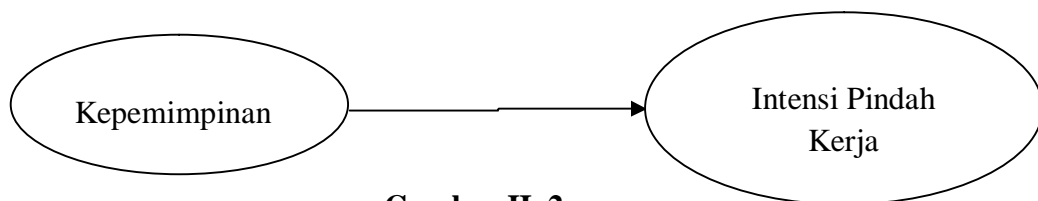


Gambar II-1

2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Intensi Pindah Kerja Karyawan

Berdasarkan penelitian Siti Noor Hidayati dalam jurnalnya, bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap intensi pindah kerja karyawan. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya atau anak buahnya.

Seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia mempunyai pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya agar menunjukkan suatu perilaku tertentu yang diharapkan oleh organisasi. Apabila pengaruh kepemimpinannya tidak sesuai norma dan nilai yang diyakini oleh karyawan maka seringkali menjadi penyebab timbulnya keinginan dari karyawan untuk mengundurkan diri dari organisasi.



Gambar II-2

3. Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Intensi Pindah Kerja Karyawan

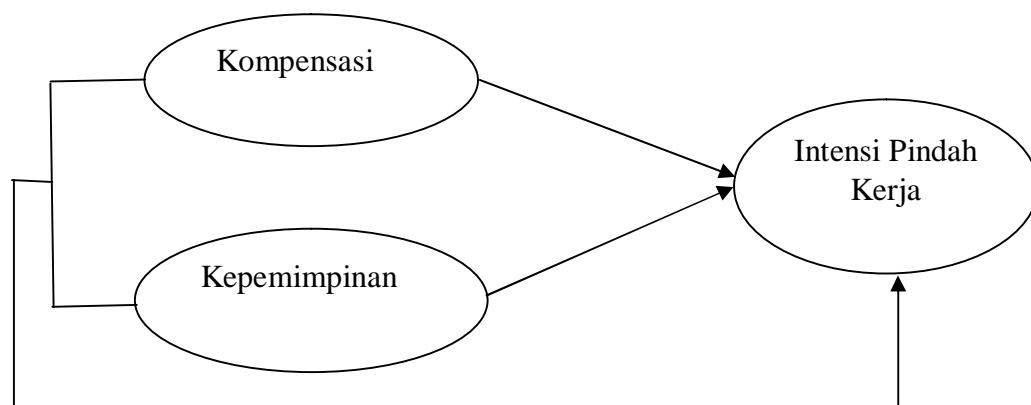
Berdasarkan penelitian dari Yudo Astiko dalam jurnalnya terlebih dahulu menunjukkan bahwa variabel kompensasi, dan kepemimpinan memiliki pengaruh secara bersama-sama dan signifikan terhadap intensi pindah kerja karyawan.

Turnover yang tinggi pada suatu perusahaan menunjukkan perusahaan yang bersangkutan perlu diperbaiki kondisi atau cara pembinaannya. Karyawan yang meninggalkan pekerjaan mungkin memiliki harapan yang lebih menguntungkan

pada perusahaan yang baru, karena karyawan menginginkan gaji yang lebih besar, tantangan dalam pekerjaan, pengembangan karir, suasana organisasi yang mendukung.

Faktor penyebab terjadinya intensi pindah kerja karyawan dapat berasal dari faktor kepemimpinan dan faktor kompensasi. Ketika karyawan merasa nyaman dengan pemimpin mereka dan kompensasi yang diterima karyawan adil dan sesuai dengan harapan karyawan, maka karyawan lebih cenderung untuk tinggal di perusahaan, sebaliknya ketika pemimpin merupakan sumber ketidak nyamanan dan kompensasi yang diberikan tidak adil bagi karyawan, maka kecenderungan untuk meninggalkan perusahaan akan meningkat.

Berdasarkan hal tersebut, maka dapat disimpulkan bahwasanya ada pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap intensi pindah kerja karyawan dapat dilihat pada paradigma penelitian berikut ini.



Gambar II-3

C. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2008, hal.301) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian berdasarkan batasan masalah dan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian adalah :

1. Ada pengaruh kompensasi terhadap intensi pindah kerja karyawan pada PT. Pegadaian (PERSERO) KANWIL I Medan.
2. Ada pengaruh kepemimpinan terhadap intensi Pindah kerja karyawan pada PT. Pegadaian (PERSERO) KANWIL I Medan.
3. Ada pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap intensi pindah kerja karyawan pada PT. Pegadaian (PERSERO) KANWIL I Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pada pendekatan penelitian ini penulis menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Pendekatan asosiatif merupakan suatu pendekatan untuk mengetahui adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Sedangkan pendekatan kuantitatif adalah metode yang lebih menekankan kepada aspek pengukuran secara objektif terhadap data atau rumus yang diperoleh. Menurut Sugiyono (2009, hal.7) pendekatan asosiatif adalah pendekatan dengan menggunakan dua atau lebih variabel untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara variabel yang satu dengan yang lain.

B. Defenisi Operasional Variabel

Defenisi operasional adalah suatu usaha untuk meneliti baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Adapun penelitian yang menjadi defenisi operasional adalah :

1. Kompensasi (X_1)

Menurut Hasibuan (2009, hal.118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan imbalan yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa-jasa yang telah mereka sumbangkan kepada perusahaan. Sistem kompensasi yang baik maka perusahaan telah memberikan penghargaan-penghargaan yang layak dan adil sebagaimana kontribusi karyawan atas pekerjaannya.

2. Kepemimpinan (X_2)

Kepemimpinan merupakan salah satu posisi kunci dimana seorang pemimpin harus bisa mempengaruhi, mengarahkan, dan menunjukkan kemampuannya agar semua tujuan perusahaan bisa tercapai sesuai dengan yang telah ditetapkan.

3. Intensi Pindah Kerja Karyawan (Y)

Intensi pindah kerja karyawan merupakan keinginan seorang karyawan untuk keluar atau mengundurkan diri dari pekerjaan mereka secara suka rela maupun tidak. Intensi pindah kerja karyawan merupakan hasil evaluasi individu tentang kelanjutan hubungan kerja mereka dengan perusahaan yang belum diwujudkan dalam tindakan keluar dari perusahaan.

Tabel III-1
Variabel Indikator

Variabel	Indikator	Penjelasan
Kompensasi (X_1) merupakan imbalan yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa-jasa yang telah mereka sumbangkan kepada perusahaan. Sistem kompensasi yang baik, perusahaan telah memberikan penghargaan-penghargaan yang layak dan adil sebagaimana kontribusi karyawan atas pekerjaannya.	1. Gaji	Gaji merupakan uang yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan.
	2. Insentif	Insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.
	3. Fasilitas	Fasilitas adalah segala sesuatu yang berupa benda maupun uang yang dapat memudahkan serta memperlancar pelaksanaan suatu usaha tertentu.
	4. Bonus	Bonus adalah kompensasi tambahan yang diberi kepada seorang karyawan yang nilainya diatas gaji normalnya.

Kepemimpinan (X ₂) merupakan salah satu posisi kunci dimana seorang pemimpin harus bisa mempengaruhi, mengarahkan, dan menunjukkan kemampuannya agar semua tujuan perusahaan bisa tercapai sesuai dengan yang telah ditetapkan.	1. Kecerdasan	Seorang pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan anggotanya.
	2. Kedewasaan	Pemimpin cenderung matang dan mempunyai emosi yang stabil dan mempunyai perhatian yang luas terhadap aktivitas-aktivitas sosial.
	3. Motivasi diri dan dorongan berprestasi	Para pemimpin secara efektif mempunyai dorongan motivasi yang mendorong untuk berprestasi.
	4. Sikap-sikap pengaruh kemanusiaan	Pimpinan-pimpinan yang berhasil mau mengakui kesalahan, menghormati para pengikutnya dan mampu berpihak kepada yang benar.
Intensi Pindah Kerja Karyawan (Y) merupakan hasil evaluasi individu tentang kelanjutan hubungan kerja mereka dengan perusahaan yang belum diwujudkan dalam tindakan keluar dari perusahaan.	1. Pikiran-pikiran untuk berhenti	Berdasarkan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan yang kemudian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini sehingga mengakibatkan tinggi rendahnya intensitas untuk tidak hadir ketempatnya bekerja.
	2. Keinginan untuk meninggalkan	Mencerminkan individu untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berfikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.
	3. Keinginan untuk mencari pekerjaan yang lain	Karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, cepat atau lambat akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Lokasi yang dipilih untuk melakukan penelitian ini adalah di PT. Pegadaian (PERSERO) KANWIL I Medan yang beralamat di Jl. Pegadaian No. 112, Kota Medan, Sumatera Utara.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dimulai dari bulan November 2018 s/d Desember 2019 yang dapat dilihat pada table berikut :

Table III-2
Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Bulan/Minggu																			
		Nov 2018				Des 2018				Jan 2019				Feb 2019				Mar 2019			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul																				
2	Penyusunan proposal																				
3	Bimbingan proposal																				
4	Seminar proposal																				
5	Pengumpulan data																				
6	Bimbingan Skripsi																				
7	Sidang Skripsi																				

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Arikunto (2014, hal.173) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada

PT. Pegadaian (PERSERO) KANWIL I Medan yang berjumlah 70 orang karyawan.

Tabel III-3
Komposisi Pegawai PT.pegadaian (Persero) Kanwil I Medan

No.	Nama Divisi	Jumlah Pegawai
1	Humas	1
2	MBA	8
3	OHC	12
4	Logistik	13
5	Keuangan	9
6	LO (Legal Operational)	3
7	Profesional Utama	3
8	Deputy Bisnis 1	11
9	Teknologi Informasi	10
Jumlah		70

2. Sampel

Arikunto (2014, hal.174) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Adapun yang menjadi sampel pada penelitian ini kurang dari 100 maka jumlah sampel sebanyak jumlah populasi yaitu 70 sampel.

E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Wawancara

Teknik pengumpulan data melalui wawancara adalah dengan cara bertanya langsung kepada pihak yang bersangkutan agar memberikan data yang diperlukan.

2. Angket

Penulis melakukan penelitian dengan memberikan angket kepada karyawan PT. Pegadaian (PERSERO) KANWIL I Medan yaitu berupa pernyataan-pernyataan yang ada pada angket bersifat tertutup yang digunakan untuk mendapatkan data dari responden yang mengandung pernyataan-pernyataan yang disertai pilihan jawaban. Responden hanya bisa menjawab dengan pilihan yang diberikan.

Table III – 4
Skala Pengukuran Likert's

Pernyataan	Bobot
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang setuju (KS)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

Selanjutnya untuk menguji validitas atau reliable tidaknya data, maka diuji dengan :

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah untuk menilai apakah seperangkat alat ukur sudah tepat mengukur apa yang seharusnya diukur. Suatu angket dikatakan *valid* jika pertanyaan pada angket mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh angket tersebut. Maka digunakan teknik korelasi *product moment* berdasarkan Juliandi (2013, hal.79) :

$$r = \frac{\sum xy - (\sum x) - (\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan :

N : Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x$: Jumlah pengamatan variabel x

$\sum y$: Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x^2)$: Jumlah kuadrat pengamatan variabel x

$(\sum y^2)$: Jumlah kuadrat pengamatan variabel y

$(\sum x)^2$: Kuadrat jumlah pengamatan variabel x

$(\sum y)^2$: Kuadrat jumlah pengamatan variabel y

$\sum xy$: Jumlah hasil kali variabel x dan y

Menurut Sugiyono (2010, hal.3) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Program yang akan digunakan untuk menguji validitas dan reabilitas *instrument* adalah program komputer *statistical program for social science* (SPSS) versi 16,0 yang terdiri dari uji validitas dan reabilitas. Kriteria penilaian uji validitas, adalah :

- 1) Apabila $r \text{ hitung} > r \text{ table}$ (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut *valid*.
- 2) Apabila $r \text{ hitung} < r \text{ table}$ (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut tidak *valid*.

Berikut hasil pengujian validitas data instrumen penelitian pada tabel kompensasi (X_1) yang sudah diolah adalah sebagai berikut :

Tabel III-5
Uji Validitas Variabel Kompensasi (X₁)

Butir	Nilai Corrected Item Total Correlation/rhitung	rtabel	Kriteria
1	0.658	0,235	Valid
2	0.475	0,235	Valid
3	0.756	0,235	Valid
4	0.619	0,235	Valid
5	0.621	0,235	Valid
6	0.733	0,235	Valid
7	0.624	0,235	Valid
8	0.666	0,235	Valid

Berdasarkan uji validitas instrument variabel kompensasi (X₁) diatas dapat dipahami bahwa keseluruhan item pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid dengan ketentuan perbandingan diperoleh nilai **rhitung** > **rtabel**. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrument item kuesioner kepemimpinan (X₁). Dalam penelitian ini dapat digunakan secara keseluruhan untuk diikuti sertakan pada uji selanjutnya.

Berikut hasil pengujian validitas data instrumen penelitian pada tabel kepemimpinan (X₂) yang sudah diolah adalah sebagai berikut :

Tabel III-6
Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X₂)

Butir	Nilai Corrected Item Total Correlation/rhitung	rtabel	Kriteria
1	0.581	0,235	Valid
2	0.576	0,235	Valid
3	0.757	0,235	Valid
4	0.628	0,235	Valid
5	0.58	0,235	Valid
6	0.78	0,235	Valid
7	0.705	0,235	Valid
8	0.682	0,235	Valid
9	0.623	0,235	Valid
10	0.305	0,235	Valid
11	0.629	0,235	Valid
12	0.635	0,235	Valid

Berdasarkan uji validitas instrument variabel kepemimpinan (X_2) diatas dapat dipahami bahwa keseluruhan item pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid dengan ketentuan perbandingan diperoleh nilai **$r_{hitung} > r_{tabel}$** . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrument item kuesioner kepemimpinan (X_2). Dalam penelitian ini dapat digunakan secara keseluruhan untuk diikuti sertakan pada uji selanjutnya.

Berikut hasil pengujian validitas data instrumen penelitian pada tabel intensi pindah kerja karyawan (Y) yang sudah diolah adalah sebagai berikut :

Tabel III-7
Uji Validitas Variabel Intensi Pindah Kerja Karyawan (Y)

Butir	Nilai Corrected Item Total Correlation/ r_{hitung}	R_{tabel}	Kriteria
1	0.754	0,235	Valid
2	0.589	0,235	Valid
3	0.792	0,235	Valid
4	0.718	0,235	Valid
5	0.703	0,235	Valid
6	0.819	0,235	Valid

Berdasarkan uji validitas instrument variabel intensi pindah kerja karyawan (Y) diatas dapat dipahami bahwa keseluruhan item pernyataan pada kuesioner dinyatakan *valid* dengan ketentuan perbandingan diperoleh nilai **$r_{hitung} > r_{tabel}$** . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrument item kuesioner intensi pindah kerja karyawan (Y). Dalam penelitian ini dapat digunakan secara keseluruhan untuk diikuti sertakan pada uji selanjutnya.

b. Reliabilitas

Reliabilitas (*Reliability*) merupakan adanya kepercayaan atau ketepatan data yang didapat pada waktu ke waktu. Menurut Arikunto dalam Juliandi (2013,

hal.86) pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *crombach alpha*, dikatakan *reliable* bila hasil alpha sebagai berikut :

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma i^2} \right]$$

Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai koefisien reliabilitas yakni $\alpha \geq 0,60$ maka reliabilitas cukup baik.
- 2) Jika nilai koefisien $\alpha \leq 0,60$ maka reliabilitas kurang baik.

Keterangan :

Jika nilai korelasi (r) yang diperoleh adalah positif, kemungkinan butir yang diuji tersebut *valid*. Namun walaupun positif, perlu pula nilai korelasi (r) tersebut dibandingkan dengan nilai korelasi yakni r hitung dengan r tabel, apabila nilai r hitung > r tabel, maka *instrument* adalah *valid*. Butir *instrument* yang *valid* (tidak benar atau salah) tidak layak untuk dijadikan sebagai item didalam *instrument* penelitian. Butir yang tidak *valid* dibuang dari *instrument* angket.

Selanjutnya item *instrument* yang *valid* diuji reabilitasnya untuk mengetahui apakah seluruh item pertanyaan dari setiap variabel sudah menerangkan tentang variabel yang diteliti, pengujian reabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach's Alpha* > 0,60 maka penelitian tersebut dianggap *reliable*.

Tabel III-8
Uji Reliabilitas Intensi Pindah Kerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.825	6

Tabel III-9
Uji Reliabilitas Kompensasi (X_1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.799	8

Tabel III-10
Uji Reliabilitas Kepemimpinan (X_2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.859	12

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan jawaban dari rumusan masalah yang akan meneliti apakah masing-masing variabel bebas (kompensasi dan kepemimpinan) tersebut berpengaruh terhadap variabel terikat (intensi pindah kerja karyawan) secara parsial maupun simultan. Teknik yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Regresi Linear Berganda

Regresi adalah suatu metode untuk menentukan sebab akibat antara satu variabel dengan variabel-variabel yang lain. Penelitian ini menggunakan regresi linear berganda untuk menentukan sebab akibat variabel bebas kompensasi (X_1) dan kepemimpinan (X_2) terhadap intensi pindah kerja karyawan (Y) dengan menggunakan rumus regresi linear berganda berdasarkan Sugiyono (2010, hal.211) sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan :

Y : Intensi Pinda Kerja Karyawan

a : Konstanta

X₁ : Kompensasi

X₂ : Kepemimpinan

b₁b₂ : Koefisien Regresi

Metode regresi adalah model regresi yang menghasilkan estimator linear yang tidak bias yang terbaik (*best linier unbiased estimate*). Kondisi ini akan terjadi jika dipenuhi beberapa asumsi yang disebut dengan uji asumsi klasik, sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Menurut Juliandi (2013:174) uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independenya memiliki distribusi normal tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikoleniaritas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikoleniaritas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factor*) antar variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikoleniaritas adalah nilai

tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikoleniaritas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan $VIF > 10$.

c. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan lainnya. Jika varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik *scatterplot* antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah :

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

2. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji-t)

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Menurut Sugiyono (2010, hal.184) untuk menguji signifikan hubungan digunakan rumus uji t, sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t : Nilai t hitung

r : Koefisien korelasi

n : Jumlah sampel

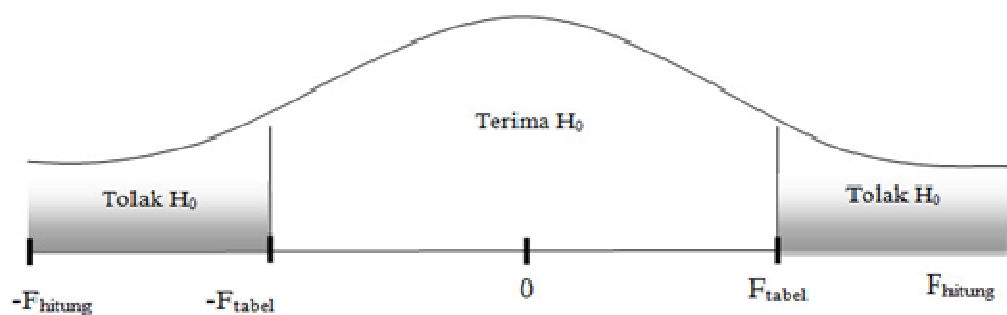
Tahap-tahap :

a. Bentuk Pengujian

$H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

$H_0 : r_s \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Uji statistik F dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara simultan mempunyai hubungan signifikan atau tidak terhadap ditolak : jika $t_{hitung} < -t_{tabel}$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi dan kepemimpinan terhadap intensi pindah kerja karyawan.



Gambar III-1 : Kriteria Pengujian Uji t

b. Uji Simultan (Uji F)

Pada pengujian secara simultan ini akan diuji pengaruh variabel kedua variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Statistik uji yang digunakan pada pengujian simultan adalah uji F. Variabel terikat (Y) dengan rumus sebagai berikut :

$$Fh = \frac{r^2/k}{(1-r^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan :

Fh : Nilai F hitung

R² : Koefisien korelasi berganda

K : Jumlah variabel independen

N : Jumlah anggota sampel

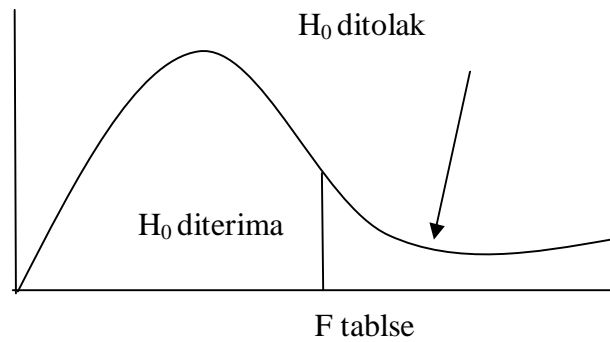
Kriteria pengujian uji F :

Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, tolak H_0 sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- b) Jika nilai $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, terima H_0 sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

H_0 = Tidak ada pengaruh antara kompensasi dan kepemimpinan terhadap intensi pindah kerja karyawan.

H_a = Ada pengaruh antara kompensasi dan kepemimpinan terhadap intensi pindah kerja karyawan.



Gambar III-2 : Kriteria Pengujian Uji F

3. Koefisien Determinasi (*R-Square*)

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan.

Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%) dengan rumus sebagai berikut :

$$D = R^2 \times 100 \%$$

Keterangan :

D : Determinasi

R : Nilai Korelasi Berganda

100% : Persentase Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Pengumpulan Data

Setelah diadakan penelitian maka berbagai data tentang keadaan responden, dalam hal ini disajikan data yang diperoleh selama masa penelitian yang berlangsung pada PT. Pegadaian (PERSERO) KANWIL I Medan. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap intensi pindah kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan angket sebagai alat pengumpulan data atau instrumen yang kemudian diolah dan dianalisis.

Kuesioner disebar dan diisi oleh responden, maka penelitian mentabulasi data dari tiap pernyataan melalui langkah-langkah diatas. Penelitian ini disebar sebanyak 70 orang, angket sesuai dengan jumlah sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini. Ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variabel kompensasi (X_1), variabel kepemimpinan (X_2) dan variabel intensi pindah kerja (Y) dengan menggunakan skala likert.

Tabel IV-1
Skala Pengukuran Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Pada tabel diatas berlaku baik didalam menghitung variabel X_1 dan X_2 yaitu variabel bebas (terdiri dari variabel kompensasi, variabel kepemimpinan)

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian analisis data dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara kompensasi terhadap intensi pindah kerja diperoleh $t_{hitung} (4,186) > t_{tabel} (1,668)$, dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Nilai 4,186 lebih besar dari 1,668 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_o ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap intensi pindah kerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara kepemimpinan terhadap intensi pindah kerja diperoleh $t_{hitung} (3,421) > t_{tabel} (1,668)$, dengan taraf signifikan $0,001 < 0,05$. Nilai 3,421 lebih besar dari 1,668 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_o diterima (H_o ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap intensi pindah kerja karyawan.
3. Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 36,877 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan F_{tabel} 3,896 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yakni $36,877 \geq 3,896$, Nilai 36,877 lebih besar dari 3,896 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , artinya H_o ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara kompensasi dan kepemimpinan terhadap intensi pindah kerja karyawan.

maupun variabel Y yaitu variabel terikat (intensi pindah kerja karyawan).

Dengan demikian skor angket dimulai dari skor 5 sampai 1.

2. Identitas Responden

a. Jenis Kelamin

Berdasarkan kuesioner yang telah disebarkan, maka diketahui bahwa identitas responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut :

Tabel IV-2
Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	40	57,00%
2	Perempuan	30	43,00%
	Jumlah	70	100,00%

Dari data diatas menunjukkan bahwa untuk data jenis kelamin frekuensi responden laki-laki adalah sebanyak 40 orang (57,00%). Sedangkan responden perempuan sebanyak 30 orang (43,00%). Maka mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki dengan jumlah 40 orang.

b. Usia

Berdasarkan kuesioner yang telah disebarkan, maka diketahui bahwa identitas responden berdasarkan usia adalah sebagai berikut :

Tabel IV-3
Jumlah Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	20-30 tahun	18	25,71%
2	31-40 tahun	31	44,29%
3	41-60 tahun	21	30,00%
	Jumlah	70	100,00%

Dari data diatas menunjukkan bahwa untuk responden berdasarkan usia, frekuensi responden usia 20-30 tahun adalah sebanyak 18 orang (25,71%). Responden usia 31-40 tahun adalah sebanyak 31 orang (44,29%). Responden usia 41-60 tahun adalah sebanyak 21 orang (30,00%), dengan demikian mayoritas responden karyawan PT. Pegadaian (PERSERO) KANWIL I Medan adalah usia 31-40 tahun.

c. Tingkat Pendidikan

Berdasarkan kuesioner yang telah disebarkan, maka diketahui bahwa identitas responden berdasarkan tingkat pendidikan adalah sebagai berikut :

Tabel IV-4
Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMA	21	30,00%
2	S-1	31	44,29%
3	S-2	18	25,71%
	Jumlah	70	100,00%

Dari data diatas menunjukkan bahwa untuk responden berdasarkan tingkat pendidikan, frekuensi responden tingkat pendidikan SMA/SMK adalah sebanyak 21 orang (30,00%). Responden tingkat pendidikan Strata 1 (S-1) adalah sebanyak 31 orang (44,29%). Responden tingkat pendidikan Strata 2 (S-2) adalah sebanyak 18 orang (25,71%). Dengan demikian mayoritas responden berdasarkan tingkat pendidikan karyawan PT. Pegadaian (PERSERO) KANWIL I Medan adalah S-1 dengan jumlah 31 orang.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

a. Variabel Kompensasi (X_1)

Berikut hasil data tabulasi dari kuesioner yang telah disebarkan pada penelitian ini untuk variabel kompensasi diperoleh hasil data sebagai berikut :

Tabel IV-5
Skor Angket Variabel Kompensasi (X_1)

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	26	37,14%	14	20,00%	24	34,29%	6	8,57%	0	0,00%	70	100%
2	29	41,43%	10	14,29%	27	38,57%	4	5,71%	0	0,00%	70	100%
3	27	38,57%	9	12,86%	27	38,57%	7	10,00%	0	0,00%	70	100%
4	31	44,29%	10	14,29%	23	32,86%	6	8,57%	0	0,00%	70	100%
5	31	44,29%	10	14,29%	25	35,71%	4	5,71%	0	0,00%	70	100%
6	27	38,57%	12	17,14%	24	34,29%	7	10,00%	0	0,00%	70	100%
7	28	40,00%	15	21,43%	19	27,14%	8	11,43%	0	0,00%	70	100%
8	32	45,71%	15	21,43%	17	24,29%	6	8,57%	0	0,00%	70	100%

Dari pengolahan data tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang gaji atau upah yang saya terima diberikan tepat waktu sesuai harapan mayoritas menjawab sangat setuju 26 orang (37,14%).
2. Jawaban responden tentang perbedaan gaji yang diberikan kepada karyawan sesuai dan adil mayoritas menjawab sangat setuju 29 orang (41,43%).
3. Jawaban responden tentang perusahaan memberikan tunjangan asuransi sebagai tanggung jawab keselamatan karyawan mayoritas menjawab sangat setuju 27 (38,57%) orang dan kurang setuju 27 orang (38,57%).
4. Jawaban responden tentang tunjangan yang diberikan diluar gaji pokok mencukupi kebutuhan saya mayoritas menjawab sangat setuju 31 orang (44,29%).

5. Jawaban responden tentang saya mendapatkan fasilitas kendaraan dalam menjalankan operasional perusahaan mayoritas menjawab sangat setuju 31 orang (44,29%).
6. Jawaban responden tentang perusahaan memberikan fasilitas tempat untuk beribadah mayoritas menjawab sangat setuju 27 orang (38,57%).
7. Jawaban responden tentang bonus yang diberikan perusahaan sesuai dengan waktu kerja lembur yang saya lakukan mayoritas menjawab sangat setuju 28 orang (40,00%).
8. Jawaban responden tentang saya mendapatkan bonus dari perusahaan apabila saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu mayoritas menjawab sangat setuju 32 orang (45,71%).

b. Variabel Kepemimpinan (X₂)

Berikut hasil data tabulasi dari kuesioner yang telah disebarkan pada penelitian ini untuk variabel kepemimpinan diperoleh hasil data sebagai berikut :

Tabel IV-6
Skor Angket Variabel Kepemimpinan (X₂)

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	42	60,00%	11	15,71%	14	20,00%	3	4,29%	0	0,00%	70	100%
2	44	62,86%	9	12,86%	15	21,43%	2	2,86%	0	0,00%	70	100%
3	39	55,71%	9	12,86%	18	25,71%	4	5,71%	0	0,00%	70	100%
4	41	58,57%	11	15,71%	14	20,00%	4	5,71%	0	0,00%	70	100%
5	38	54,29%	10	14,29%	18	25,71%	4	5,71%	0	0,00%	70	100%
6	44	62,86%	13	18,57%	10	14,29%	3	4,29%	0	0,00%	70	100%
7	32	45,71%	16	22,86%	15	21,43%	7	10,00%	0	0,00%	70	100%
8	43	61,43%	15	21,43%	10	14,29%	2	2,86%	0	0,00%	70	100%
9	34	48,57%	14	20,00%	18	25,71%	4	5,71%	0	0,00%	70	100%
10	28	40,00%	13	18,57%	26	37,14%	3	4,29%	0	0,00%	70	100%
11	44	62,86%	14	20,00%	7	10,00%	5	7,14%	0	0,00%	70	100%
12	33	47,14%	18	25,71%	15	21,43%	4	5,71%	0	0,00%	70	100%

Dari pengolahan data tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pimpinan memiliki strategi yang jelas dan realistis mayoritas menjawab sangat setuju 42 orang (60,00%).
2. Jawaban responden tentang komunikasi pimpinan dan 8penyampaianmya sangat jelas serta diterima anggota dengan baik mayoritas menjawab sangat setuju 44 orang (62,86%).
3. Jawaban responden tentang saya percaya bahwa tujuan yang ditetapkan pimpinan akan membawa perubahan yang lebih baik mayoritas menjawab sangat setuju 39 orang (55,71%).
4. Jawaban responden tentang pimpinan selalu memberikan perhatian secara personal dan sangat memotivasi kerja saya mayoritas menjawab sangat setuju 41 orang (58,57%).
5. Jawaban responden tentang pimpinan selalu peduli terhadap setiap permasalahan yang terjadi pada anggotanya mayoritas menjawab sangat setuju 38 orang (54,29%).
6. Jawaban responden tentang pimpinan mengajak anggota untuk membekali diri dengan pengetahuan dan keahlian dalam usaha meningkatkan kompetensi mayoritas menjawab sangat setuju 44 orang (62,86%).
7. Jawaban responden tentang pimpinan mempengaruhi anggota untuk memiliki tekad dalam menyelesaikan tugas dengan tuntas mayoritas menjawab sangat setuju 32 orang (45,71%).
8. Jawaban responden tentang pimpinan selalu mengajak anggota untuk bekerja dalam tim yang solid dan harmonis mayoritas menjawab sangat setuju 43 orang (61,43%).

9. Jawaban responden tentang pimpinan selalu dapat menyelesaikan setiap konflik antar anggota dengan baik mayoritas menjawab sangat setuju 34 orang (48,57%).
10. Jawaban responden tentang pimpinan selalu mengajak anggotanya untuk menghormati perbedaan dan keyakinan mayoritas menjawab sangat setuju 28 orang (40,00%).
11. Jawaban responden tentang pimpinan selalu mengajak seluruh anggota untuk berorientasi pada kualitas mayoritas menjawab sangat setuju 44 orang (62,86%).
12. Jawaban responden tentang pimpinan selalu menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan kearah yang lebih baik mayoritas menjawab sangat setuju 33 orang (47,14%).

c. Variabel Intensi Pindah Kerja Karyawan

Berikut hasil data tabulasi dari kuesioner yang telah disebarkan pada penelitian ini untuk variabel intensi pindah kerja karyawan diperoleh hasil data sebagai berikut :

Tabel IV-7
Skor Angket Variabel Intensi Pindah Kerja
Karyawan (Y)

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	29	41,43%	12	17,14%	25	35,71%	4	5,71%	0	0,00%	70	100%
2	32	45,71%	13	18,57%	23	32,86%	2	2,86%	0	0,00%	70	100%
3	30	42,86%	12	17,14%	22	31,43%	6	8,57%	0	0,00%	70	100%
4	30	42,86%	13	18,57%	22	31,43%	5	7,14%	0	0,00%	70	100%
5	31	44,29%	11	15,71%	24	34,29%	4	5,71%	0	0,00%	70	100%
6	30	42,86%	14	20,00%	21	30,00%	5	7,14%	0	0,00%	70	100%

Dari pengolahan data tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

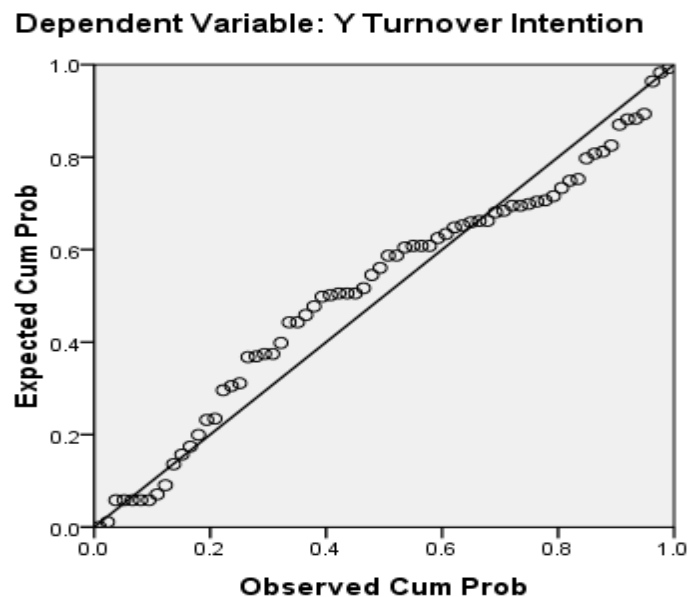
1. Jawaban responden tentang saya pernah berpikir untuk berhenti dari pekerjaan saya saat ini mayoritas menjawab sangat setuju 29 orang (41,43%).
2. Jawaban responden tentang saya pernah berpikir untuk berganti pekerjaan saya saat ini mayoritas menjawab sangat setuju 32 orang (45,71%).
3. Jawaban responden tentang saya akan berusaha untuk mencari pekerjaan lain secepatnya mayoritas menjawab sangat setuju 30 orang (42,86%).
4. Jawaban responden tentang saya melihat peluang kerja lebih baik di perusahaan lain mayoritas menjawab sangat setuju 30 orang (42,86%).
5. Jawaban responden tentang saya masih ingin bekerja diperusahaan lain mayoritas menjawab sangat setuju 31 orang (44,29%).
6. Jawaban responden tentang saya dalam waktu dekat memutuskan untuk meninggalkan perusahaan ini mayoritas menjawab sangat setuju 30 orang (42,86%).

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV-1
Grafik Normalitas Data

Dari gambar diatas, dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal, karena data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji korelasi antara variabel independen. Jika terjadi korelasi maka ada gejala multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independennya.

Tabel IV-8
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.169	2.751		.425	.672		
X ₁ Kompensasi	.365	.087	.444	4.186	.000	.632	1.583
X ₂ Kepemimpinan	.223	.065	.363	3.421	.001	.632	1.583

a. Dependent Variable: Y Intensi Pindah Kerja

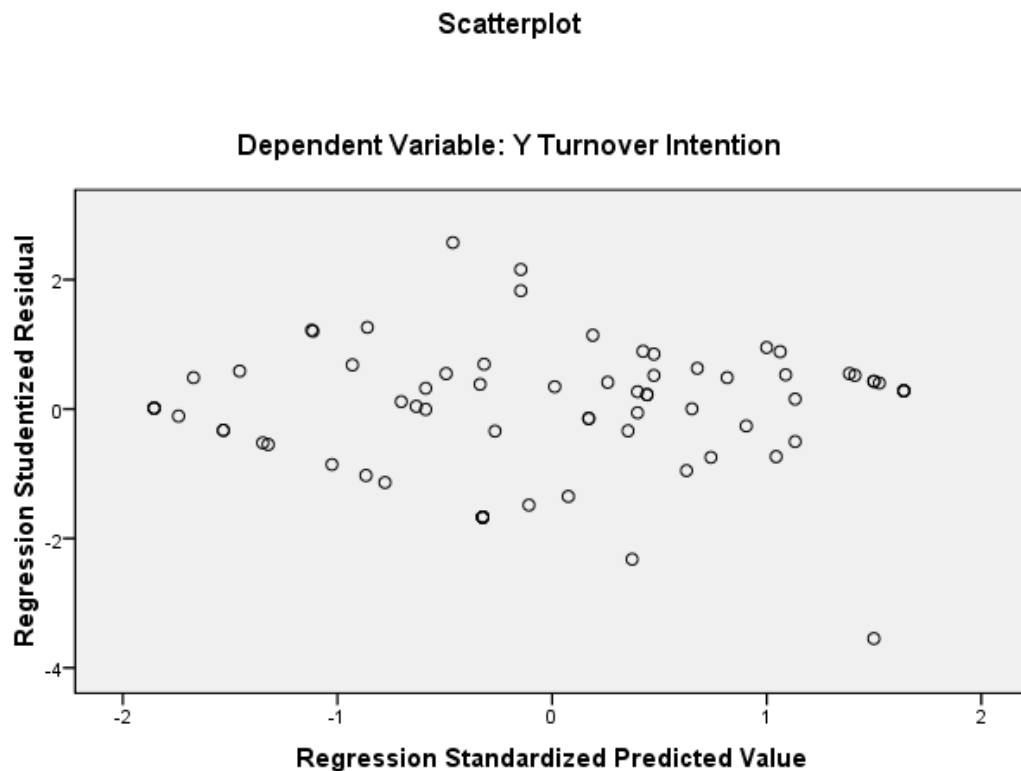
Kriteria pengujian:

1. Adanya multikolinearitas bila nilai *tolerance* < 0,10 atau nilai VIF > 10.
2. Tidak adanya multikolinearitas bila nilai *tolerance* > 0,10 atau nilai VIF < 10.

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai VIF yang diperoleh adalah sebesar 3,166 yaitu lebih kecil dari 10, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas dalam penelitian ini.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Pada analisis grafik, suatu model regresi dianggap tidak mengalami heteroskedastisitas jika titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y.



Gambar IV.2
Pengujian Heteroskedastisitas

Gambar di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk variabel independen maupun variabel bebasnya.

5. Pengujian Hipotesis

a. Regresi Linear Berganda

Memasuki variabel penelitian ini ke dalam model bertujuan untuk melihat korelasi yang terbangun diantara variabel-variabel penelitian. Untuk mengetahui hubungan yang terbentuk diantara variabel penelitian ini, maka dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel IV-9
Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.169	2.751		.425	.672
X1 Kompensasi	.365	.087	.444	4.186	.000
X2 Kepemimpinan	.223	.065	.363	3.421	.001

a. Dependent Variable: Y Intensi Pindah Kerja

Sumber: Data yang diolah dengan menggunakan SPSS

Dari tabel di atas, maka model persamaan regresinya adalah:

$$Y = 1,169 + 0,365 X_1 + 0,223 X_2.$$

Keterangan:

Y = Intensi Pindah Kerja

X₁ = Kompensasi

X₂ = Kepemimpinan

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- a. Variabel Y memiliki nilai konstanta sebesar 1,169 yang berarti bahwa apabila variabel X₁ dan X₂ bernilai 0 maka nilai Y tetap sebesar 1,169.
- b. Koefisien kompensasi memberikan nilai sebesar 0,365 yang berarti bahwa semakin baik kompensasi maka intensi pindah kerja akan semakin menurun.
- c. Koefisien kepemimpinan memberikan nilai sebesar 0,223 yang berarti bahwa semakin baik kepemimpinan maka intensi pindah kerja akan semakin menurun.

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menjelaskan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dengan menggunakan program SPSS.

Tabel IV-10
Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.169	2.751		.425	.672
X1 Kompensasi	.365	.087	.444	4.186	.000
X2 Kepemimpinan	.223	.065	.363	3.421	.001

a. Dependent Variable: Y Intensi Pindah Kerja

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2019)

Dari data hasil pengujian untuk variabel x dan y di atas menggunakan pengolahan SPSS dapat diketahui:

Secara parsial pengaruh antara kompensasi terhadap intensi pindah kerja karyawan diperoleh $t_{hitung} (4,186) > t_{tabel} (1,668)$, dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Nilai 4,186 lebih besar dari 1,668 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_o ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap intensi pindah kerja karyawan.

Secara parsial pengaruh antara kepemimpinan terhadap intensi pindah kerja karyawan diperoleh $t_{hitung} (3,421) > t_{tabel} (1,668)$, dengan taraf signifikan $0,001 < 0,05$. Nilai 3,421 lebih besar dari 1,668 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap intensi pindah kerja karyawan.

c. Uji Simultan (Uji F)

Uji F untuk melihat apakah secara bersama-sama variabel bebas mempengaruhi intensi pindah kerja karyawan, maka hasil pengolahan data yang dilakukan adalah sebagai berikut.

Tabel IV-11
Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	708.598	2	354.299	36.877	.000 ^a
	Residual	643.702	67	9.607		
	Total	1352.300	69			

a. Predictors: (Constant), X2 Kepemimpinan, X1 Kompensasi

b. Dependent Variable: Y Intensi Pindah Kerja

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2019)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$F_{hitung} = 36,877$$

$$F_{tabel} = 3,896$$

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 36,877 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan F_{tabel} 3,896 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yakni $36,877 \geq 3,896$, Nilai 36,877 lebih besar

dari 3,896 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , artinya H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara kompensasi dan kepemimpinan terhadap intensi pindah kerja.

6. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan besar yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV-12
Uji Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.724 ^a	.524	.510	3.09959	2.022

a. Predictors: (Constant), X2 Kepemimpinan, X1 Kompensasi

b. Dependent Variable: Y Intensi Pindah Kerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2019)

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,524. Hal ini berarti 52,4% variasi variabel intensi pindah kerja karyawan (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu kompensasi (X_1) dan kepemimpinan (X_2). Sedangkan sisanya 47,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

B. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (kompensasi dan kepemimpinan) mempunyai pengaruh positif terhadap variabel terikat (intensi pindah kerja). Hasil rinci analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara kompensasi terhadap intensi pindah kerja karyawan diperoleh $t_{hitung} (4,186) > t_{tabel} (1,668)$, dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Nilai 4,186 lebih besar dari 1,668 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_o ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap intensi pindah kerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara kepemimpinan terhadap intensi pindah kerja karyawan diperoleh $t_{hitung} (3,421) > t_{tabel} (1,668)$, dengan taraf signifikan $0,001 < 0,05$. Nilai 3,421 lebih besar dari 1,668 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_o diterima (H_o ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap intensi pindah kerja karyawan.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 36,877 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan F_{tabel} 3,896 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yakni $36,877 \geq 3,896$, Nilai 36,877 lebih besar dari 3,896 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , artinya H_o ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara kompensasi dan kepemimpinan terhadap intensi pindah kerja karyawan.

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,524. Hal ini berarti 52,4% variasi variabel intensi pindah kerja karyawan (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu kompensasi (X_1) dan kepemimpinan (X_2). Sedangkan sisanya 47,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan hasil pengujian maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan kepemimpinan sangatlah berpengaruh terhadap intensi pindah kerja karyawan di perusahaan.

4. Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,524. Hal ini berarti 52,4% variasi variabel intensi pindah kerja karyawan (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu kompensasi (X_1) dan kepemimpinan (X_2). Sedangkan sisanya 47,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Sebaiknya perusahaan perlu meningkatkan peranan kepemimpinan agar dapat mengurangi tingkat intensi pindah kerja karyawan dengan melibatkan karyawannya dalam berpartisipasi memberikan saran, ide agar karyawan memiliki keinginan yang tinggi dalam menjalankan tugasnya.
2. Perusahaan harus selalu memberikan kompensasi yang sesuai dengan hasil kerja karyawannya agar kerja yang dihasilkan menjadi optimal, dengan adanya kebijakan perusahaan mengenai pemberian kompensasi tunai yang kompetitif kepada karyawan maka akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Dalam memimpin dan memberikan kompensasi perusahaan harus meningkatkan kepemimpinan dalam memberikan saran dan pertimbangan-pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan dan pemberian kompensasi yang sesuai kerja karyawan dan kompetitif maka secara keseluruhan akan dapat mengurangi tingkat intensi pindah kerja karyawan.
4. Bagi peneliti lain yang ingin meneliti, sebaiknya untuk dapat menambah variabel lain yang tingkat kemungkinan untuk dapat mempengaruhi intensi

pindah kerja, hal ini agar manajemen perusahaan dapat mengendalikan tingkat intensi pindah kerja karyawan secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I Komang *et al.* (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Arikunto, Suharsimi. (2014). *Penelitian Tindakan Kelas*. Jakarta : Bumi Aksara
- Astiko, Yudo. (2012). “Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Keadilan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada *Turnover Intention* Tenaga Keperawatan”. *Journal of Economic Universitas Diponegoro*. 2 (1). 10-11
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga
- Darsono, Siswandoko, Tjatjuk. (2011). *Sumber Daya Manusia Abad 21*. Nusantara Consulting : Jakarta
- Handoko, T. Hani. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Harnoto. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : prehallindo
- Hasibuan, Melayu SP. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hidayati, Noor, Siti. (2018). “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap *Turnover Intention* Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai “Variabel Antara”. *Jurnal Maksipreneur*. 7 (2). 162-173
- Juliandi, Azuar, Nasution, Irfan, Manurung, Saprinal. (2013), *Metodelogi Penelitian Bisnis*, Umsu Press
- Kadarisman. (2014). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta : Rajawali Pers
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Kharisma Putra
- Kartono, Kartini. (2008). *Gaya Kepemimpinan dan Pemimpin*. Jakarta : Rajagrafindo Persada
- Kartono, Kartini. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : Rajagrafindo Persada
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2009, 2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Rosda Karya
- Mobley. W. H. (2011). *Pergantian Karyawan : Sebab, Akibat, dan Pengendaliannya*. Jakarta : PT. Pustaka Binaman Pressindo

- Pranowo, Suryo, Ridwan. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan dengan Lama Kerja Sebagai variabel Pemoderasi*. Skripsi. Universitas Yogyakarta.
- Rivai, Veitzal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Robbins, S.P., Judge, A.T. (2013). *Organizational Behavior*. New Jersey : Pearson Education, Inc.
- Robbins, S.P., Judge, A.T. (2009). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat
- Setyosari, Punaji. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan dan Pengembangan*. Jakarta : Kencana
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN
- Anyar, Sigi. (2015). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Warung Kopi Mato dan Secangkir Jawa di Yogyakarta*. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta
- Sugiyono. (2010). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta
- Suswanto, Dono Juni Priansa, Dono, Juni. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Cetakan Kedua. Penerbit : Alfabeta Bandung.
- Sutikno. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Lombok : Holistico Lombok
- Tahir, Muh. (2011). *Pengantar Metode Penelitian Pendidikan*. Universitas Muhammadiyah Makassar
- Thoha, Miftah. (2013). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta : Rajawali Pers



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
UPT PERPUSTAKAAN

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Telp. 6624567 - Ext. 113 Medan 20238
Website: <http://perpustakaan.umsu.ac.id>

SURAT KETERANGAN

Nomor: 595./KET/II.2-AU/UMSU-P/M/2019



Berdasarkan hasil pemeriksaan data pada Sistem Perpustakaan, maka Pelaksana Tugas (Plt.) Kepala Unit Pelaksana Teknis (UPT) Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan ini menerangkan :

Nama : Siti Rahmana Harahap
NPM : 1505161183
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan/ P.Studi : Manajemen

telah menyelesaikan segala urusan yang berhubungan dengan Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.

Demikian surat keterangan ini diperbuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 2 Jumadil Akhir 1440 H
08 Februari 2019 M

Plt. Kepala UPT Perpustakaan,

Muhammad Arifin, S.Pd, M.Pd



UMSU

Unggul! Cerdas! Terpercaya!

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website : http://www.umsu.ac.id Email : rektor@umsu.ac.id

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website : http://www.umsu.ac.id Email : rektor@umsu.ac.id

PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA

NOMOR : 827 TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2018

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : MANAJEMEN
Pada Tanggal : 27 Nopember 2018

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : SITI RAHMANA HARAHAP
N P M : 1505161183
Semester : VII (Tujuh)
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Kompensasi Dan kepemimpinan Terhadap Turnover Karyawan Pada PT.Pegadain (Persero) Kanwil I Medan

Dosen Pembimbing : ERIYANTI NASUTION,SE.,MM.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. **Penulisan** berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Dahulursa tanggal : **10 Desember 2019**
4. **Revisi Judul**.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 01 Rabiul Akhir 1440 H
10 Desember 2018 M



Dekan

RIJANURI,SE.,MM.,M.Si.

Tembusan :

1. Wakil Rektor – II UMSU Medan.
2. Peringgal.

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

Kepada Yth.
Ketua Program Studi ...
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU
Di

Medan, H
M

Medan

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan Hormat

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : SITI RAHMANA HARAHAP
NPM : 1505161183
Konsentrasi : MCOM
Kelas / Sem : 3 P. malam
Alamat : Bukit Barisan I. Bg. Pardan :

Berdasarkan hasil pertemuan dengan program studi maka ditetapkan calon pembimbing yaitu:

Nama Pembimbing : Eri Yanti Nst disetujui Prodi ()
Dari hasil survei & kunjungan ke perusahaan/tempat penelitian serta proses pembimbingan dapat diidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut :

1. Pimpinan kurang melakukan fungsi pengawasan atas kinerja bawahan/nya
2. Tidak adanya respon yang diberikan Pimpinan atas keluhan/nya. karyawan.
3. karyawan masih sering ditemukan datang terlambat


Dengan demikian judul yang disetujui bersama dosen pembimbing adalah :

PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP TURNOVER KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN (PERSERO) KANWIL I MEDAN

Medan, 2018

Dosen Pembimbing

Peneliti / Mahasiswa


(Eri Yanti Nst, S.E., M.E.)


(Siti Rahmana HRP)

Disetujui Oleh :
Ketua / Sekretaris Jurusan


(Jasman Syarifuddin, S.E., M.Si)

Diagendakan pada tanggal :
Nomor Agenda :

Catatan :

1. Proposal penelitian harus diagendakan paling lama 1 (satu) bulan setelah diparaf oleh ketua program studi
2. Seminar Proposal paling lama 1 (satu) bulan setelah judul diagendakan



PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan,

2018

Kepada Yth.
Bapak Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Univ. Muhammadiyah Sumatera Utara

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Lengkap :

S	I	T	I		R	A	H	M	A	N	A		H	A	R	A	H	A	P	
---	---	---	---	--	---	---	---	---	---	---	---	--	---	---	---	---	---	---	---	--

NPM :

1	5	0	5	1	6	1	1	8	3										
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Tempat/Tgl. Lahir :

P	U	L	O		B	A	R	I	A	N	G		0	1					
0	1	S	E	P	T	E	M	B	E	R	I	9	9	7					

Program Studi : MANAJEMEN/EKONOMI PEMBANGUNAN

Alamat Mahasiswa :

B	U	K	I	T	B	A	R	I	S	A	N		I						
G	9		P	A	N	D	A	N		N	O	1	2	A					

Tempat Penelitian :

P	T	.	P	E	G	A	D	A	I	A	N	(P	E	R	S	E	R	O)
K	A	N	W	I	L		I		M	E	D	A	N							

Alamat Penelitian :

J	L		P	E	G	A	D	A	I	A	N		N	O	1	1	2		

Memohon kepada Bapak untuk pembuatan Izin Penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan identifikasi masalah dari perusahaan tersebut guna pengajuan judul penelitian.

Berikut saya lampirkan syarat-syarat lain:

1. Transkrip nilai sementara
2. Kwitansi SPP tahap berjalan

Demikianlah permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih.

Diketahui:
Ketua Prodi/ Sekretaris Prodi


(Jasman Syarifuddin Hsb.SEMSI)

Wassalam
Pemohon


(Siti Rahmana HRP)



Nama Lengkap : SITI RAHMANA HARAHAP
N.P.M : 1505161183
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Proposal : PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP TURNOVER KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN (PERSERO) KANWIL I MEDAN

[illegible]

Pembimbing/Proposal

JASMAN SYARIFUDDIN, SE, M.Si



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Jumat, 18 Januari 2019 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

Nama : SITI RAHMANA
N.P.M. : 1505161183
Tempat / Tgl.Lahir : Pulo Bariang I, 01 September 1997
Alamat Rumah : Bukit Barisan I , Gg.Pandan No.12 A
JudulProposal : PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP
TURNOVER KARYAWAN PADA PT.PEGADAIAN (PERSERO)
KANWIL, I MEDAN

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	Varabel Y ditambah
Bab I	Latar belakang dari Y kemudian X ₁ dan X ₂ .
Bab II	Landasan teori harus tambah teori minimal empat pendapat.
Bab III	Gambar usi T dan F diperbaiki.
Lainnya	Gambar target konseptual diperbaiki.
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Jumat, 18 Januari 2019

TIM SEMINAR

Ketua

JASMAN SYARIFUDDIN, S.E., M.Si.

Pembimbing

ERI YANTI NASUTION, SE., M.Ec

Sekretaris

Dr. JUI RIZEN, SE., M.Si.

Pembanding

JASMAN SARIPUDDIN, SE., M.Si.



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Jumat, 18 Januari 2019** menerangkan bahwa:

Nama : SITI RAHMANA
N .P.M. : 1505161183
Tempat / Tgl.Lahir : Pulo Bariang I, 01 September 1997
Alamat Rumah : Bukit Barisan I , Gg.Pandan No.12 A
JudulProposal :
PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP
INTENSI PINDAH KERJA (*TURNOVER INTENTION*) KARYAWAN
PADA PT.PEGADAIAN (PERSERO) KANWIL I MEDAN

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan

pembimbing : ERI YANTI NASUTION,SE.,M.Ec

Medan, Jumat, 18 Januari 2019

TIM SEMINAR

Ketua



JASMAN SYARIFUDDIN,SE.,M.Si.

Sekretaris



Dr. JUFRIZEN,SE.,M.Si.

Pembimbing



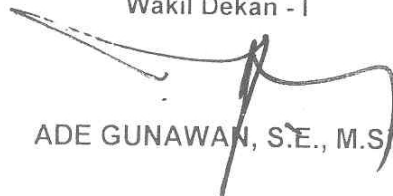
ERI YANTI NASUTION,SE.,M.Ec

Pembanding



JASMAN SARIPUDDIN,SE.,M.Si.

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan - I



ADE GUNAWAN, S.E., M.S.



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : rektor@umsu.ac.id

Nomor : 7281/II.3-AU/UMSU-05/ F / 2018
Lampiran :
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Medan, 19 Rabiul Awwal 1440 H
27 Nopember 2018 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan / Direksi
PT.PEGADAIAN (PERSERO) KANWIL I MEDAN
Jl.Pegadaian No.112
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh .

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu (S-1)**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : SITI RAHMANA HARAHAHAP
Npm : 1505161210
Jurusan : MANAJEMEN
Semester : VII (Tujuh)
Judul : Pengaruh Kompensasi Dan kepemimpinan Terhadap Turnover Karyawan Pada PT.Pegadain (Persero) Kanwil I Medan

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb

Dekan

H.JANURISE.,MM.,M.Si.

Tembusan :

1. Wakil Rektor II UMSU Medan
2. Peringgal



Pegadaian

Nomor : 017/010101.06/2019
Lampiran : -
Urgensi : Biasa

Medan, 10 Januari 2019

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Di - Tempat

Perihal : **Ijin Pelaksanaan Riset**

Menunjuk surat Saudara nomor 7281/II.3-AU/UMSU-05/F/2018 tanggal 27 November 2018 sesuai perihal pada pokok surat diatas, dengan ini kami sampaikan hal-hal sebagai berikut;

1. Pada prinsipnya kami dapat menyetujui usulan yang Saudara ajukan untuk Pelaksanaan Riset bagi Mahasiswa Jurusan Manajemen – Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara untuk dan atas nama :

No.	Nama Mahasiswa	NIM	Unit Kerja
1.	Siti Rahmana Harahap	1505161210	Kanwil I Medan

2. Waktu kami tetapkan dari tanggal **14 Januari s/d 14 Februari 2019** ;
3. Hal-hal yang perlu disampaikan terbatas pada yang sifatnya umum ;
4. Tujuan ijin mengadakan **Riset** bagi mahasiswa hanya untuk keperluan penyusunan karya tulis/skripsi dan tidak dibenarkan untuk keperluan lainnya ;
5. Selama ijin mengadakan **Riset** bagi mahasiswa yang namanya tersebut diatas, wajib mematuhi segala peraturan yang berlaku di PT Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan ;
6. Apabila ijin mengadakan **Riset** bagi mahasiswa selesai dibuat dalam bentuk karya tulis/skripsi, maka 1 (satu) eksemplar dan diserahkan ke **Bagian Humas PT Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan** sebagai arsip ;
7. Untuk mengenal produk Pegadaian, bagi mahasiswa wajib menggunakan **Jasa Taksiran/Jasa Titipan/ KCA/Tabungan Emas/Gadai Prima**.

Demikian disampaikan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

PT. Pegadaian (Persero)
Kanwil I Medan


INDRA FIRMANSYAH
Deputy Operasional



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : rektor@umsu.ac.id

Nomor : 1180 /II.3-AU/UMSU-05/F/2019
Lamp. : -

Medan, 22 Jumadil Akhir 1440 H
27 Februari 2019 M

Hal : MENYELESAIKAN RISET

Kepada Yth.
Bapak/ Ibu Pimpinan
PT.PEGADAIAN (PERSERO) KANWIL I MEDAN
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/ instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV – V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpinan, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **SITI RAHMANA HARAHAHAP**
N P M : **1505161183**
Semester : **VII (Tujuh)**
Jurusan : **MANAJEMEN**
Judul Skripsi : **Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Intensi Pindah Kerja (Turnover Intention) Karyawan Pada PT.Pegadain (Persero) Kanwil I Medan /**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan


H. JANURI, SE., MM., M.Si.

tembusan :



Pegadaian

Nomor : 92/010101.06/2019
Lampiran : -
Urgensi : Biasa

Medan, 06 Maret 2019

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Di - Tempat

Perihal : Ijin Penyelesaian Riset

Menunjuk surat Saudara nomor 1150/II.3-AU/UMSU-05/F/2019 tanggal 27 Februari 2019 sesuai perihal pada pokok surat diatas, dengan ini kami sampaikan hal-hal sebagai berikut;

1. Pada prinsipnya kami dapat menyetujui usulan yang Saudara ajukan untuk Penyelesaian Riset bagi Mahasiswi Jurusan Manajemen – Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara untuk dan atas nama :

No.	Nama Mahasiswi	NIM	Unit Kerja
1.	Siti Rahmana Harahap	1505161183	Kanwil 1 Medan

2. Waktu kami tetapkan dari tanggal **11 Maret s/d 11 April 2019** ;
3. Hal-hal yang perlu disampaikan terbatas pada yang sifatnya umum ;
4. Tujuan ijin Penyelesaian **Riset** bagi mahasiswi hanya untuk keperluan penyusunan karya tulis/skripsi dan tidak dibenarkan untuk keperluan lainnya ;
5. Selama ijin Penyelesaian **Riset** bagi mahasiswi yang namanya tersebut diatas, wajib mematuhi segala peraturan yang berlaku di PT Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan ;
6. Setelah Pelaksanaan **Riset** bagi mahasiswi selesai, perlu dibuat laporan dalam bentuk karya tulis/skripsi satu eksemplar dan diserahkan ke **Bagian Humas PT Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan** sebagai arsip ;
7. Untuk mengenal produk Pegadaian, bagi mahasiswi wajib menggunakan **Jasa Taksiran/Jasa Titipan/ KCA/Tabungan Emas/Gadai Prima**.

Demikian disampaikan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

PT. Pegadaian (Persero)
Kanwil I Medan


INDRA FIRMANSYAH
Deputy Operasional