

**PENGARUH *LEADER MEMBER EXCHANGE* (LMX) TERHADAP
TURNOVER INTENTION PADA PEGAWAI DINAS
KETENAGAKERJAAN KOTA BANDA ACEH**

SKRIPSI

Diajukan Oleh :

**NURUL FADILA
NIM. 190901004**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2023**

**PENGARUH *LEADER MEMBER EXCHANGE* (LMX) TERHADAP
TURNOVER INTENTION PADA PEGAWAI DINAS
KETENAGAKERJAAN KOTA BANDA ACEH**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Psikologi

UIN Ar-Raniry Banda Aceh

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh

Gelar Sarjana S-1 Psikologi (S.Psi)

Oleh :

**Nurul Fadila
NIM. 190901004**

Disetujui Oleh :

A R - R A N I R Y

Pembimbing I

Pembimbing II



**Miftahul Jannah, S.Ag., M. Si
NIP. 197601102006042002**



**Vera Nova, S.Psi., M.Psi., Psikolog
NIDN. 2009028201**

**PENGARUH LEADER MEMBER EXCHANGE (LMX) TERHADAP
TURNOVER INTENTION PADA PEGAWAI DINAS
KETENAGAKERJAAN KOTA BANDA ACEH**

SKRIPSI

**Telah Dinilai Oleh Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi
Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Dan Dinyatakan Lulus Serta Disahkan Sebagai
Tugas Akhir Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana S-1 Psikologi (S.Psi)**

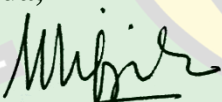
Oleh :

**Nurul Fadila
NIM. 190901004**


**Pada Hari /Tanggal
Jum'at, 14 Juli 2023 M
25 Zulhijjah 1444 H**

Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi


Ketua,


Miftahul Jannah, S.Ag., M. Si
NIP. 197601102006042002

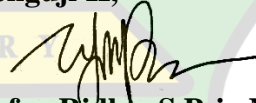
Sekretaris,


Vera Nova, S.Psi., M.Psi., Psikolog
NIDN. 2009028201

Penguji I,


Cut Rizka Aliana. S.Psi., M.Si
NIP. 199010312019032014

Penguji II,


Usfur Ridha, S.Psi., M.Psi., Psikolog
NIDN. 2006078301

**Mengetahui
Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry**


Dr. Muslim, M.Si
NIP. 196610231994021001

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Dengan ini saya :

Nama : Nurul Fadila
NIM : 190901004
Jenjang : Strata Satu (S-1)
Prodi : Psikologi UIN Ar-Raniry

Menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak pernah terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika dikemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.

Banda Aceh, 14 juli 2023
Yang menyatakan,



Nurul Fadila
NIM. 190901004

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan kesempatan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat waktu. Shalawat beserta salam kepada Baginda Nabi Muhammad SAW. yang telah memperjuangkan Islam dan membawa umatnya kepada alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan.

Dengan izin Allah SWT serta bantuan dari semua pihak penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “ Pengaruh *Leader member exchange* (LMX) Terhadap *Turnover intention* Pada Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh”. Alhamdulillah skripsi ini telah selesai, penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada orang tua tercinta, Ayahanda Suparyono, Ibunda Ernilawati yang selalu memberikan semangat berkorban dalam menyediakan segala kebutuhan penulis dan tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak baik secara moral maupun secara material. Penulis mengucapkan.

Oleh karena itu, penulis mengucapkan terimakasih kepada pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, yaitu kepada :

1. Bapak Dr. Muslim, M.Si sebagai Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar- Raniry yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada semua mahasiswa Psikologi.
2. Bapak Dr. Safrilsyah, S.Ag., M.Si sebagai Wakil Dekan 1 bidang Akademik dan Kelembagaan yang telah membantu bidang akademik mahasiswa.

3. Ibu Misnawati, S.Ag., M.Ag., Ph.D. Sebagai Wakil Dekan II bidang Administrasi dan Keuangan, yang telah membantu dalam administrasi mahasiswa.
4. Bapak Drs. Nasruddin, M.Hum sebagai Wakil Dekan III bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama, yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada mahasiswa.
5. Bapak Julianto, S.Ag., M.Si selaku Ketua Prodi Program Studi Psikologi UIN Ar-Raniry, yang telah memberi dukungan dan motivasi kepada mahasiswa.
6. Ibu Cut Rizka Aliana, S.Psi., M.Si sebagai Sekretaris Prodi Program Studi Psikologi UIN Ar-Raniry yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada mahasiswa, serta selaku penguji 1 dalam sidang munaqasyah skripsi yang juga telah memberikan banyak masukan sehingga skripsi ini maksimal.
7. Ibu Miftahul Jannah, S.Ag., M.Si selaku pembimbing I dalam proses penyelesaian, yang telah memberikan motivasi, masukan, dan dukungan serta meluangkan waktu untuk membimbing penulis.
8. Ibu Vera Nova, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku penasehat akademik dan pembimbing II dalam proses penyelesaian skripsi ini, yang telah memberikan motivasi, masukan, dan dukungan serta telah meluangkan waktu untuk membimbing penulis.
9. Ibu Usfur Ridha, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku penguji II dalam sidang munaqasyah skripsi yang juga telah memberikan banyak masukan sehingga skripsi ini maksimal

10. Seluruh dosen dan seluruh civitas akademika Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry yang telah membantu, mendidik, dan memberikan ilmu yang bermanfaat dengan ikhlas dan tulus.
11. Terima kasih kepada adik-adik saya Putri Nadila serta Muhammad Maulana, yang mendoakan dan memberikan semangat kepada penulis sampai detik ini.
12. Terimakasih Kepada Windi Giranti, Dewi Julita dan Evanin Suhaila sahabat seperjuangan dari awal kuliah sampai saat ini, terimakasih atas dukungan, bantuan dan semangat yang diberikan kepada penulis.
13. Terima kasih kepada Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh dan seluruh pegawai yang telah bersedia menjadi responden dan memberi izin untuk penulis melakukan penelitian.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, karena sesungguhnya kesempurnaan hanyalah milik Allah SWT. Harapan penulis semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat pada pihak-pihak terkait, terutama di lingkungan akademik Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry serta para pembaca pada umumnya.

Banda Aceh, 14 juli 2023
Penulis,

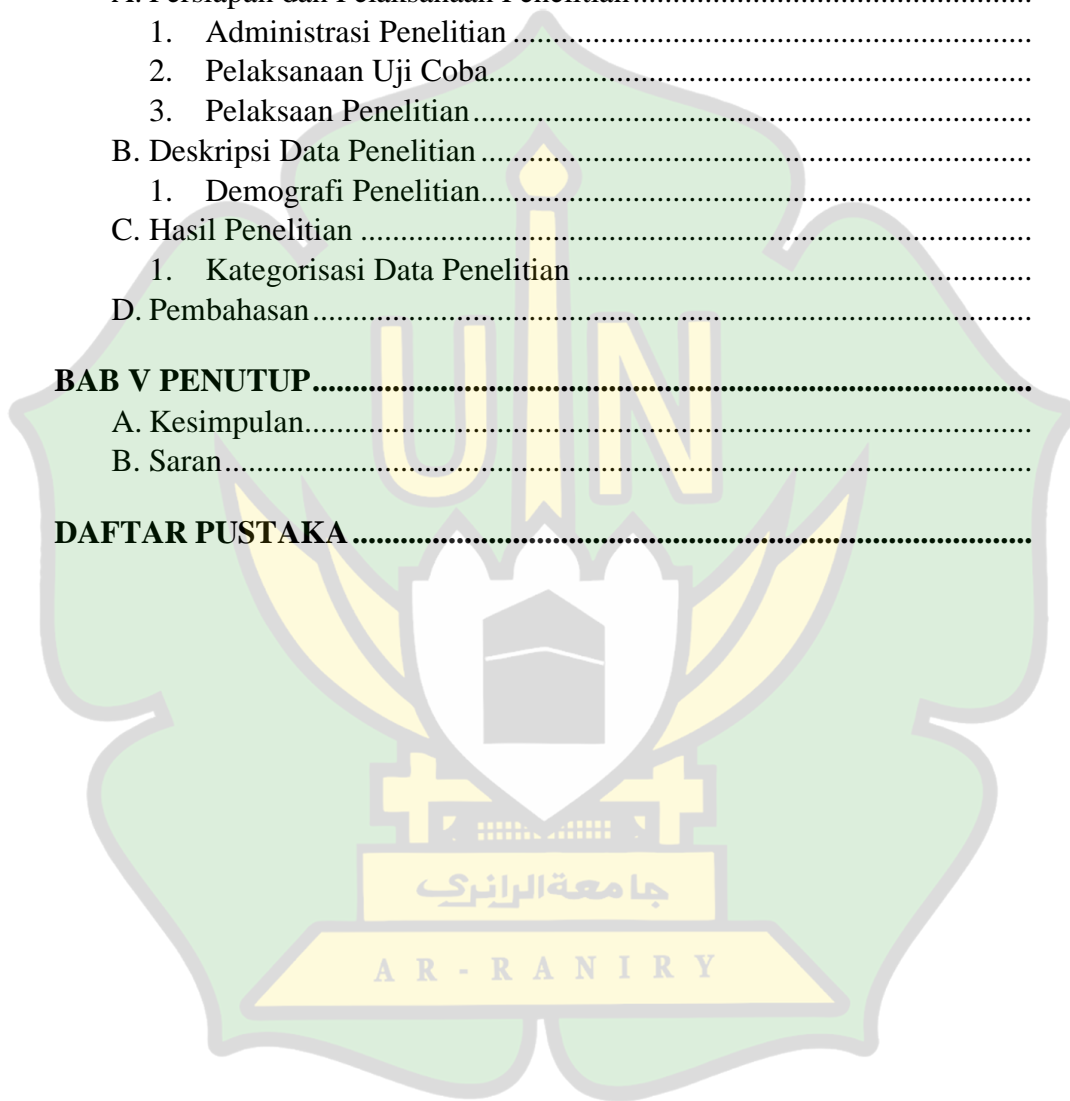


Nurul Fadila

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBARAN PENGESAHAN PEMBIMBING.....	ii
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian.....	10
E. Keaslian Penelitian.....	11
BAB II LANDASAN TEORI	15
A. <i>Turnover intention</i> (Keinginan Berpindah).....	15
1. Pengertian <i>Turnover intention</i>	15
2. Aspek-Aspek <i>Turnover intention</i>	16
3. Faktor-Faktor yang mempengaruhi <i>Turnover intention</i>	18
B. <i>Leader member exchange (LMX)</i>	19
1. Pengertian <i>Leader member exchange (LMX)</i>	19
2. Dimensi-Dimensi <i>Leader member exchange (LMX)</i>	20
C. Pengaruh <i>Leader member exchange</i> dengan <i>Turnover intention</i>	23
D. Hipotesis.....	26
BAB III METODE PENELITIAN	27
A. Pendekatan dan Metode Penelitian.....	27
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	27
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian	28
1. <i>Leader member exchange</i>	28
2. <i>Turnover intention</i>	28
D. Subjek Penelitian.....	29
1. Populasi	29
2. Sampel.....	29
F. Teknik Pengumpulan Data	30
1. Persiapan Alat Ukur Penelitian	30
2. Uji Validitas	35
3. Uji Daya Beda Aitem	37

4. Uji Reliabilitas.....	39
G. Teknik Analisis Data.....	40
1. Uji Asumsi.....	40
2. Uji Hipotesis.....	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	45
A. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian.....	45
1. Administrasi Penelitian.....	45
2. Pelaksanaan Uji Coba.....	46
3. Pelaksaaan Penelitian.....	46
B. Deskripsi Data Penelitian.....	47
1. Demografi Penelitian.....	47
C. Hasil Penelitian.....	52
1. Kategorisasi Data Penelitian.....	52
D. Pembahasan.....	61
BAB V PENUTUP.....	65
A. Kesimpulan.....	65
B. Saran.....	65
DAFTAR PUSTAKA.....	67



DAFTAR TABEL

Table 3.1 Jumlah Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh	29
Table 3.2 Skor Aitem Skala	31
Table 3.3 Blue Print Skala <i>Leader member exchange</i> (LMX)	32
Table 3.4 Blue Print Skala <i>Turnover intention</i>	34
Table 3.5 Koefesien CVR Skala <i>Turnover intention</i>	36
Table 3.6 Koefesien Daya Beda Aitem Skala <i>Turnover intention</i>	38
Table 3.7 Blue Print Akhir Skala <i>Leader member exchange</i>	38
Table 3.8 Blue Print Akhir Skala <i>Turnover intention</i>	39
Table 3.9 Klasifikasi Reliabilitas Alpha Cronbach	39
Table 4.1 Data Demografi Subjek Berdasarkan Jenis kelamin	47
Table 4.2 Data Demografi Subjek Berdasarkan Usia	48
Table 4.3 Data Demografi Subjek Berdasarkan Status Pernikahan	48
Table 4.4 Data Demografi Subjek Berdasarkan Pendidikan Terakhir	49
Table 4.5 Data Demografi Subjek Berdasarkan Lama Waktu Bekerja	50
Table 4.6 Data Demografi Subjek Berdasarkan Bidang Pekerjaan	51
Table 4.7 Data Demografi Subjek Berdasarkan Posisi Jabatan	51
Table 4.8 Data Demografi Subjek Berdasarkan pendapatan	52
Table 4.9 Deskripsi Data Penelitian <i>Leader member exchange</i>	53
Table 4.10 Katagorisasi Skala <i>Leader member exchange</i>	54
Table 4.11 Deskripsi Data Penelitian <i>Turnover intention</i>	55
Table 4.12 Katagorisasi Skala <i>Turnover intention</i>	56
Table 4.13 Hasil Uji Normalitas	57
Table 4.14 Uji Linieritas Hubungan Data	57
Table 4.15 Hasil Uji Autokorelasi	58
Table 4.16 Hasil Uji Multikolinearitas	58
Table 4.17 Hasil Uji Heteroskedastisitas	58
Table 4.18 Hasil Uji Hipotesis	60
Table 4.19 Sumbangan Efektif (<i>Adjusted r²</i>)	61

A R - R A N I R Y

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual 25



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Surat Keputusan Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry
Mengenai Pembimbing
- Lampiran 2 Surat Izin Penelitian Dari Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry
- Lampiran 3 Surat Izin Penelitian Dari Kesatuan Bangsa Dan Politik
- Lampiran 4 Surat Selesai Penelitian Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh
- Lampiran 5 Skala *Tryout Turnover intention*
- Lampiran 6 Tabulasi Data *Tryout Turnover intention*
- Lampiran 7 Skala Penelitian *Leader member exchange* dan *Turnover intention*
- Lampiran 8 Tabulasi Data Penelitian *Leader member exchange* dan *Turnover intention*
- Lampiran 9 Analisis Hasil Penelitian
- Lampiran 10 Riwayat Hidup



**PENGARUH LEADER MEMBER EXCHANGE (LMX) TERHADAP
TURNOVER INTENTION PADA PEGAWAI DINAS
KETENAGAKERJAAN KOTA BANDA ACEH**

ABSTRAK

Pegawai memiliki kontribusi besar dalam keberlangsungan sebuah organisasi untuk mencapai tujuan utama yang telah ditetapkan. Keinginan pegawai untuk tetap bertahan sangat diperlukan dalam suatu organisasi, namun ternyata ada banyak pegawai yang memiliki keinginan untuk keluar dari organisasi yang dikenal dengan sebutan *turnover intention*. Salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu hubungan antara atasan dan bawahan (LMX). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh LMX terhadap *turnover intention* pada pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dengan metode analisis data yaitu regresi linier berganda. Jumlah populasi sebanyak 42 pegawai PNS maupun Non PNS dengan metode sampling jenuh. Alat ukur penelitian ini yaitu skala LMX dan skala *turnover intention*. Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa: 1.) Terdapat pengaruh positif yang sangat signifikan antara LMX terhadap *turnover intention* dengan nilai *correlation* sebesar 0,511 dan nilai signifikan sebesar 0,000 ($p < 0,05$), artinya semakin tinggi LMX maka semakin tinggi *turnover intention*, dan semakin rendah LMX maka semakin rendah *turnover intention*. 2.) Terdapat pengaruh positif yang signifikan dimensi kontribusi terhadap *turnover intention* dengan nilai *correlation* sebesar 0,334 dan nilai signifikan sebesar 0,033 ($p < 0,05$) artinya semakin tinggi dimensi kontribusi maka semakin tinggi *turnover intention*, dan semakin rendah dimensi kontribusi maka semakin rendah *turnover intention*. 3.) Tidak terdapat pengaruh dimensi loyalitas terhadap *turnover intention* dengan nilai *correlation* sebesar -0,061 dan nilai signifikan sebesar 0,706 ($p < 0,05$). 4.) Tidak terdapat pengaruh dimensi afeksi terhadap *turnover intention* dengan nilai *correlation* sebesar -0,111 dan nilai signifikan 0,491 ($p < 0,05$). 5.) Tidak terdapat pengaruh dimensi penghargaan profesional terhadap *turnover intention* dengan nilai *correlation* sebesar -0,061 dan nilai signifikan sebesar 0,706 ($p < 0,05$). Nilai koefisiensi regresi r^2 menunjukkan angka 0,499 yang artinya *turnover intention* dipengaruhi oleh *leader member exchange* sebesar 50% dan 50% lainnya dipengaruhi oleh variabel-variabel yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Kata Kunci: *Turnover intention, Leader member exchange, Pegawai*

**THE INFLUENCE OF LEADER MEMBER EXCHANGE (LMX) ON
TURNOVER INTENTION AMONG LABOR
SERVICE EMPLOYEE BANDA ACEH**

ABSTRACT

Employees has a significant contribution to the sustainability of an organization in achieving the established main goals. The employees' desire to stay was crucial within an organization, but it turned out that many employees had a desire to leave the organization, known as turnover intention. One of the factors influencing turnover intention was the relationship between supervisors and subordinates (LMX). This study aimed to determine the influence of LMX on turnover intention among labor service employee banda aceh. The study was conducted quantitatively, using the multiple linear regression analysis method for data analysis. The population consisted of 42 civil servant and non-civil servant employees, using a saturation sampling method. The research instruments used were the LMX scale and the turnover intention scale. The results of the hypothesis testing in this study showed that: 1.) There was a highly significant positive influence between LMX and turnover intention with a correlation value of 0.511 and a significant value of 0.000 ($p < 0.05$), meaning that the higher the LMX, the higher the turnover intention, and the lower the LMX, the lower the turnover intention. 2.) There was a significant positive influence of the contribution dimension on turnover intention with a correlation value of 0.334 and a significant value of 0.033 ($p < 0.05$), meaning that the higher the contribution dimension, the higher the turnover intention, and the lower the contribution dimension, the lower the turnover intention. 3.) There was no influence of the loyalty dimension on turnover intention with a correlation value of -0.061 and a significant value of 0.706 ($p < 0.05$). 4.) There was no influence of the affection dimension on turnover intention with a correlation value of -0.111 and a significant value of 0.491 ($p < 0.05$). 5.) There was no influence of the professional appreciation dimension on turnover intention with a correlation value of -0.061 and a significant value of 0.706 ($p < 0.05$). The coefficient of regression (r^2) showed a value of 0.499, which means that turnover intention was influenced by leader-member exchange by 50%, and the remaining 50% was influenced by variables not examined in this study.

Keywords: *Turnover intention, Leader member exchange, Employee*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pegawai adalah orang yang memberikan tenaga, waktu, bakat, usaha, dan kreativitas pada perusahaan, untuk itu pegawai dituntut agar memiliki *skill* terampil, kemampuan berfikir dan analisa yang baik untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai organisasi (Tanjung, 2020). Pegawai sendiri merupakan unsur yang sangat dibutuhkan dalam menentukan maju mundurnya suatu organisasi, berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sangat bergantung kepada kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan (Silaen et al., 2021). Tanpa pegawai suatu organisasi akan terancam tidak terselesaikan suatu pekerjaan yang mengakibatkan perusahaan/lembaga tidak dapat beroperasi (Susanti & Paskarini, 2022). Hal ini menjadikan pegawai sebagai salah satu faktor yang harus mendapatkan perhatian dimana peranan pegawai sangat penting dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi agar terciptanya kinerja yang maksimal (Darmasaputra & Satiningsih, 2013).

UU No 5 tahun 2014 menjelaskan tentang Aparatur Sipil Negara yang disingkat dengan ASN merupakan profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah,

adapun pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan perundang-undang.

Pegawai Negeri Sipil yang disebut PNS ialah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintah, dan Pegawai Pemerintah Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat dengan PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintah. Layaknya profesi lain maka pegawai harus dapat bekerja secara profesional serta memiliki kompetensi, objektivitas, transparansi, kinerja, dan kualifikasi (Sudarman, 2021).

Memiliki pegawai yang mampu berkontribusi dengan baik merupakan penghargaan tersendiri bagi suatu organisasi. Oleh karena itu setiap organisasi harus mampu menjaga pegawai yang dimiliki agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal (Akhmal, Laia & Sari 2019), apabila organisasi tidak menyadari pentingnya sumber daya manusia yaitu pegawai maka akan banyak sekali pegawai yang memilih untuk keluar dan berpindah (Sianipar & Haryanti, 2014). Hal ini menunjukkan lemahnya komitmen pegawai terhadap organisasi, disebabkan pegawai memiliki kecenderungan yang rendah untuk bertahan menjadi bagian organisasi (Nabilla, 2016). Tanggung jawab seseorang dalam

memenuhi kebutuhan sehari-hari sangatlah besar dan tidak akan terlepas dari yang namanya kebutuhan ekonomi, psikologis serta sosial, untuk memperoleh penghasilan dalam mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari (Thamrin & Bashir, 2015).

Hal ini Sebagaimana tercantum dalam UUD pasal 27 ayat (2) tahun 1945 yang berbunyi” Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” (Mochtar & Susanti, 2012). Artinya setiap warga negara Indonesia berhak mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan dan kemampuannya sehingga mampu memperoleh penghasilan yang cukup dan memadai. Merujuk pada pasal 41 Tahun 2007 yang berbunyi tentang organisasi perangkat daerah untuk itu pemerintah daerah yang mempunyai tugas untuk mengurangi pengangguran adalah Dinas Ketenagakerjaan (Disnaker) sebagai kewenangan Walikota dibidang penyelenggaraan Ketenagakerjaan yang menyiapkan tenaga kerja terampil dan produktif, memfasilitasi dan memberikan kesempatan kerja bagi masyarakat pencari kerja, mendorong dan memotivasi para pengusaha untuk menciptakan perluasan kerja, serta mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, adil, bermartabat, memfasilitasi penempatan upah minimum, dan meningkatkan kesejahteraan pekerja (Sofyanuddin, 2018). Upaya yang dilakukan oleh Disnaker dapat memberikan manfaat kepada perusahaan untuk dapat mengetahui sumber tenaga kerja yang baik dan efisien dengan melatih dan mendidik yang sesuai dengan kebutuhan yang diminta oleh suatu organisasi (Badrianto et al., 2021).

Organisasi sangat perlu untuk memperhatikan pegawainya agar keinginan berpindah dari satu organisasi ke organisasi yang lain menjadi berkurang sehingga pegawai dapat memberikan hasil kerja yang optimal. Jika ditinjau dari berbagai sisi organisasi akan mengalami kerugian baik dari segi biaya, sumber daya dan motivasi pegawai jika sering terjadi perpindahan (Novliadi, 2007). Oleh sebab itu organisasi harus memprioritaskan untuk memotivasi, menemukan, mengembangkan, dan memperkerjakan serta mempertahankan pegawai yang berkualitas (Prawitasari, 2016). Sehingga pegawai akan merasa apa yang diharapkan sesuai dengan hasil kerja yang diperoleh dan mampu berkomitmen dengan suatu instansi sehingga tidak menimbulkan keinginan untuk berpindah kerja. Keinginan pegawai untuk berpindah disikapi dengan sebuah keadaan dimana pegawai mulai mendapati kondisi kerjanya sudah tidak sesuai dengan apa yang diharapkan (Witasari 2009). Fenomena nya juga sering terjadi dalam sebuah organisasi, baik secara langsung maupun tidak langsung, diawali dengan keinginan yang berujung pada keputusan pegawai untuk meninggalkan pekerjaannya atau biasa dikenal dengan *Turnover intention* (Laluasa, 2022).

Ksama (2016) berpendapat bahwa *Turnover intention* adalah masalah yang kerap sekali muncul dalam sebuah organisasi yang berhubungan dengan keinginan keluarnya pegawai. *Turnover intention* merupakan niat, kemauan atau kehendak individu itu sendiri untuk keluar dengan sendirinya dari organisasi (Handi,2019). Putra (2016) menyatakan bahwa *Turnover intention* merupakan keinginan pegawai untuk berpindah namun belum sampai kepada tahap merealisasikannya yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja tempat kerja lainnya.

Permasalahan *Turnover intention* pernah terjadi di hotel Griya Santrian yang diteliti oleh Ksama dan Wibawa, (2016) hotel tersebut merupakan salah satu bisnis yang bergerak pada bidang perhotelan yang terletak di daerah Sanur. Jumlah keseluruhan karyawan di hotel Griya Santrian sebanyak 272 orang. Tingkat *Turnover intention* pada karyawan Hotel Griya cukup mengkhawatirkan, berdasarkan wawancara singkat yang dilakukan mengatakan bahwa keinginan untuk berpindah didasari karena adanya beban kerja yang diberikan tidak sesuai dengan pekerjaan yang seharusnya banyak karyawan yang mengalami stres sehingga seorang karyawan berfikir untuk melakukan pindah kerja.

Fenomena *Turnover intention* juga pernah terjadi pada karyawan PT. P&P Crumb Rubber factory di kota Pekanbaru, berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara yang dilakukan terdapat kecenderungan untuk berhenti bekerja pada pegawai yang disebabkan kurangnya kesejahteraan dalam bekerja, tuntutan pekerjaan serta kurangnya loyalitas dalam bekerja. pegawai mengeluhkan banyak nya aturan baru dan tuntutan pekerjaan, kemudian jam kerja yang melebihi standar seharusnya bisa di anggap lembur namun dianggap bagian dari loyalitas kerja oleh perusahaan sehingga karyawan melakukan pekerjaan dengan terpaksa (Rahmad, 2020).

Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh mempunyai kewenangan untuk menyiapkan tenaga kerja yang terampil dan produktif, mendorong sekaligus memfasilitasi masyarakat pencari kerja, serta mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, adil, bermartabat dan meningkatkan kesejahteraan pekerja. Namun berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan beberapa

waktu, *Turnover intention* terjadi pada pegawai Disnaker ditemukan bahwa terdapat niat pegawai untuk keluar atau mencari pekerjaan yang lain. Hal tersebut sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan peneliti di Dinas Ketenagakerjaan kota Banda Aceh sebagai berikut:

Kutipan Wawancara 1

“Terpikir juga dek mau carik kerjaan lain, tapi carik kerjaan yang lain pun sekarang carik kerja susah. Tahan-tahan lah jadi disini dek, karena pekerjaan disini banyak kadang yang satu belum selesai udah ditambah-tambah lagi, mau kita bilangpun susah dek kalau bisa di bagi-bagi enak sikitkan kita. (D (Lk) pegawai Honorer, wawancara Personal 25 Oktober 2022).

Kutipan Wawancara 2 :

“ Pengen berhenti dek carik kerjaan lainkan, tapi sabar-sabar lah disini dulu dek sambil carik kerjaan lain. Kesal juga dek karena kita yang kerja capek-capek malah kita dapat lebih sikit dari yang cuma datang pantau-pantau aja, tapi apa boleh buatlah dek mau kita protes sama aja. (H (Pr) pegawai honorer, wawancara Personal 25 Oktober 2022)

Kutipan Wawancara 3:

“ iya niat saya memang habis masa kontrak ini mau keluar,berhenti dulu istirahat. Kalau pekerjaan disini sesuai bidang dek, Cuma terkadang yang seharusnya bukan kerjaan saya tapi harus saya kerjakan. Tapi itulah memang kita dibawah atasan, ya harus terima lah mau tidak mau”. (V (Pr), pegawai honorer, wawancara personal 25 Oktober 2022).

Dari beberapa kutipan wawancara diatas terlihat bahwasannya pegawai berusaha untuk bertahan didalam pekerjaannya, karena mencari pekerjaan lain sekarang sangat susah jadi pegawai harus bertahan walaupun terdapat keinginan untuk keluar seperti yang disampaikan pada kutipan wawancara P’... *Tahan-tahanlah kami disini dek, mau carik kerjaan lain sekarang carik kerja susah*”. Hal ini juga diperkuat oleh pernyataan narasumber yang mempunyai keinginan untuk keluar sambil mencari pekerjaan yang lain, seperti yang terdapat pada kutipan

wawancara II...” *Pengen berhenti dek carik kerjaan lainkan, tapi sabar-sabar lah disini dulu dek sambil carik kerjaan lain*”. Selain itu pegawai lain juga mengatakan sehabis masa kontrak berencana untuk berhenti dari pekerjaanya, seperti yang dikatakan narasumber pada kutipan wawancara III...” *iya niat saya memang habis masa kontrak ini mau keluar,berhenti dulu istirahat*”. Dari pernyataan wawancara narasumber diatas dapat disimpulkan bahwa Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh ditemukan memiliki permasalahan *Turnover intention* pada pegawainya.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi *turnover intention* salah satunya adalah hubungan antara atasan dan bawahan atau disebut sebagai *leader member exchange* (LMX). Penelitian yang dilakukan oleh Kim dan Michalle E, (2015) menjelaskan bahwa dukungan dan hubungan baik dari pimpinan atau supervisor akan menurunkan resiko terjadinya *turnover* pada pegawai. Fenomena kepemimpinan dalam perusahaan telah lama menjadi isu yang diteliti oleh para ahli, menurut Luthans (2006) salah satu pendekatan yang digunakan untuk menggambarkan fenomena kepemimpinan adalah mengenai hubungan pemimpin dan bawahan yang diistilahkan dengan *leader member exchange* (LMX) (Pramastuti & Widodo, 2015). Yulk 2015 (dalam Helmy, 2021) *leader member exchange* merupakan hubungan dua arah yang dinamis dan saling timbal balik antara atasan dan bawahan, dimana atasan memberikan perhatian khusus pada bawahannya dan bawahan akan memberikan penghormatan kepada atasannya, Heilmann, Holt dan Rilovick (2008) menjelaskan bahwa *leader member exchange* adalah peningkatan kualitas hubungan antara supervisi dengan pegawai yang

dapat meningkatkan kerja keduanya. Namun fakta dilapangan nya, hubungan antara pegawai dan supervisi dapat dikelompokkan kedalam dua hubungan yaitu hubungan yang baik dan hubungan yang buruk. Dimana hubungan yang baik akan menciptakan sikap positif, loyalitas dan kepercayaan pegawai. Tetapi hubungan yang buruk akan berpengaruh sebaliknya.

Robbins (dalam Widodo, Indriyatni & Wahyuningsih 2018) menjelaskan bahwa *leader member exchange* merupakan akibat dari tekanan waktu dimana pemimpin menetapkan adanya sebuah hubungan khusus dengan sesuatu yang terdiri dari beberapa orang pengikutnya atau yang disebut dengan istilah *in-group* yang terdiri dari orang-orang yang dipercaya dan mendapat keseimbangan dalam perhatian dari atasan dan lebih sering mendapatkan hak-hak khusus. Selain *in-group* dalam teori *leader member exchange* juga dikenal dengan istilah *out-group* dimana pegawai yang berada dalam *out-group* lebih sedikit mendapatkan waktu yang diberikan oleh atasan, sedikit mendapatkan penghargaan dan juga terlihat lebih formal. Bauer, Erdogan, Liden dan Wayne (2006) menyatakan mengenai hubungan *turnover intention* dan *leader-member exchange* dimana anggota yang memiliki kualitas pertukaran yang rendah mungkin memiliki hubungan yang lemah dengan pemimpinnya sehingga memiliki niat untuk keluar lebih besar.

Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nugraha yang mengatakan tentang pengaruh *leader member exchange* (LMX) dan *work life balance* terhadap *turnover intention* karyawan divisi produksi di PT Mustika Dharmajaya yang mengatakan bahwa *leader member exchange* memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hal ini menandakan semakin tinggi

kualitas *leader member exchange* maka hubungan pegawai terhadap supervisor akan semakin baik atau berada dalam katagori *in-group*. Jika pegawai memiliki hubungan yang semakin bersifat *in-group* terhadap supervisor maka semakin turun pula tingkat *turnover intention* pada pegawai tersebut (2019).

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk meneliti apakah terdapat hubungan antara *leader member exchange* (LMX) dengan *turnover intention* pada Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang diatas, maka yang menjadi rumusan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh *leader member exchange* (LMX) dengan *turnover intention* pada Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh?
2. Apakah terdapat pengaruh dimensi kontribusi dengan *turnover intention* pada Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh?
3. Apakah terdapat pengaruh dimensi loyalitas dengan *turnover intention* pada Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh?
4. Apakah terdapat pengaruh dimensi afeksi dengan *turnover intention* pada Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh?
5. Apakah terdapat pengaruh dimensi penghargaan profesional dengan *turnover intention* pada Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditulis diatas, maka tujuan penelitian ini yaitu untuk :

1. Mengetahui pengaruh *leader member exchange* (LMX) dengan *turnover intention* pada Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh
2. Mengetahui pengaruh dimensi kontribusi dengan *turnover intention* pada Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh
3. Mengetahui pengaruh dimensi loyalitas dengan *turnover intention* pada Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh
4. Mengetahui pengaruh dimensi afeksi dengan *turnover intention* pada Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh
5. Mengetahui pengaruh dimensi penghargaan profesional dengan *turnover intention* pada Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi dan juga referensi bagi perkembangan ilmu terkhusus dalam bidang psikologi industri dan organisasi Penelitian ini juga diharapkan mampu memberikan masukan bagi penelitian selanjutnya dalam meneliti terkait topik yang sama.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi pegawai

Peneliti mengharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi tentang hubungan yang dinamis antara pimpinan dan bawahan sehingga mengurangi keinginan karyawan untuk melakukan *turnover intention*.

b. Bagi Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh

Bagi kantor peneliti berharap hasil penelitian ini dapat memberikan masukan dalam menyikapi kendala *turnover intention* yang dihadapi di Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh.

c. Bagi Peneliti

Peneliti berharap agar penelitian ini dapat memberikan rujukan kepada penelitian selanjutnya serta informasi yang berkaitan tentang psikologi industri dan organisasi khususnya mengenai *leader member exchange (LMX)* dan *turnover intention*.

E. Keaslian Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, keaslian dari penelitian ini memiliki beberapa persamaan dan perbedaan baik dari segi tema, kriteria subjek, dan jumlah sampel.

Penelitian dari Nugraha (2019) mengenai Pengaruh *leader member exchange* dan *work life balance* terhadap *turnover intention* Karyawan Divisi Produksi di Pt Mustika Dharmajaya. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan menggunakan metode regresi linier berganda, populasi dalam penelitian ini berjumlah 906 dan sampel nya terdiri dari 278 orang karyawan

divisi produksi. Adapun teknik yang digunakan yaitu menggunakan metode *Convenience Sampling* serta metode olah datanya menggunakan ANOVA. Perbedaan penelitian terletak pada lokasi penelitian jumlah populasi beserta sampel, adapun persamaannya ada pada jenis penelitian, metode penelitian, metode olah data dan variabel penelitian.

Penelitian pengaruh *leader member exchange*, dan Kelelahan Emosional terhadap *turnover intention* pada Karyawan Pertokoan Dalung Permai pernah diteliti oleh Kurniawan dan Putra (2019). Jenis penelitian yang digunakan bersifat Kuantitatif asosiatif dengan menggunakan metode regresi linier berganda, populasi dalam penelitian semua karyawan toko retail di perumahan Dalung permai yang berjumlah 89 orang dan sampel yang diambil dari keseluruhan jumlah populasi. Adapun teknik yang digunakan adalah sampel jenuh serta metode olah datanya menggunakan ANOVA. Perbedaan penelitian ini terletak pada lokasi penelitian, populasi beserta sampel dan adapun persamaan ini terletak pada jenis penelitian, metode penelitian, metode olah data dan metode sampling.

Penelitian berikutnya mengenai pengaruh *leader member exchange*, *empowerment*, *talent management* terhadap *turnover intention* yang diteliti oleh Rahaja dan Suwandana (2018). Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan menggunakan metode regresi linier berganda, populasi dalam penelitian ini berjumlah 55 orang dan sampel yang diambil dari keseluruhan jumlah populasi menggunakan metode sampling jenuh. Metode olah data menggunakan ANOVA. Perbedaan penelitian ini terletak pada subjek penelitian, populasi beserta sampel

adapun persamaannya terletak pada variabel penelitian, metode penelitian, metode olah data dan metode sampling.

Penelitian yang dilakukan oleh Makhmudah (2021) mengenai pengaruh *leader member exchange*, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap *turnover intention* pada PT BPR BKK Jepara. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda, populasi dalam penelitian ini berjumlah 130 orang sedangkan sampel dalam penelitian ini berjumlah 98 orang dengan menggunakan teknik probability sampling. Metode olah data menggunakan ANOVA. Perbedaan penelitian ini terletak pada subjek penelitian, jumlah populasi beserta sampel, teknik pengambilan sampel, adapun persamaannya terletak pada variabel penelitian, metode penelitian, metode olah data dan jenis penelitian.

Penelitian selanjutnya yang diteliti oleh Arrazi dan Kusmiyanti (2022) mengenai Pengaruh *leader member exchange* terhadap *work engagement* Di Lembaga Pemasarakatan Kelas Iia Yogyakarta. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif dengan menggunakan metode regresi linier sederhana, populasi dalam penelitian ini berjumlah 136 orang sedangkan sampelnya berjumlah 101 orang dengan menggunakan teknik *purposive sampling*, metode olah data menggunakan ANOVA. Adapaun perbedaan penelitian ini terletak pada subjek penelitian, populasi beserta sampel, salah satu variabel penelitian, kesamaanya terletak pada salah satu variabel, metode penelitian, metode olah data dan jenis penelitian.

Berdasarkan beberapa penelitian di atas maka yang membedakan penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah terletak pada lokasi penelitian, subjek penelitian dan salah satu variabel penelitian. Belum ditemukan penelitian yang mengkaji mengenai Pengaruh *leader member exchange* terhadap *turnover intention* pada Pegawai kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. *Turnover intention* (Keinginan Berpindah)

1. Pengertian *Turnover intention*

Intention atau intensi merupakan sebuah niat atau keinginan yang muncul dalam diri individu untuk melakukan sesuatu. Kemudian *turnover* adalah berhentinya seseorang pegawai dari tempat bekerjanya dengan tidak secara paksa. Maka dari itu *turnover intention* dapat didefinisikan sebagai kecenderungan atau niat pegawai untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela dan sesuai pilihannya sendiri (Gumi, 2016). Intensi *turnover* ialah kecenderungan niat pegawai untuk berhenti dari pekerjaannya dan ini merupakan pertanda awal akan terjadinya turnover dalam organisasi, Nahusoma, dkk, (dalam Gumi, 2016).

Turnover intention ialah keinginan atau niat pegawai untuk berhenti bekerja namun belum diwujudkan dalam bentuk nyata baru sebatas keinginannya untuk meninggalkan organisasi (Permatasari, 2013). Menurut Mobley (dalam Ardan & Jaelani, 2021) memberikan batasan *turnover* sebagai berhentinya individu dari anggota suatu organisasi dengan disertai imbalan keuangan oleh organisasi yang bersangkutan. (Mobley, Horner & Hollingsworth 1978) Intensi *turnover* adalah proses merencanakan, berpikir, atau keinginan yang ada pada karyawan untuk meninggalkan perusahaannya.

Turnover intention adalah pikiran pegawai tentang meninggalkan organisasi dengan sukarela (Susanto & Gunawan, 2013). Merujuk pada definisi diatas maka peneliti memilih untuk menggunakan definisi yang dikemukakan oleh (Mobley, Horner & Hollingsworth 1978) yang mengatakan Intensi *turnover* adalah proses merencanakan, berpikir, atau keinginan yang ada pada karyawan untuk meninggalkan perusahaannya.

2. Aspek-Aspek *Turnover intention*

Turnover intention memiliki beberapa aspek menurut Mobley aspek *Turnover intention* (Ardan & Jaelani, 2021) yaitu :

- a) *Thinking of Quilling* (Pikiran untuk keluar dari perusahaan) karyawan memiliki beberapa pikiran untuk berhenti dari pekerjaannya pada perusahaan dan menarik diri dari perusahaan. Hal ini yang akan dilakukan karyawan seperti membanding-bandingkan apa yang diperoleh di perusahaan oleh teman di perusahaan lain.
- b) *Intention of Search* (intensi untuk mencari pekerjaan lain) karyawan melakukan usaha-usaha seperti melihat-lihat lowongan pekerjaan melalui berbagai media informasi yang tersedia ataupun menanyakan informasi lowongan pekerjaan di luar perusahaan tempatnya bekerja.
- c) *Intention to Quit* (intensi untuk keluar dari perusahaan) karyawan mulai menunjukkan perilaku-perilaku tertentu yang menunjukkan keinginannya untuk keluar dari perusahaan. Misalnya niat untuk mengundurkan diri dan mulai memastikan dirinya untuk berhenti dari perusahaan.

Fishbein dan Ajzen (1975) mengemukakan aspek-aspek dalam *Turnover intention* (Ardan & Jaelani, 2021) meliputi:

1. Aspek sikap pribadi, merupakan dorongan, pikiran dan keinginan untuk melakukan atau tidak melakukan *turnover* yang dipengaruhi oleh keyakinan positif diri dalam diri orang yang melakukan *turnover* sebagai akibat dari perilaku *turnover* tersebut.
2. Aspek norma subjektif, merupakan dorongan, pikiran dan keyakinan melakukan atau tidak melakukan pindah kerja yang dipengaruhi oleh norma dalam meninggalkan pekerjaan. Jadi, intensi *turnover* ini baru sebatas keinginan atau niat individu untuk meninggalkan perusahaan atau organisasi, belum pada tahap realisasi lingkungan sosial (berisi pengaruh dan tekanan dari lingkungan sosial).
3. Aspek kontrol perilaku, melibatkan dua aspek, yaitu internal dan eksternal. Aspek internal meliputi informasi, ketrampilan, dan kemampuan individu untuk melaksanakan perilakunya, sedangkan aspek eksternal meliputi hal-hal yang menghalangi individu untuk melakukan kegiatan, seperti ketergantungan individu pada orang lain dan kesempatan.

Berdasarkan uraian diatas, aspek *Turnover intention* yang digunakan dalam penelitian ini adalah aspek dari Mobley (dalam Ardan & Jaelani, 2021) diantaranya : *Thinking of Quilling* (Pikiran untuk keluar dari perusahaan), *Intention of Search* (intensi untuk mencari pekerjaan lain), *Intention to Quit* (intensi untuk keluar dari perusahaan).

3. Faktor-Faktor yang mempengaruhi *Turnover intention*

Menurut Supriadi, Trang & Rogi (2021) ada beberapa pendapat ahli yang mengatakan penyebab terjadinya *Turnover intention* diantaranya:

a) Faktor internal

Faktor internal merujuk kepada faktor-faktor yang berasal dari dalam perusahaan atau organisasi yang tidak dipengaruhi oleh faktor diluar organisasi atau individual. Menurut (Wahyuni et al., 2014) menunjukkan bahwa faktor internal berupa gaji, insentif, dan sikap atasan merupakan faktor yang sangat penting dan dominan dalam mempengaruhi karyawan untuk berpindah pekerjaan. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nugraha (2019) yang mengatakan bahwa semakin tinggi kualitas sikap atasan dengan bawahan yang disebut juga dengan *Leader member exchange (LMX)* maka hubungan dengan pegawai akan semakin baik. Jika pegawai memiliki hubungan yang baik dengan atasan maka semakin menurun tingkat keinginan karyawan untuk berpindah.

b) Faktor eksternal

Faktor eskternal merupakan faktor kedua yang mempenagruhi *Turnover intention* dan tidak berhubungan langsung di dalam perusahaan, sehingga faktor eksternal ini dapat dikatakan terkait dengan hubungan yang berada di luar perusahaan. Faktor ini merujuk kepada hubungan situasi atau suasana lingkungan (Pratiwi, 2016).

c) Faktor Personal

Faktor personal ialah faktor yang yang dimiliki oleh setiap manusia antara yang satu dengan yang lain, faktor ini berkaitan dengan pribadi manusia. Dalam buku

(Robbins & Judge, 2014) mengatakan bahwa karakteristik personal adalah cara pandang ke objek tertentu dan mencoba menafsirkan apa yang dilihatnya mencangkupusia, jenis kelamin dan tingkat pendidikannya.

B. *Leader member exchange (LMX)*

1. Pengertian *Leader member exchange (LMX)*

Teori pertukaran pemimpin-anggota (*leader member exchange*) adalah suatu teori yang mendukung penciptaan para pemimpin didalam kelompok dan diluar kelompok para bawahan dengan status di dalam kelompok akan memiliki peringkat kinerja yang lebih tinggi, tingkat perputaran kerja yang rendah, dan kepuasan kerja yang lebih tinggi Robbins dan Judge (Harahap & Amalia, 2017). Yukl, (1994) menjelaskan *leader member exchange*, bagaimana atasan dan bawahan mengembangkan hubungan yang saling mempengaruhi antara keduanya dan mempertimbangkan peran bawahan didalam sebuah organisasi. *leader member exchange* menekankan pada kualitas hubungan yang terbentuk didalamnya.

Definisi *leader member exchange* ialah hubungan dua arah antara pemimpin dan karyawan dimana pemimpin akan memperlakukan karyawan secara berbeda sesuai dengan waktu dan kemampuan yang dimiliki oleh atasan tersebut , Graen dan Cashman (1975). Haryati (2008) mendefinisikan *leader member exchange (LMX)* sebagai kualitas hubungan antara pemimpin dan bawahan yang berada dalam kontinum kualitas *leader member exchange (LMX)* tinggi sampai dengan kualitas *leader member exchange (LMX)* yang rendah.

Hubungan antara pimpinan dan bawahan memiliki kualitas yang berbeda yang akan membentuk dua kelompok yaitu *in-group* dan *out-group*. Bawahan yang menjadi anggota *in group* akan diberikan tanggung jawab penghargaan dan perhatian yang lebih banyak daripada bawahan yang berada dalam *out-group*. Sebaliknya, anggota *out-group* akan memiliki hubungan yang lebih formal dengan pemimpin. Perbedaan *in-group* dan *out-group* akan menentukan kualitas *leader member exchange* (LMX) dalam sebuah perusahaan. Liden dan Maslyn (1998) LMX merupakan dinamika hubungan atasan dan bawahan yang bersifat multidimensional yang terdiri atas empat aspek dimensi yaitu kontribusi, loyalitas, afeksi dan penghargaan profesional.

Berdasarkan hasil pemaparan definisi dari para ahli diatas maka peneliti memilih untuk menggunakan definisi yang dikemukakan oleh Liden dan Maslyn (1998) LMX merupakan dinamika hubungan atasan dan bawahan yang bersifat multidimensional yang terdiri atas empat dimensi yaitu kontribusi, loyalitas, afeksi dan penghargaan profesional.

2. Dimensi-Dimensi *Leader member exchange* (LMX)

Liden dan Maslyn (1998) membagi *Leader member exchange* (LMX) kedalam beberapa dimensi sebagai berikut:

a) Kontribusi

Dimensi merujuk pada persepsi karyawan tentang jumlah, perintah atau arahan dan kualitas pekerjaan yang telah dilakukan oleh pemimpin dan bawahan untuk mencapai tujuan bersama. Kontribusi juga mengacu pada perilaku karyawan dalam mengerjakan pekerjaan untuk mencapai tujuan bersama.

b) Loyalitas

Dimensi ini merujuk pada sejauh mana kesetiaan pada pemimpin dan bawahannya atau dengan kata lain sejauh mana pemimpin dan bawahan saling mendukung satu sama lain.

c) Afeksi

Dimensi ini merupakan hubungan yang dijalin sangat akrab dan saling menyukai secara interpersonal. Artinya, pemimpin dan bawahan saling menyukai atau mengagumi satu sama lain.

d) Penghargaan profesional

Penghargaan profesional membahas tentang kekaguman dan rasa hormat yang dirasakan seseorang atas pekerjaan yang telah mereka lakukan. Artinya pemimpin dan bawahan saling menghormati satu sama lainnya.

Disisi lain Graen dan Uhl-Bien (1995) mengatakan bahwa terdapat tiga dimensi untuk menilai sejauh mana tingkat hubungan yang terbentuk dalam *leader member exchange* (LMX), yaitu:

a. Rasa Hormat (*Respect*)

Dimensi ini didasarkan pada persepsi bahwa hubungan antara pimpinan dengan bawahan dapat terbentuk karena adanya sikap saling menghormati diantara kedua pihak tersebut. Bawahan merasa dihargai ketika manajer mengetahui dan memahami kebutuhannya. Selain itu, pemimpin dapat menunjukkan rasa hormat dengan mengakui dan menghargai prestasi karyawan tersebut.

b. Kepercayaan (*Trust*)

Kepercayaan merupakan kondisi hubungan yang baik antara pimpinan dan bawahan yang terbentuk karena adanya dukungan penuh bawahan terhadap keputusan pimpinan dan sebaliknya pimpinan juga memuaskan kebutuhan bawahan. Dimensi ini menekankan bahwa hubungan yang baik antara dua pihak dapat terjadi apabila kedua belah pihak saling memberikan kepercayaan dalam menyelesaikan tugas masing masing.

c. Kewajiban (*Obligation*)

Dimensi ketiga dalam LMX ini adalah terkait dengan kewajiban seorang pemimpin untuk berinteraksi dengan bawahan dengan cara memberikan Arahan dan membantu dalam menyelesaikan tugas. Kondisi yang seperti itu akan mendorong tumbuhnya hubungan yang baik antara pimpinan dengan bawahan dan berkembang menjadi sebuah kemitraan.

3. Faktor Penyebab *Leader member exchange*

Menurut Amirullah (2004), faktor penyebab *leader member exchange* dapat dibagi menjadi 4 bagian, yaitu :

a) Karakteristik karyawan

Karakteristik karyawan yang keras dan susah diatur tentunya hanya akan memperburuk hubungan atasan dengan karyawan.

b) Karakteristik dari atasan. Atasan menjadi penentu bagaimana karyawan bersikap.

c) Interaksi antara atasan dengan bawahan. Apabila sering terjadi interaksi antara atasan dengan bawahan maka komunikasi antar keduanya juga akan baik.

- d) Variabel kontekstual. Variabel kontekstual seperti hal yang tidak disengaja, sering menimbulkan kesalahpahaman.

C. Pengaruh *Leader member exchange* dengan *Turnover intention*

Leader member exchange merupakan hubungan antara atasan dan bawahan yang terlibat dalam kerja sama agar tercapainya tujuan organisasi tersebut Robbins (2006) atasan adalah seseorang yang ditunjuk oleh suatu perusahaan untuk memotivasi setiap karyawannya dalam mewujudkan tujuan organisasi dengan baik dan mamajukan organisasi.

Hubungan atasan dan bawahan berperan penting dalam menjalin kerja sama antara karyawan dan atasan untuk mencapai kepuasan kerja di suatu organisasi. (Liden & Maslyn 1998). Atasan yang menjalin hubungan baik dengan karyawan membuat karyawan mampu bertahan di organisasi sehingga mengurangi niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan oleh karena itu gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap *turnover intention* dalam suatu perusahaan (Gumi, 2016).

Turnover intention ialah niat karyawan secara sukarela untuk berhenti bekerja berdasarkan pilihannya sendiri (Supriadi et al., 2021). Menurut Indrawati, (2013) faktor penting yang mempengaruhi keinginan bertahan seseorang karyawan dalam organisasi adalah kualitas LMX. Menurut Collins (2007) LMX berhubungan negatif dengan *turnover intention*. *Turnover intention* akan meningkat apabila LMX rendah, sedangkan apabila LMX tinggi maka *turnover intention* akan menurun.

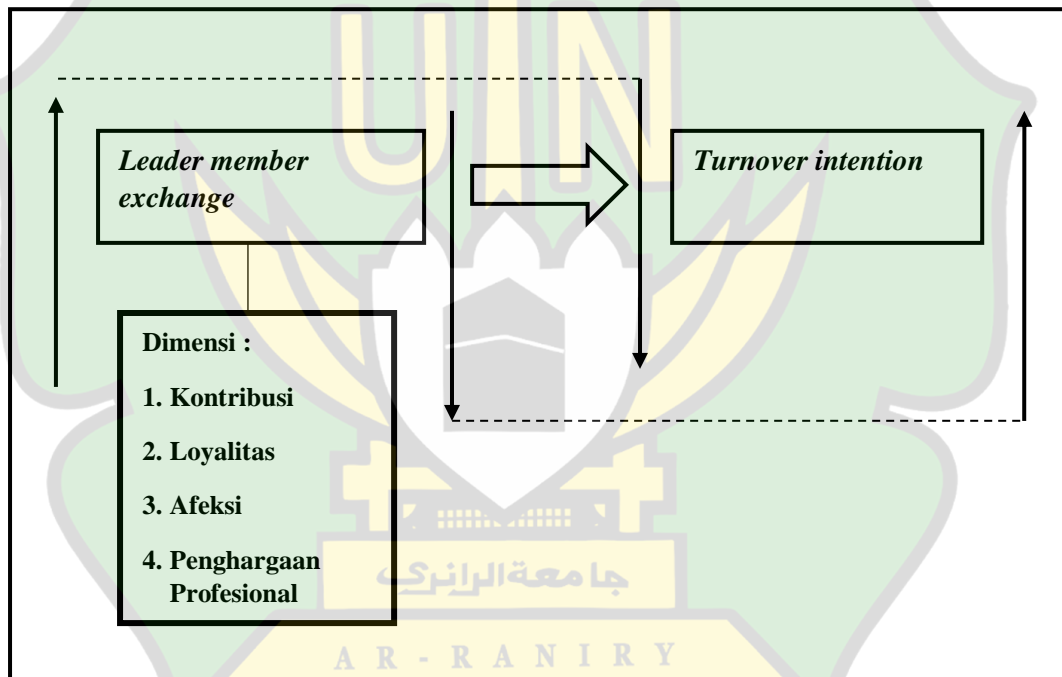
Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang diteliti oleh Kurniawan dan Putra (2019) dengan judul Pengaruh *leader member exchange* dan kelelahan emosional terhadap *turnover intention* pada karyawan Pertokolan Dalung Permai. Yang mengatakan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *leader member exchange* dengan *turnover intention* artinya semakin tinggi kecenderungan *leader member exchange* maka semakin rendah *turnover intention* terhadap pegawai. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah kecenderungan *leader member exchange* maka semakin tinggi *turnover intention* pada pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Nugraha (2019) dengan judul pengaruh *leader member exchange* dan *work life balance* terhadap *turnover intention* karyawan Divisi Produksi di Pt Mustika Dharmajaya. Yang mengatakan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *leader member exchange* dengan *turnover intention* artinya semakin tinggi kecenderungan *leader member exchange* maka semakin rendah *turnover intention* terhadap pegawai. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah kecenderungan *leader member exchange* maka semakin tinggi *turnover intention* pada pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Makhmudah (2021) mengenai *leader member exchange*, lingkungan kerja dan komitmen organisasional terhadap *urnover Intention* pada PT BPR BKK Jepara. Yang mengatakan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *leader member exchange* dengan *turnover intention* artinya semakin baik karyawan yang memiliki keakraban dengan atasannya maka akan mengurangi penurunan keinginan pegawai untuk

berpindah. Begitu pula sebaliknya, semakin atasan membentuk in-group dalam organisasi semakin tinggi keinginan pegawai untuk berpindah.

Apabila atasan memiliki hubungan yang dekat dengan bawahannya maka pegawai akan merasa dipercaya oleh atasannya yang akan membuat pegawai bertahan dalam sebuah organisasi. Harris dan Witt L.A., (2005) berpendapat bahwa kurangnya komunikasi dan kepercayaan antara bawahan dan atasan dapat meningkatkan *turnover intention*.



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Hipotesis ialah dugaan yang mungkin benar atau salah (Sutrisno,2006).

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 = Variabel *leader member exchange* (LMX) berpengaruh terhadap *turnover intention* pada Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh

H2 = Dimensi kontribusi berpengaruh terhadap *turnover intention* pada Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh

H3 = Dimensi loyalitas berpengaruh terhadap *turnover intention* pada Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh

H4 = Dimensi afeksi berpengaruh terhadap *turnover intention* pada Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh

H5 = Dimensi penghargaan profesional berpengaruh terhadap *turnover intention* pada Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif menurut Azwar (2013) yaitu metode penelitian yang analisisnya ditekankan pada data-data yang bersifat numerikal (angka) yang kemudian datanya diolah menggunakan statistika. Hasil yang diperoleh merupakan signifikansi perbedaan kelompok atau signifikansi hubungan antara variabel yang diteliti.

Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda, hal ini dikarenakan variabel independen pada penelitian ini merupakan variabel multidimensi, sehingga untuk menguji variabel multidimensi digunakan pengujian regresi. Menurut Sujaweni (2016) regresi linear berganda adalah regresi yang memiliki satu variabel dependen dan lebih dari satu variabel independen.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017), variabel penelitian ialah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini terdapat dua macam variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel terikat

ialah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Adapun variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini adalah:

1. Variabel Bebas (X) : *Leader member exchange (LMX)*
2. Variabel Terikat (Y) : *Turnover intention*

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Leader member exchange

Leader member exchange (LMX) merupakan kualitas hubungan antara atasan dan bawahan yang bersifat multidimensional yang saling mempengaruhi antara keduanya dan mempertimbangkan peran bawahan didalam sebuah organisasi. Liden dan Maslyn (1998) membagi *Leader member exchange (LMX)* kedalam beberapa dimensi yaitu kontribusi, loyalitas, afeksi dan respek terhadap profesi.

2. Turnover intention

Turnover diartikan sebagai berhentinya individu dari anggota suatu organisasi dengan disertai imbalan keuangan oleh organisasi yang bersangkutan. Sedangkan intensi turnover merupakan tanda awal terjadinya *turnover*, karena terdapat hubungan yang signifikan antara intensi *turnover* dan *turnover* yang terjadi. Aspek *turnover intention* yang digunakan dalam penelitian ini adalah aspek dari Mobley (dalam Ardan & Jaelani, 2021) diantaranya : *Thinking of Quilling* (Pikiran untuk keluar dari perusahaan), *Intention of Search* (intensi untuk mencari pekerjaan lain), *Intention to Quit* (intensi untuk keluar dari perusahaan).

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2014). Karakteristik dari populasi penelitian ini adalah karyawan di Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh yang berjumlah 42 orang, Peneliti memperoleh data tersebut berdasarkan data dari bidang kepegawaian Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh. Sebagaimana dirangkum dalam tabel berikut.

Tabel 3.1

Data Karyawan Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh

No.	Jenis Pegawai	Jumlah Karyawan
1.	Pegawai PNS	31
2	Pegawai Non PNS	11
Jumlah		42 orang

(Sumber: Bidang kepegawaian Disnaker Kota Banda Aceh tahun 2023)

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2014) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representative* (mewakili).

Jenis sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *nonprobability* sampling dengan teknik sampling jenuh. Teknik sampling jenuh merupakan penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Azwar S., 2016). Sampel dalam penelitian ini karyawan di Dinas

Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh berjumlah 42 orang pegawai PNS dan Non PNS.

F. Teknik Pengumpulan Data

1. Persiapan Alat Ukur Penelitian

Alat ukur psikologi merupakan instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan berupa skala. Skala ialah serangkaian klasifikasi yang menggambarkan sifat informasi dalam nilai yang diberikan pada suatu variabel (Azwar, 2012). Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Likert*. *Skala Likert* ialah salah satu teknik yang digunakan dimana responden akan diminta untuk menyatakan tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan terhadap objek tertentu (Sugiyono, 2013).

Dengan menggunakan skala *likert*, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator-indikator tersebut dijadikan sebagai titik awal untuk menyusun item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2014). Skala yang sebarakan terdiri dari dua pernyataan yaitu pernyataan suka dan tidak suka. Menurut Azwar (2012) pernyataan yang menguntungkan adalah pernyataan yang sesuai atau mendukung variabel yang akan diukur, sedangkan pernyataan yang tidak menguntungkan adalah pernyataan yang tidak mendukung variabel yang akan diukur. Skala *Likert* terdiri dari empat pilihan yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS).

Tabel 3.2
Skor Skala Favorable dan Skor Skala Unfavorable

Pernyataan	Favorable	Unfavorable
Sangat Sesuai (SS)	4	1
Sesuai (S)	3	2
Tidak Sesuai (TS)	2	3
Sangat Tidak Sesuai (STS)	1	4

Skala dalam penelitian ini terdiri dari dua skala, yaitu skalam *leader member exchange* dan *turnover intention*.

a. *Leader member exchange*

Skala *leader member exchange* diadopsi oleh peneliti berdasarkan skala yang disusun oleh Nova, Zulkarnain, hadiyani (2017) yang mengacu pada dimensi *leader member exchange* dari Liden dan Maslyn (1998) dengan dimensi sebagai berikut:

a) Kontribusi

Dimensi merujuk pada persepsi karyawan tentang jumlah, perintah atau arahan dan kualitas pekerjaan yang telah dilakukan oleh pemimpin dan bawahan untuk mencapai tujuan bersama. Kontribusi juga mengacu pada perilaku karyawan dalam mengerjakan pekerjaan untuk mencapai tujuan bersama.

b) Loyalitas

Dimensi ini merujuk pada sejauh mana kesetiaan pada pemimpin dan bawahannya atau dengan kata lain sejauh mana pemimpin dan bawahan saling mendukung satu sama lain.

c) Afeksi

Dimensi ini merupakan hubungan yang dijalin sangat akrab dan saling menyukai secara interpersonal. Artinya, pemimpin dan bawahan saling menyukai atau mengagumi satu sama lain.

d) Penghargaan profesional

Penghargaan profesional membahas tentang kekaguman dan rasa hormat yang dirasakan seseorang atas pekerjaan yang telah mereka lakukan. Artinya pemimpin dan bawahan saling menghormati satu sama lainnya.

Keseluruhan skala *leader member exchange* terdiri dari 18 aitem yang dikelompokkan menjadi 7 aitem *favorable* dan 11 aitem *unfavorable*.

Tabel 3.3
Blue Print Skala Leader member exchange(LMX)

Dimensi	Indikator	Aitem		Total	Bobot (%)
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1. <i>Affect</i>	<ul style="list-style-type: none"> Karyawan perduli dengan segala kondisi yang dialami oleh atasan 	3, 9, 16, 17	6, 13, 21, 29	8	26,7 %
	<ul style="list-style-type: none"> Atasan perduli dengan segala kondisi yang dialami bawahan 		10, 22, 30		
2. <i>Loyalty</i>	<ul style="list-style-type: none"> Karyawan setia dan mendukung atasan dalam segala situasi 	4, 18, 3		6	20 %
	<ul style="list-style-type: none"> Atasan setia dan mendukung bawahan dalam segala situasi 				
3. <i>Contribution</i>	<ul style="list-style-type: none"> Keinginan karyawan untuk berkontribusi dan bekerja 	1, 11, 14, 23	5, 7, 19, 27	8	26,7 %

	lebih demi atasan				
	<ul style="list-style-type: none"> Keinginan atasan untuk berkontribusi dan bekerja lebih demi bawahan 				
4. Professional Respect	<ul style="list-style-type: none"> Karyawan menghargai atasan dalam segala kondisi dan situasi Atasan menghargai bawahan dalam segala kondisi dan situasi 	8, 20, 25, 28	2, 12, 15, 24	8	26, 7 %
Total		15	15	30	100%

b. Skala *Turnover Intention*

Skala *Turnover intention* dalam penelitian ini disusun oleh peneliti mengacu pada aspek yang dikemukakan oleh Mobley (dalam Ardan & Jaelani, 2021) yaitu :

a) *Thinking of Quilling* (Pikiran untuk keluar dari perusahaan) karyawan memiliki beberapa pikiran untuk berhenti dari pekerjaannya pada perusahaan dan menarik diri dari perusahaan. Hal ini yang akan dilakukan karyawan seperti membandingkan apa yang diperoleh di perusahaan oleh teman di perusahaan lain.

b) *Intention of Search* (intensi untuk mencari pekerjaan lain) karyawan melakukan usaha-usaha seperti melihat-lihat lowongan pekerjaan melalui berbagai media informasi yang tersedia ataupun menanyakan informasi lowongan pekerjaan di luar perusahaan tempatnya bekerja.

c) *Intention to Quit* (intensi untuk keluar dari perusahaan) karyawan mulai menunjukkan perilaku-perilaku tertentu yang menunjukkan keinginannya untuk keluar dari perusahaan. Misalnya niat untuk mengundurkan diri dan mulai memastikan dirinya untuk berhenti dari perusahaan.

Keseluruhan dari pengukuran skala *turnover intention* terdiri dari 25 aitem *favorable* dan 21 aitem *unfavorable*.

Tabel 3.4
Blue Print Skala Turnover intention

Aspek	Indikator	Aitem		Total	Bobot (%)
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1. <i>Thinking of Quitting</i> (Pikiran untuk keluar dari perusahaan)	a. Pikiran untuk berhenti dari pekerjaan	13, 7, 20	10, 24, 5	6	43%
	b. Menarik diri dari perusahaan	3, 26, 11	16, 6, 21	6	
	c. Membandingkan apa yang diperoleh di perusahaan oleh teman di perusahaan lain.	4, 14, 34	22, 2, 42	6	
2. <i>Intention to Search</i> (Intensi untuk mencari pekerjaan lain)	a. Melihat-lihat lowongan kerja di media online.	18, 33, 1	30, 41, 38	6	43%
	b. Melihat-lihat lowongan kerja di media offline	32, 37, 9	29, 40, 25	6	
	c. Menanyakan informasi lowongan pekerjaan	31, 27, 35	36, 28, 39	6	
3. <i>Intention to Quit</i>	a. Menunjukkan perilaku-perilaku tertentu yang menunjukkan keinginannya untuk keluar dari perusahaan.	8, 23, 19 46, 45, 15 44	12, 17, 43	10	14%
Total		25	21	46	100%

2. Uji Validitas

Menurut Azwar (2012) validitas berasal dari kata *validity* yang berarti Se jauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukur (tes) dalam melakukan fungsi ukurnya. Dalam penelitian ini uji validitas yang dilakukan menggunakan validitas isi (*content validity*). adalah uji validitas isi (*content validity*). Validitas isi merupakan validitas yang diestimasi dan dikuantifikasi lewat pengujian terhadap isi skala melalui *expert judgement* dengan tujuan untuk melihat apakah masing-masing aitem mencerminkan ciri perilaku yang ingin diukur, Azwar (2012). Relevansi aitem dengan indikator berperilaku dengan tujuan sebenarnya sudah dapat dievaluasi lewat nalar dan akal sehat (*common sense*) yang mampu menilai apakah isi skala memang mendukung konstruk teoritik yang diukur, proses ini disebut dengan validasi logika yang merupakan sebagai bagian dari validasi isi, Azwar (2012).

Komputasi validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah komputasi CVR (*Content Validity Ratio*), yang diperoleh dari hasil penilaian *expert judgement* (para ahli) yang disebut SME (*Subject Matter Expert*). SME menilai dan menyatakan apakah isi suatu aitem dikatakan esensial untuk mendukung tujuan apa yang hendak diukur. Suatu aitem dapat dikatakan esensial apabila aitem tersebut dapat mempresentasikan dengan baik tujuan pengukuran (Azwar, 2012).Angka CVR bergerak antara -1.00 sampai dengan +1.00 dengan $CVR = 0,00$ berarti 50% dari SME dalam panel menyatakan aitem adalah esensial dan valid, Azwar (2017).

$$CVR = (2ne/n) - 1$$

Keterangan:

ne = Banyaknya SME yang menilai suatu item sebagai “esensial”

n = Banyaknya SME yang melakukan penilaian

Hasil komputasi *content validity ratio* dari skala *turnover intention* yang peneliti gunakan dengan *expert judgment* sebanyak tiga orang *Experts*, untuk memeriksa apakah masing-masing aitem mencerminkan ciri perilaku yang diukur, maka hasil tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Table 3.5

Koefisien CVR Skala turnover intention

No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR
1	1	17	1	33	1
2	1	18	1	34	1
3	1	19	1	35	1
4	1	20	1	36	1
5	1	21	1	37	1
6	1	22	1	38	1
7	1	23	1	39	1
8	1	24	1	40	1
9	1	25	1	41	1
10	1	26	1	42	1
11	1	27	1	43	1
12	1	28	1	44	1
13	1	29	1	45	1
14	1	30	1	46	1
15	1	31	1		
16	1	32	1		

Hasil komputasi *Content Validity Ratio* skala *turnover intention* yang peneliti gunakan dengan *expert judgment* sebanyak 3 orang, terdapat 46 aitem yang memiliki koefisien 1. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penilaian SME pada skala *turnover intention*, didapatkan bahwa semua koefisien CVR menunjukkan nilai di atas nol (0), sehingga semua aitem adalah esensial dan

dinyatakan valid.

3. Uji Daya Beda Aitem

Uji daya beda ialah sejauh mana aitem mampu membedakan antara individu maupun kelompok individu yang memiliki dan tidak memiliki atribut yang diukur, Azwar (2012). Menurut Azwar (2012) pengujian daya diskriminasi aitem dilakukan dengan cara menghitung koefisien korelasi antara distribusi skor aitem dengan distribusi skor skala itu sendiri. Komputasi ini akan menghasilkan korelasi aitem total (r_{ix}).

Semakin tinggi koefisien korelasi positif antara skor aitem dengan skor skala berarti semakin tinggi konsistensi antara aitem tersebut dengan skala secara keseluruhan yang berarti semakin tinggi daya bedanya. Dalam Azwar (2012) sebagai kriteria pemilihan aitem-total, biasanya digunakan batasan r_{ix} 0,25. Semua aitem yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,25 daya bedanya dianggap memuaskan, sedangkan aitem yang memiliki harga $r_{ix} < 0,25$ dapat diinterpretasikan sebagai aitem yang memiliki daya beda rendah (Azwar S., 2007).

Pada penelitian ini uji daya beda aitem dilakukan dengan menggunakan *Statistical Package for Social Science (SPSS) version 20.0 for windows*. Untuk mengetahui uji daya beda aitem juga dapat dicari dengan rumus korelasi *product moment* dari *pearson*, rumusnya adalah sebagai berikut:

$$r_{ix} = \frac{\sum iX - (\sum i)(\sum X)/n}{\sqrt{[\sum i^2 - (\sum i)^2/n][\sum X^2 - (\sum X)^2/n]}}$$

Keterangan :

i = Skor item

x = Skorskala

n = Banyaknya responden

a) Uji Daya Beda Aitem Skala *Turnover intention*

Hasil analisis daya beda aitem skala *turnover intention* dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Table.3.6
Koefesien Daya Beda Aitem Skala turnover intention

No	rix	No	rix	No	rix
1	0,282	17	0,359	33	0,415
2	0,395	18	0,387	34	0,315
3	0,533	19	0,455	35	0,406
4	0,218	20	0,530	36	0,172
5	0,585	21	0,423	37	0,413
6	0,376	22	0,424	38	0,199
7	0,337	23	0,605	39	0,144
8	0,398	24	0,563	40	0,208
9	0,393	25	0,069	41	0,258
10	0,559	26	0,388	42	0,513
11	0,523	27	0,581	43	0,-485
12	0,537	28	0,362	44	0,-252
13	0,746	29	0,106	45	0,602
14	0,363	30	0,293	46	0,455
15	0,458	31	0,424		
16	0,319	32	0,231		

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dilihat bahwa dari 46 aitem terdapat 10 aitem yang nilai koefisien kolerasi dibawah 0,25 sehingga 36 aitem yang tersisa dapat digunakan.

Tabel 3.7
Blue Print Akhir Skala turnover intention

No	Aspek	Aitem		Total
		F	UF	
1	<i>Thinking of Quitting</i> (Pikiran untuk keluar dari perusahaan)	13, 7, 20 3, 26, 11 14, 34	10, 24, 5 16, 6, 21 22, 2, 42	17
2	<i>Intention to Search</i> (Intensi untuk mencari pekerjaan lain)	18, 33, 1 37, 9, 31, 27, 35	30, 41, 28	11
3	<i>Intention to Quit</i>	8, 23, 19, 46, 45, 15,	12, 17,	8
Total		22	14	36

b) Skala *Leader member exchange*

Blue print skala *leader member exchange* yang di adopsi dari Nova, Zulkarnain, Hadiyani (2017) sebagai berikut:

Tabel 3.8
Blue Print Skala leader member exchange

No	Dimensi	Aitem		Total
		F	UF	
1	<i>Affect</i>	3, 9, 16, 17	6, 13, 21, 29	8
2	<i>Loyalty</i>	-	10, 22, 30	3
3	<i>Contribution</i>	1, 14, 23	-	4
4	<i>Professional Respect</i>	-	2, 12, 15, 24	4
	Total	7	11	18

4. Uji Reliabilitas

Menurut Azwar (2015) diterjemahkan dari kata *reliabilitas*. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi maksudnya adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliabel. Salah satu formula konsistensi internal yang populer adalah formula koefisien alpha (α). Data untuk menghitung koefisien reliabilitas *alpha cronbach* diperoleh lewat sekali saja penyajian skala pada sekelompok responden, Azwar (2012).

Menurut Guilford (dalam Sugiyono, 2017) kriteria koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* dapat dikategorikan seperti tabel berikut:

Table 3.9
Klasifikasi Reliabilitas Alpha Cronbach

No.	Kriteria	Koefisien
1.	Sangat Reliabel	>0.900 (Sangat Tinggi)
2.	Reliabel	0.700 – 0.900 (Tinggi)
3.	Cukup Reliabel	0.400 – 0.700 (Sedang)
4.	Kurang Reliabel	0.200 – 0.400 (Rendah)
5.	Tidak Reliabel	<0.200 (Sangat Rendah)

Rumus yang digunakan sebagai berikut :

$$\alpha = 2 [1 - (Sy1^2 + Sy2^2)/Sx^2]$$

Keterangan :

$Sy1^2$ dan $Sy2^2$ = Varian skor Y1 dan varian skor Y2

Sx^2 = Varian skor X

a) Uji Reliabilitas Skala *Turnover intention*

Hasil uji reliabilitas pada skala *turnover intention* diperoleh $\alpha = 0,890$ sehingga skala ini dapat dikatakan memiliki reliabilitas tinggi.

b) Uji Reliabilitas Skala *Leader member exchange*.

Hasil uji reliabilitas pada skala *leader member exchange* diperoleh $\alpha = 0,936$ sehingga skala ini dapat dikatakan memiliki reliabilitas sangat tinggi.

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan teknik yang digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak (Priyanto, 2011). Menurut Sugiyono (2016) jika data yang dihasilkan tidak berdistribusi normal maka analisis data secara parametric tidak dapat digunakan. Untuk menguji normalitas analisis data yang digunakan yaitu secara non parametric dengan menggunakan teknik statistik *One Sample Kolmogorov Smirnov Test* dari program SPSS. Batasan yang digunakan apabila $p > 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal dan sebaliknya jika $p < 0,05$ maka data tersebut dinyatakan tidak berdistribusi normal (Santoso, 2017).

Namun, apabila uji normalitas menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov Test* menunjukkan data yang tidak normal, maka uji normalitas dapat dilakukan dengan metode lain, yaitu menggunakan teknik statistik *Skewness* dan rasio *Kurtosis* dengan *Statistical Package for Social Science (SPSS)* version 20.0 for windows. Menurut Hartono (2008) *Skewness* dan *Kurtosis* dapat digunakan untuk menentukan tingkatan normalitas data, dengan menggunakan proses perhitungan rasio *Skewness* dan *Kurtosis*. *Skewness* secara sederhana dapat didefinisikan sebagai tingkat kemencengan suatu distribusi data, sedangkan *Kurtosis* adalah tingkat keruncingan distribusi data.

Menurut Field (2013) *Skewness* menunjukkan seberapa menceng data penelitian, sementara *Kurtosis* menunjukkan seberapa gemuk bentuk distribusi data penelitian. Data yang ideal (normal) adalah yang tidak menceng serta tidak terlalu gemuk dan tidak terlalu kurus, oleh karenanya *Skewness* dan *Kurtosis* nya nol. Uji normalitas dengan *Skewness* dan *Kurtosis* dapat dilihat dengan menghitung nilai *Zskewness* dan *Zkurtosis*. *Zskewness* dapat dihitung dari nilai *Skewness/SE Skewness*. Begitu pula nilai *Zkurtosis* dapat dihitung dari nilai *Kurtosis/ SE kurtosis*. Batas toleransi *Zskewness* dan *Zkurtosis* yang masih dianggap normal adalah antara -1,96 sampai 1,96 (dibulatkan -2 sampai 2). Beberapa catatan mengenai *Skewness* dan *Kurtosis* yaitu :

- 1) Menguji *Skewness* dan *Kurtosis* artinya peneliti memastikan data penelitian tidak melenceng berlebihan, serta tidak gemuk atau kurus berlebihan.
- 2) Cocok digunakan pada sampel sedikit sampai sedang
- 3) Jika sampel besar (lebih dari 200), SE akan cenderung kecil. Jika SE kecil,

maka *Zskewness* dan *Zkurtosis* akan besar, dan hal ini akan diinterpretasikan sebagai data tidak normal. Hal ini cukup aneh karena semakin besar data seharusnya semakin mendekatinormal.

- 4) Field (2009) menyatakan jika sampel besar, uji normalitas cukup dilakukan dengan melihat nilai *Skewness* dan *Kurtosisnya* saja, tanpa membagi dengan standar erornya.

b. Uji Linearitas

Setelah melakukan uji normalitas, selanjutnya peneliti melakukan uji linearitas hubungan. Gunawan (2016) menyatakan bahwa uji linearitas hubungan merupakan syarat untuk semua uji hipotesis hubungan yang bertujuan untuk melihat apakah hubungan dua variabel membentuk garis lurus linier. Uji linieritas dilakukan untuk membuktikan bahwa variabel bebas mempunyai hubungan dengan variabel terikat (Sugiyono & Susanto, 2015). Uji linieritas pada program Statistical Package for Social Science (SPSS) version 20.0 for window digunakan test for linearity, hal ini bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi lebih dari $> 0,05$ (Periantalo, 2015).

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu uji regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ atau sebelumnya. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi (Erlina, 2011). Cara melakukan uji autokorelasi adalah dengan

melihat nilai Durbin-Watson. Nilai Durbin Watson adalah $1 < DW < 3$, yang artinya disebut tidak memiliki autokorelasi jika nilai DW di atas 1 atau diatas 3.

d. Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi diantara variabel-variabel bebas. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (Erlina, 2011). Jika ada hubungan yang kuat antar variabel bebas, maka terdapat masalah multikolinearitas. Uji Multikolinearitas menggunakan bantuan SPSS version 20.0 for Windows dengan menggunakan Linear Regression Statistics. Data dikatakan tidak mengalami multikolinearitas jika nilai Variance Factor (VIF) dan Tolerance-nya tidak lebih besar dari 5 ($1 > VIF < 5$).

e. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedstisitas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya (Ghozali & Ratmono, 2017). Dalam pengamatan ini dapat dilakukan dengan cara uji Glesjer. Ghozali (2011) mengatakan uji Glesjer adalah uji hipotesis untuk mengetahui apakah sebuah model regresi memiliki indikasi heteroskedastisitas dengan cara meregres absolut residual. Dasar pengambilan keputusan dengan uji glesjer adalah:

1. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka data tidak terjadi heteroskedastisitas
2. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka data terjadi heteroskedastisitas.

2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas pada variabel terikat. Untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima atau ditolak, maka akan dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji regresi linear berganda.

Rumus persamaan regresi yaitu :

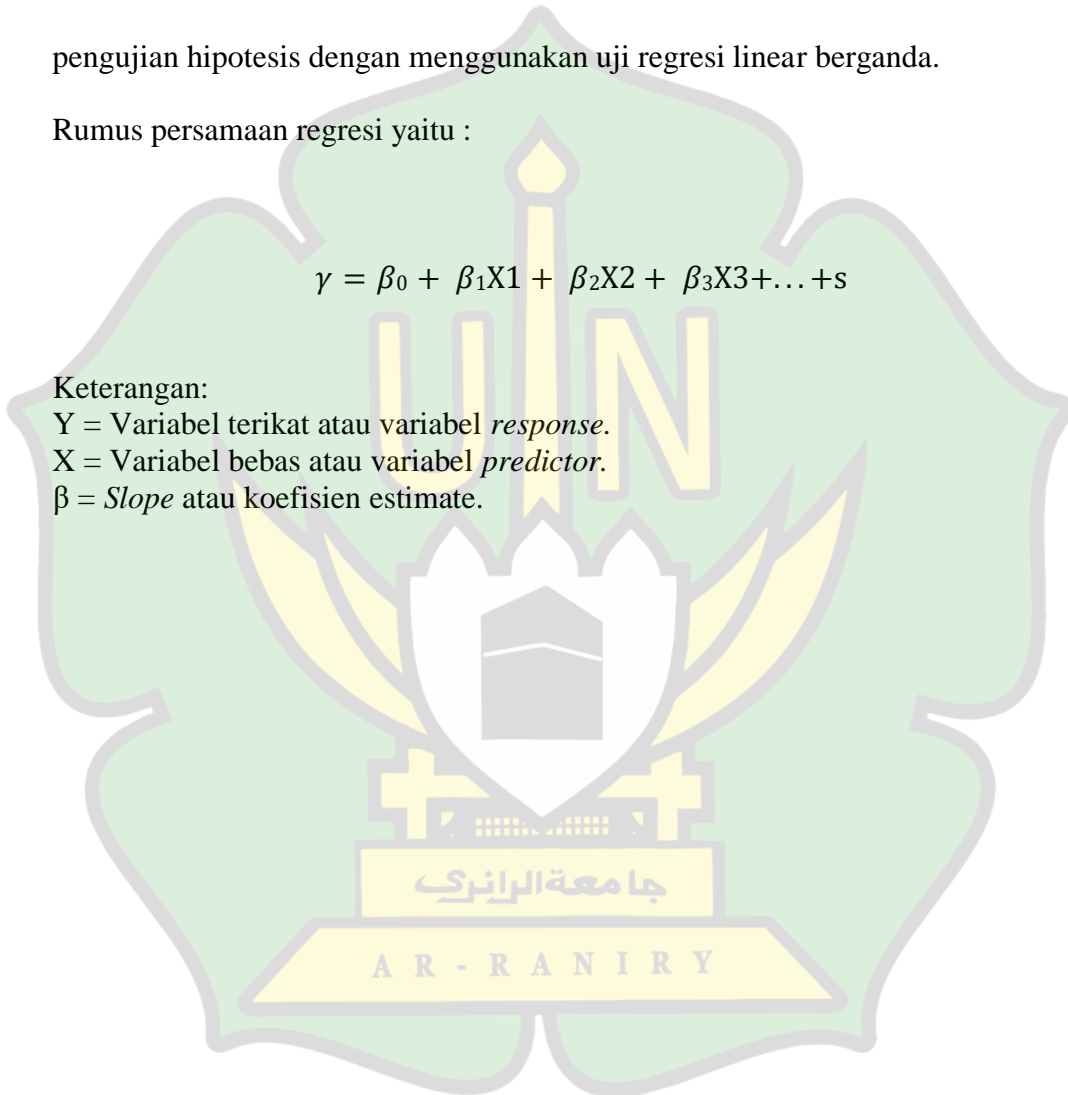
$$Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \dots + s$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat atau variabel *response*.

X = Variabel bebas atau variabel *predictor*.

β = *Slope* atau koefisien estimate.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian

Sebelum peneliti melakukan penelitian, peneliti menyiapkan skala penelitian yaitu skala *Leader member exchange* yang merupakan adopsi dari skala yang disusun oleh Nova, Zulkarnain, hadiyani (2017) dengan judul *Influence of Perceived Organizational Support and Leader-Member Exchange towards Readiness for Change among Employees of PT. Bank X dan turnover intention* yang nantinya akan digunakan untuk mengambil data responden. Skala penelitian tersebut terlebih dahulu harus melewati uji validitas oleh *expert judgement*. Setelah pengujian skala selesai, kemudian peneliti menyiapkan skala dalam bentuk *google form* yang akan disebarluaskan melalui jaringan pribadi dan aplikasi WhatsApp untuk dilaksanakannya *try-out*, setelah itu peneliti menyiapkan skala yang akan dibagikan secara langsung kepada Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh. Adapun beberapa administrasi yang harus disiapkan peneliti yaitu surat izin penelitian untuk kepala bidang Dinas Ketenagakerjaan kota Banda Aceh.

1. Administrasi Penelitian

Sebelum melakukan penelitian, peneliti menyiapkan surat-surat kelengkapan administrasi untuk instansi tempat penelitian yaitu Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh pada tanggal. Pada tanggal 11 juni 2023, peneliti mengajukan permohonan surat izin penelitian kepada bagian akademik Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry. Kemudian pada tanggal 12 juni 2023 surat izin

penelitian diberikan kepada peneliti. Selanjutnya pada tanggal 12 juni 2023 peneliti mengantarkan surat penelitian ke Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banda Aceh untuk meminta perizinan melakukan penelitian di Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh.

2. Pelaksanaan Uji Coba

Pelaksanaan uji coba (*tryout*) dilakukan selama 3 hari dari tanggal 11 sampai 13 Juni 2023. Proses pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menyebarkan skala penelitian melalui grup-grup chat maupun personal chat menggunakan media online dari whatsapp. Adapun linknya sebagai berikut <https://forms.gle/ysaCyRttqEwg1Bbo9>. Skala penelitian yang disebarkan oleh peneliti terdiri dari 46 aitem kepada 60 pegawai dari Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh dan PT. Perkebunan Nusantara 1 langsa. Alasan peneliti memilih pegawai Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh dan PT. Perkebunan Nusantara 1 langsa sebagai sampel uji coba (*tryout*) karena memiliki karakteristik yang relatif sama yaitu sebagai pegawai yang bekerja di suatu dinas atau organisasi tertentu dan berinterkasi kepada atasan .

3. Pelaksaaan Penelitian

Pelaksaaan penelitian ini dilakukan selama 2 hari dari tanggal 19 juni sampai tanggal 20 juni 2023. Proses pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menyebarkan langsung skala penelitian kepada pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh dimana skala penelitian ini terdiri dari 50 aitem. Setelah skala penelitian terkumpul dengan jumlah sampel yang telah ditentukan, maka peneliti dapat melakukan analisis data berdasarkan teknik

analisis yang diperlukan dengan menggunakan bantuan program *SPSS versi 23.0 for windows*.

B. Deskripsi Data Penelitian

1. Demografi Penelitian

Penelitian ini menggunakan populasi pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh. Jumlah subjek dalam penelitian ini adalah 42 pegawai. Data Demografi sampel yang diperoleh pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah.

a. Deskripsi Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, menunjukkan bahwa jumlah sampel laki-laki sebanyak 24 (57%) orang dan jumlah sampel perempuan sebanyak 18 (43%) orang. Dapat dikatakan bahwa sampel yang mendominasi pada penelitian ini adalah sampel berjenis kelamin laki-laki, sebagai mana terlihat pada tabel berikut.

Table 4.1
Data Demografi Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (n)	Persentase
Laki-laki	24	57 %
Perempuan	18	43 %
Jumlah	42	100 %

b. Deskripsi Subjek Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, menunjukkan bahwa sampel penelitian tergolong dalam usia masa dewasa. Menurut Hurlock masa dewasa terdiri dari tiga bagian yaitu: masa dewasa awal (*Young Adult*) berkisar antara umur 18 sampai 40 tahun, masa dewasa madya (*Middle Adulthood*) berlansung

dari umur 40 sampai 60 tahun dan masa dewasa lanjut (*Older Adult*) yang dimulai dari umur 60 tahun sampai akhir hayat. Dari hasil penelitian di lapangan, sampel yang tergolong ke dalam usia dewasa awal berjumlah 13 (13%) orang dan dewasa madya berjumlah 29 (69%) orang. Dapat dikatakan bahwa sampel yang mendominasi pada penelitian ini adalah sampel yang tergolong usia dewasa madya 40-60 tahun yang berjumlah 29 (69%), sebagai mana yang terlihat pada tabel berikut:

Table 4.2
Data Demografi Subjek Penelitian Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah (n)	Persentase (%)
Dewasa Awal (<i>Young Adult</i>) Usia 18-40 Tahun	13	31 %
Dewasa Madya (<i>Middle Adulthood</i>) Usia 40-60 Tahun	29	69 %
Jumlah	42	100%

c. Deskripsi Subjek Berdasarkan Status Pernikahan

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, menunjukkan bahwa subjek yang memiliki status menikah berjumlah 35 (84%) orang, yang belum menikah berjumlah 6 orang (14%) dan yang janda/duda berjumlah 1 orang (2%). Dapat dikatakan bahwa sampel yang mendominasi pada penelitian ini adalah sampel yang memiliki status menikah yaitu berjumlah 35 (84%) orang, sebagai mana yang terlihat pada tabel berikut:

Table 4.3
Data Demografi Subjek Penelitian Berdasarkan Status Pernikahan

Status Pernikahan	Jumlah (n)	Persentase (%)
Menikah	35	84 %
Belum Menikah	6	14 %
Janda/Duda	1	2
Jumlah	42	100%

d. Deskripsi Subjek Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, menunjukkan bahwa subjek yang memiliki latar belakang pendidikan terakhir SMA 10 orang (24%) D-III berjumlah 5 orang (5%), S1 berjumlah 24 orang (57%) dan yang memiliki pendidikan terakhir S2 berjumlah 3 orang (7%) orang. Dapat dikatakan bahwa sampel yang mendominasi pada penelitian ini adalah sampel yang memiliki latar belakang pendidikan terakhir S1 yang berjumlah 24 orang (57%), sebagai mana yang terlihat pada tabel berikut:

Table 4.4

Data Demografi Subjek Penelitian Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah (n)	Persentase (%)
SMA	10	24 %
D-III	5	12 %
S1	24	57 %
S2	3	7 %
Jumlah	42	100 %

e. Deskripsi Subjek Berdasarkan Lama Waktu Bekerja

Menurut Tulus (1992) masa kerja merupakan kurun waktu atau lamanya tenaga kerja bekerja di suatu tempat. Masa kerja dapat memberikan pengaruh positif pada kinerja apabila dengan semakin lamanya masa kerja personal maka akan semakin berpengalaman dalam melaksanakan tugasnya. Sebaliknya dapat memberikan pengaruh negatif apabila dengan semakin lama masa kerja akan timbul perasaan terbiasa dengan keadaan dan menyepelkan pekerjaan serta akan menimbulkan kebosanan. Tulus (1992) juga menyebutkan secara garis besar masa kerja dapat dikategorikan menjadi tiga yaitu:

1. Masa kerja baru adalah < 6 tahun
2. Masa kerja sedang adalah 6-10 tahun
3. Masa kerja lama > 10 tahun

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, menunjukkan bahwa sampel yang memiliki masa kerja baru berjumlah 11 (26%) orang, masa kerja sedang berjumlah 6 (14%) orang dan masa kerja lama berjumlah 25 (60 %) orang. Dapat dikatakan bahwa sampel yang mendominasi pada penelitian ini adalah sampel yang memiliki masa kerja lama yaitu berjumlah 25 (60 %) orang, sebagai mana yang terlihat pada tabel berikut:

Table 4.5
Data Demografi Subjek Penelitian Berdasarkan Lama Waktu Bekerja

Lama Waktu Bekerja	Jumlah (n)	Persentase (%)
Masa kerja baru <6 tahun	11	26 %
Masa kerja sedang 6-10 tahun	6	14 %
Masa kerja lama > 10 tahun	25	60 %
Jumlah	42	100 %

f. Deskripsi Subjek Berdasarkan Bidang Pekerjaan

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, menunjukkan bahwa subjek yang bekerja di bidang Penta berjumlah 6 orang (14%), sekretariat berjumlah 12 orang (29%), HI berjumlah 10 orang (24%), UPTD BLKA berjumlah 4 orang (9%), Perindustrian berjumlah 5 orang (12%), Dekranasda 2 orang (5%), Pemerintah berjumlah 3 orang (7%). Dapat dikatakan bahwa pegawai mendominasi bidang pekerjaan di sekretariat pada penelitian ini berjumlah 12 orang (29%), sebagai mana yang terlihat pada tabel berikut:

Table 4.6

Data Demografi Subjek Penelitian Berdasarkan Bidang pekerjaan

Bidang Pekerjaan	Jumlah (n)	Persentase (%)
Penta	6	14 %
Sekretariat	12	29 %
HI	10	24 %
UPTD BLK	4	9 %
Perindustrian	5	12 %
Dekranasda	2	5 %
Pemerintah	3	7 %
Jumlah	42	100 %

f. Deskripsi Subjek Berdasarkan posisi jabatan

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, menunjukkan bahwa subjek yang berada di posisi kepala bidang berjumlah 3 orang (8%), fungsional berjumlah 2 orang (5%), pengawas ketenagakerjaan berjumlah 2 orang (2 %), staff berjumlah 23 orang (54%) kepala dinas berjumlah 1 orang (2%) kasi berjumlah 2 orang (5%) pemerintah berjumlah 3 orang (8%), mediator 1 orang (2%), Pemerintah berjumlah 3 orang (7%). Dapat dikatakan bahwa pegawai mendominasi posisi jabatan pekerjaan di dibagian staff pada penelitian ini berjumlah 23 orang (54%), sebagai mana yang terlihat pada tabel berikut:

Table 4.7

Data Demografi Subjek Penelitian Berdasarkan posisi jabatan

Posisi Jabatan	Jumlah (n)	Persentase (%)
Kabid	3	8 %
Fungsional	2	5 %
Pengawas Ketenagakerjaan	2	5 %
Administrasi	4	10 %
Staff	23	54 %
Kepala	1	3 %
Kasi	2	5 %
Pemerintahan	3	8 %
Mediator	1	3 %
Jumlah	42	100 %

g. Deskripsi Subjek Berdasarkan Pendapatan

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, menunjukkan bahwa subjek yang memiliki pendapatan di bawah Rp.1.000.000 berjumlah 2 orang (5%), pendapatan yang berkisar antara Rp.1.000.000 – Rp.2.000.000 berjumlah 10 orang (29%), pendapatan yang berkisar antara Rp.2.000.000 – Rp.3.000.000 berjumlah 5 orang (12%) dan yang memiliki pendapatan Rp.3.000.000- Rp.4.000.000 berjumlah 13 orang (31%), dan pendapatan di atas RP. 4.000.000 berjumlah 12 orang (28%) Dapat dikatakan bahwa sampel yang mendominasi pada penelitian ini adalah sampel yang memiliki pendapatan yang berkisar antara Rp.1.000.000 – Rp.2.000.000 yang berjumlah 93 (42%) orang, sebagai mana yang terlihat pada tabel berikut:

Table. 4.8

Data Demografi Subjek Penelitian Berdasarkan Pendapatan

Pendapatan	Jumlah (n)	Persentase (%)
Di Bawah Rp.1.000.000	2	5 %
Rp. 1.000.000-2.000.000	10	29 %
Rp. 2.000.000-3.000.000	5	12 %
Rp. 3.000.000-4.000.000	13	31 %
Diatas 4.000.000	12	28 %
Jumlah	42	100

C. Hasil Penelitian

1. Kategorisasi Data Penelitian

Pembagian kategorisasi sampel yang digunakan peneliti adalah kategorisasi berdasarkan model distribusi normal dengan kategori jenjang (orsinal). Azwar (2012) mengemukakan bahwa kategorisasi yang menempatkan individu ke dalam kelompok yang posisinya berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur. Pengkategorisasian ini akan diperoleh dengan membuat ketegorisasi skor subjek berdasarkan besarnya satuan deviasi standard populasi (σ). Luasnya

interval dari setiap kategori yang diinginkan dapat ditentukan secara subjektif selama penetapan tersebut berada dalam kategorisasi sampel penelitian yang terdiri dari tiga kategori, yaitu rendah, sedang dan tinggi. Hal ini karena kategorisasi ini bersifat relatif.

a. Skala *Leader member exchange*

Analisis data deskriptif berguna untuk mengetahui deskripsi data hipotetik (yang mungkin terjadi) dan data empiris (berdasarkan kenyataan di lapangan) dari variabel *leader member exchange*. Deskripsi data hasil penelitian pada tabel berikut.

Table 4.9
Deskripsi Data Penelitian leader member exchange

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Xmaks	Xmin	Mean	SD	Xmaks	Xmin	Mean	SD
<i>Leader member exchange</i>	72	18	45	9	58	37	46,78	4,74

Keterangan Rumus Skor Hipotetik :

Xmin (Skor minimal) = Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai terendah dari pembobotan pilihan jawaban.

Xmaks (Skor maksimal) = Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai tertinggi dari pembobotan pilihan jawaban.

M (*Mean*) = Dengan rumus μ (skor maks + skor min) : 2

SD (Standar Deviasi) = Dengan rumus s (skor maks – skor min) : 6

Berdasarkan hasil statistik data penelitian pada tabel diatas, analisis deskriptif secara hipotetik menunjukkan bahwa jawaban minimal adalah 18, maksimal 72, *mean* 45 dan standar deviasi 9. Sementara data empirik menunjukkan jawaban minimal 37, maksimal 58, *mean* 46,78 dan standar deviasi 4,744. Deskripsi data hasil penelitian tersebut dapat dijadikan batasan dalam pengkategorian sampel penelitian yang terdiri dari tiga kategori yaitu rendah,

sedang, dan tinggi dengan metode kategorisasi jenjang (*ordinal*). Berikut rumus pengkategorian pada skala *leader member exchange*.

Rendah	= $X < M - 1SD$
Sedang	= $M - 1SD \leq X < M + 1SD$
Tinggi	= $M + 1SD \leq X$
Keterangan:	
X	= Rentang butir pertanyaan
M	= <i>Mean</i> (rata-rata)
SD	= Standar Deviasi

Berdasarkan rumus kategorisasi *ordinal* yang digunakan, maka didapat hasil kategorisasi skala *leader member exchange* adalah sebagai mana yang tertera pada tabel berikut.

Table 4.10
Kategorisasi Skala leader member exchange

Kategorisasi	Interval	Jumlah	Persentase %
Rendah	$X < 42,04$	7	16,7 %
Sedang	$42,04 \leq X < 51,52$	28	66,7 %
Tinggi	$X \geq 51,52$	7	16,7 %

Berdasarkan Kategorisasi skala *leader member exchange* pada pegawai dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh secara keseluruhan menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki tingkat *leader member exchange* rendah berjumlah 7 (16.7%) orang, berada pada katagori sedang berjumlah 28 (66.7%) orang dan pada kategorisasi tinggi berjumlah 7 (16.7%) orang, artinya *leader member exchange* pada pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh mayoritas tergolong kedalam kategori sedang yaitu 28 (66.7%).

b. Skala *Turnover intention*

Analisis data deskriptif berguna untuk mengetahui deskripsi data hipotetik (yang mungkin terjadi) dan data empiris (berdasarkan kenyataan di lapangan) dari variabel *turnover intention*. Deskripsi data hasil penelitian pada tabel berikut:

Tabel 4.11
Deskripsi Data Penelitian turnover intention

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Xmaks	Xmin	Mean	SD	Xmaks	Xmin	Mean	SD
<i>Turnover intention</i>	144	36	90	18	97	57	81,14	10,73

Keterangan Rumus Skor Hipotetik :

Xmin (Skor minimal) = Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai terendah dari pembobotan pilihan jawaban.

Xmin (Skor maksimal) = Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai tertinggi dari pembobotan pilihan jawaban.

M (*Mean*) = Dengan rumus μ (skor maks + skor min) : 2

SD (Standar Deviasi) = Dengan rumus s (skor maks – skor min) : 6

Berdasarkan hasil statistik data penelitian pada tabel diatas, analisis deskriptif secara hipotetik menunjukkan bahwa jawaban minimal adalah 36, maksimal 144, *mean* 90 dan standar deviasi 18. Sementara data empirik menunjukkan jawaban minimal 57, maksimal 97, *mean* 81,14 dan standar deviasi 10,733. Deskripsi data hasil penelitian tersebut dapat dijadikan batasan dalam pengkategorian sampel penelitian yang terdiri dari tiga kategori yaitu rendah, sedang, dan tinggi dengan metode kategorisasi jenjang (*ordinal*). Berikut rumus pengkategorian pada skala *turnover intention*.

Rendah = $X < M - 1SD$

Sedang = $M - 1SD \leq X < M + 1SD$

Tinggi = $M + 1SD \leq X$

Keterangan:

X = Rentang butir pertanyaan

M = *Mean* (rata-rata)

SD = Standar Deviasi

Berdasarkan rumus kategorisasi *ordinal* yang digunakan, maka didapat hasil kategorisasi skala *turnover intention* adalah sebagai mana pada tabel berikut.

Table 4.12

Kategorisasi Skala turnover intention

Kategorisasi	Interval	Jumlah	Persentase %
Rendah	$X < 70,41$	8	19,0 %
Sedang	$70,41 \leq X < 91,87$	29	69,0 %
Tinggi	$X \geq 91,87$	5	11,9 %

Berdasarkan Kategorisasi skala *turnover intention* pada pegawai dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh secara keseluruhan menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki tingkat *turnover intention* rendah berjumlah 8 (19.0%) orang berada pada katagori sedang berjumlah 29 (69.0%) orang, dan pada kategorisasi tinggi berjumlah 5 (5%) orang, artinya *turnover intention* pada pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh mayoritas tergolong kedalam kategori sedang yaitu 29 (69.0%).

1. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas yang digunakan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan program SPSS 20 for windows dengan teknik rasio *skewness* dan rasio *kurtosis* diperoleh hasil uji dari kedua variabel penelitian yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Table 4.13
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Nilai <i>Skewness</i>	Nilai <i>Kurtosis</i>
<i>Leader member exchange</i>	1	0,043
<i>Turnover intention</i>	-1,91	-0,63

Berdasarkan hasil analisis uji normalitas sebaran diatas, diperoleh rasio *skewness* untuk variabel *leader member exchange* sebesar 1 dan rasio *kurtosis* sebesar 0,043, rasio *skewness* untuk variabel *turnover intention* sebesar -1,91 dan rasio *kurtosis* sebesar -0,63. Hasil analisis variabel di atas berada pada batas toleransi *skewness* dan *kurtosis* yang masih dianggap normal karena berada antara -1,96 s/d 1,96 (sering dibulatkan -2 s/d +2). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel dan dimensi dalam penelitian ini berdistribusi normal.

a. Uji Linieritas

Hasil uji linearitas hubungan yang dilakukan terhadap dua variabel penelitian ini diperoleh data sebagaimana yang tertera pada tabel dibawah ini:

Table 4. 14
Uji Linieritas Hubungan Data

Variabel Penelitian	F <i>Linearity</i>	P
<i>Leader Member Echange</i>	38,402	0,000
<i>Turnover intention</i>		

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji linearitas seluruh hubungan memperoleh nilai signifikan 0,000 dengan nilai $p < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel penelitian memiliki hubungan yang *linear* dan tidak menyimpang dari garis lurus.

b. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terdapat korelasi antara residual pada periode t dengan residual pada periode sebelumnya ($t-1$). Model regresi yang baik adalah yang tidak terdapat masalah autokorelasi. Metode pengujian menggunakan uji Durbin-Watson dengan nilai DW diantara 1 dan 3 ($1 < DW < 3$). Hasil pengujian autokorelasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Table 4.15
Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,715 ^a	0,511	0,499	7,59811	1,654

a. Predictors : (Constant), X_PR,X_A,X_K,X_L

b. Dependent Variabel: TOV

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi dikarenakan nilai statistik dari uji *Durbin-Watson* adalah 1,654 sehingga memenuhi uji asumsi Autokorelasi.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi diantara variabel-variabel bebas. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (Erlina, 2011). Data dikatakan tidak mengalami multikolinearitas jika nilai *Variance Factor* (VIF) dan *Tolerance*-nya tidak lebih besar dari 5 ($1 > VIF < 5$).

Table 4. 16
Hasil Uji Multikolinearitas

Dimensi	Perhitungan		Keterangan
	Tolerance	VIF	
<i>Leader member exchange</i>	1,000	1,000	Tidak Terjadi multikolinieritas

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan semua dimensi mempunyai nilai *Variance Factor* (VIF) dan *Tolerance*-nya tidak lebih besar dari 5 ($1 > VIF < 5$) sehingga tidak terjadi multikolinieritas.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan lain. Salah satu uji statistik yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas adalah Uji Glesjer menggunakan program SPSS for Windows dengan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Hasil perhitungan dapat dilihat dalam tabel berikut:

Table 4.17

Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Keterangan
<i>Leader member exchange</i>	0,111	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 dengan demikian, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Heteroskedastisitas.

b. Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui pengaruh masing- masing variabel bebas pada variabel terikat. Untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima atau ditolak, maka akan dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji regresi berganda. Hasil uji hipotesis *leader member exchange* terhadap *turnover intention* pada pegawai Dinas ketenagakerjaan Kota Banda Aceh dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.18
Hasil Uji Hipotesis

Variabel Penelitian	<i>r</i>	<i>r partial</i>	<i>Sig</i>
1. LMX	0,715	-	0,000
2. Dimensi Kontribusi	-	0,334	0,033
3. Dimensi Loyalitas.	-	-0,061	0,706
4. Dimensi Afeksi	-	-0,111	0,491
5. Penghargaan Profesional	-	-0,087	0,588

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan regresi linier berganda pada tabel 4.18 di atas ditemukan bahwa pada hipotesis pertama terdapat pengaruh *leader member exchange* terhadap *turnover intention* dengan nilai $r = 0,175$ dan nilai p sebesar $0,000$ ($p < 0,05$), artinya terdapat pengaruh positif yang sangat signifikan antara *leader member exchange* terhadap *turnover intention*. Dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *leader member exchange* maka semakin tinggi *turnover intention*, sebaliknya, semakin rendah *leader member exchange* maka semakin rendah *turnover intention*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Hipotesis kedua terdapat pengaruh dimensi kontribusi terhadap *turnover intention* dengan nilai *partial correlation* sebesar $0,334$ dan nilai p sebesar $0,033$ ($p < 0,05$), artinya terdapat pengaruh positif yang sangat signifikan antara dimensi kontribusi terhadap *turnover intention*. Dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dimensi kontribusi maka semakin tinggi *turnover intention*, sebaliknya, semakin rendah dimensi kontribusi maka semakin rendah *turnover intention*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Hipotesis ketiga tidak terdapat pengaruh dimensi loyalitas terhadap *turnover intention* dengan nilai *partial correlation* sebesar $-0,061$ dan nilai p sebesar $0,706$ ($p < 0,05$), artinya dimensi ini tidak

berpengaruh terhadap *turnover intention* sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ditolak. Hipotesis keempat, tidak terdapat pengaruh dimensi afeksi terhadap *turnover intention* dengan nilai *partial correlation* sebesar -0,111 dan nilai p sebesar 0,491 ($p < 0,05$), artinya dimensi ini tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ditolak. Hipotesis kelima, tidak terdapat pengaruh dimensi penghargaan profesional terhadap *turnover intention* dengan nilai *partial correlation* sebesar -0,087 dan nilai p sebesar 0,588 ($p < 0,05$), artinya dimensi ini tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ditolak. Sedangkan sumbangan efektif hasil penelitian kedua variabel dapat di lihat pada tabel 4.19

Table 4.19
Sumbangan Efektif (*Adjusted r²*)

Variabel Penelitian	<i>Adjusted r Square</i>
LMX dengan <i>Turnover intention</i>	0,499
a. Predictors (Constant), LMX	

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.19 di atas ditemukan bahwa pada penelitian ini diperoleh sumbangan efektif dari kedua variabel senilai 0,499 atau (dibulatkan menjadi 50%). Sehingga dapat diartikan bahwa terdapat 50% pengaruh *leader member exchange* terhadap *turnover intention* sedangkan 50% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain.

D. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *leader member exchange* dengan *turnover intention* pada pegawai Dinas Ketenagakerjaan kota Banda Aceh. Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh dimensi kontribusi dengan *turnover intention* pada pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh, untuk

mengetahui pengaruh dimensi loyalitas dengan *turnover intention* pada pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh, untuk mengetahui dimensi afeksi dengan *turnover intention* pada pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh, dan untuk mengetahui dimensi penghargaan profesional dengan *turnover intention* pada pegawai dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh.

Terdapat pengaruh positif antara *leader member exchange* dengan *turnover intention* pada pegawai Dinas Ketenagakerjaan kota Banda Aceh, yang artinya semakin tinggi *leader member exchange* maka semakin rendah *turnover intention* pada pegawai Dinas Ketenagakerjaan kota Banda Aceh, maka hipotesis yang diberikan diterima. Adapun dimensi dari *leader member exchange* yaitu kontribusi, loyalitas, afeksi dan penghargaan profesional. Hipotesis yang diterima masing-masing dimensi yaitu dimensi kontribusi dimana terdapat pengaruh positif antara dimensi kontribusi dengan *turnover intention* pada pegawai Dinas Ketenagakerjaan kota Banda Aceh, yang artinya semakin tinggi dimensi kontribusi semakin tinggi *turnover intention* pada pegawai Dinas Ketenagakerjaan kota Banda Aceh. Selanjutnya dimensi yang hipotesisnya tidak diterima yaitu dimensi loyalitas, dimana tidak terdapat pengaruh antara dimensi loyalitas dengan *turnover intention* pada pegawai Dinas Ketenagakerjaan kota Banda Aceh. Dimensi afeksi, dimana tidak terdapat pengaruh antara dimensi afeksi dengan *turnover intention* pada pegawai Dinas Ketenagakerjaan kota Banda Aceh dan dimensi penghargaan profesional, dimana tidak terdapat pengaruh antara dimensi penghargaan profesional dengan *turnover intention* pada pegawai Dinas Ketenagakerjaan kota Banda Aceh.

Berdasarkan hasil kategorisasi menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki *leader member exchange* kategori rendah sebanyak 7 (16,7 %) dan pegawai yang memiliki *turnover intention* yang rendah sebanyak 8 (19,0%). Selanjutnya, pegawai yang memiliki *leader member exchange* kategori sedang sebanyak 28 (66.7%) orang dan pegawai yang memiliki *turnover intention* yang sedang sebanyak 29 (69.0%). Pegawai yang memiliki *leader member exchange* kategori tinggi sebanyak 7 (16,7%) orang dan pegawai yang memiliki *turnover intention* tinggi sebanyak 5 (11,9%). Kemudian nilai koefisien regresi r^2 sebesar 0,499 atau (dibulatkan menjadi 50%), artinya *turnover intention* dapat dijelaskan oleh *leader member exchange* sebesar 50% dan 50 % lainnya di jelaskan oleh faktor eksternal dan faktor personal.

Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang diteliti oleh Gede dan Sunny (2019) yang mengatakan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *leader member exchange* dengan *turnover intention* artinya semakin bagus *leader member exchange* di dalam organisasi diyakini dapat mempengaruhi tingkat *turnover intention* yang tinggi pada pegawai. Sebaliknya, apabila *leader member exchange* di dalam organisasi tersebut yang berpihak kepada satu kelompok, maka akan meningkatkan dampak *turnover intention* pada pegawai sehingga menyebabkan menurunnya prestasi kerja pegawai itu sendiri di dalam melaksanakan pekerjaannya.

Hal ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Raharja dan Suwandana (2018) yang mengatakan bahwa terdapat hubungan yang positif sangat signifikan antara *leader member exchange* dengan *turnover intention*

artinya semakin baik penerapan *leader member exchange* di dalam organisasi diyakini dapat menekan terjadinya *turnover intention* pegawai begitupun sebaliknya, semakin rendah *leader member exchange* di dalam organisasi semakin rendah pula terjadinya *turnover intention* pada pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa variabel *leader member exchange* dan dimensi kontribusi berpengaruh terhadap *turnover intention*, sehingga *leader member exchange* dan kontribusi memiliki pengaruh besar pada keinginan karyawan untuk keluar atau menetap di organisasi. Karena kecenderungan *leader member exchange* dan kontribusi yang tinggi dapat meningkatkan *turnover intention* pada pegawai sebagaimana yang dikemukakan oleh Gede dan Sunny (2019).

Pada proses pelaksanaan penelitian, peneliti menyadari banyaknya keterbatasan dan kekurangan dalam penelitian ini. Diantaranya jumlah responden dalam penelitian yang tergolong sedikit yaitu 42 orang pegawai, sehingga hasilnya sangat terbatas dalam menginterpretasikan variabel penelitian. Beberapa keterbatasan ini dapat dijadikan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada BAB IV di atas maka penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel *leader member exchange* memiliki pengaruh positif yang sangat signifikan terhadap *turnover intention* dengan diperoleh nilai *partial correlation* sebesar 0,511 dan nilai signifikan sebesar 0,000 ($p < 0,05$), artinya semakin tinggi *leader member exchange* maka semakin tinggi *turnover intention*, dan semakin rendah *leader member exchange* maka semakin rendah *turnover intention*. Adapun dimensi dari *leader member exchange* yaitu kontribusi, loyalitas, afeksi dan penghargaan profesional, dimensi kontribusi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *turnover intention* pada pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh dengan diperoleh nilai *partial correlation* sebesar 0,334 dan nilai signifikan sebesar 0,033 ($p < 0,05$), artinya semakin tinggi dimensi kontribusi maka semakin tinggi *turnover intention*, dan semakin rendah dimensi kontribusi maka semakin rendah *turnover intention*. Sedangkan dimensi *leader member exchange* lainnya tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini maka peneliti menyarankan beberapa hal sebagai berikut:

1. Bagi pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh

Pegawai diharapkan mempunyai kemampuan untuk bekerja sesuai dengan tupoksi jabatannya, dan mampu untuk memberikan penjelasan lebih logis kepada atasan untuk menyerahkan tugas pekerjaan yang tidak menjadi tanggung jawab pegawai.

2. Bagi kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh

Peneliti mengharapkan instansi terkait untuk dapat lebih meningkatkan dan membentuk kuliatas hubungan yang baik dalam organisasi dengan cara adil dalam memberikan tugas pekerjaan sesuai dengan tupoksi jabatannya, sehingga pegawai tidak merasa terbebani dalam bekerja yang nantinya akan mempengaruhi keberhasilan organisasi.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti mengharapkan agar peniliti selanjutnya lebih memperdalam pengetahuan tentang *turnover intention* sehingga dapat menghubungkan faktor-faktor lain yang mempengaruhinya. Diharapkan juga dapat menambah dan memperkarya penyajian data yang lebih beragam sehingga dapat memperluas pengetahuan dunia penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhmal, A., Laia, F., & Sari, R. A. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Administrasi (BIS-A)*, 08, 1–6.
- Ardan, M., & Jaelani, A. (2021). *Manajemen Sumber daya Manusia: Turnover intention dapat Mempengaruhi Kualitas Kinerja Perusahaan* (pertama). Jawa Tengah: CV. Pena Persada.
- Arrazi, M. F., & Kusmiyati. (2022). *Pengaruh Leader member exchange Terhadap Work Engagement Di Lembaga Pemasarakatan Kelas Iia Yogyakarta. Manajemen Dan Bisnis Kreatif*, 8, 50–60
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka pelajar.
- Azwar, S. (2015). *Tes Prestasi Fungsi dan Pengembangan Pengukuran Prestasi Belajar Edisi II*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badrianto, Y., Ansari, Amran, N. Y., Suntoro, B., Ummami, W., Rina, Esti, E. A. J., Firmansyah, H., Limgiani, Muslikhah, R. I., Sapinah, Wardhana, A., & Hartini. (2021). *MSDM (Transformasi SDM Dalam Organisasi)* (Hartini, Ed.). Media Sains Indonesia.
- Bauer, T. N., Erdogan, B., Liden, R. C., & Wayne, S. J. (2006). A longitudinal study of the moderating role of extraversion: Leader-member exchange, performance, and turnover during new executive development. *Journal of Applied Psychology*, 91(2), 298–310. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.2.298>
- Creswell, J. W. (2016). *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Darmasaputra, A., & Satiningsih. (2013). Hubungan Antara Dukungan Sosial Teman Kerja Dengan Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Jombang. *Hubungan Antara Dukungan Sosial Teman Kerja Dengan Kinerja*, 01, 1–5.
- Daniel Nugraha. (2019). *Pengaruh Leader member exchange(LMX) dan Work Life Balance terhadap Turnover intention Karyawan Divisi Produksi di PT Mustika Dharmajaya*. 7(2), 1–6.
- Erlina. (2011). *Metodologi Penelitian*. Medan: Usu Press.

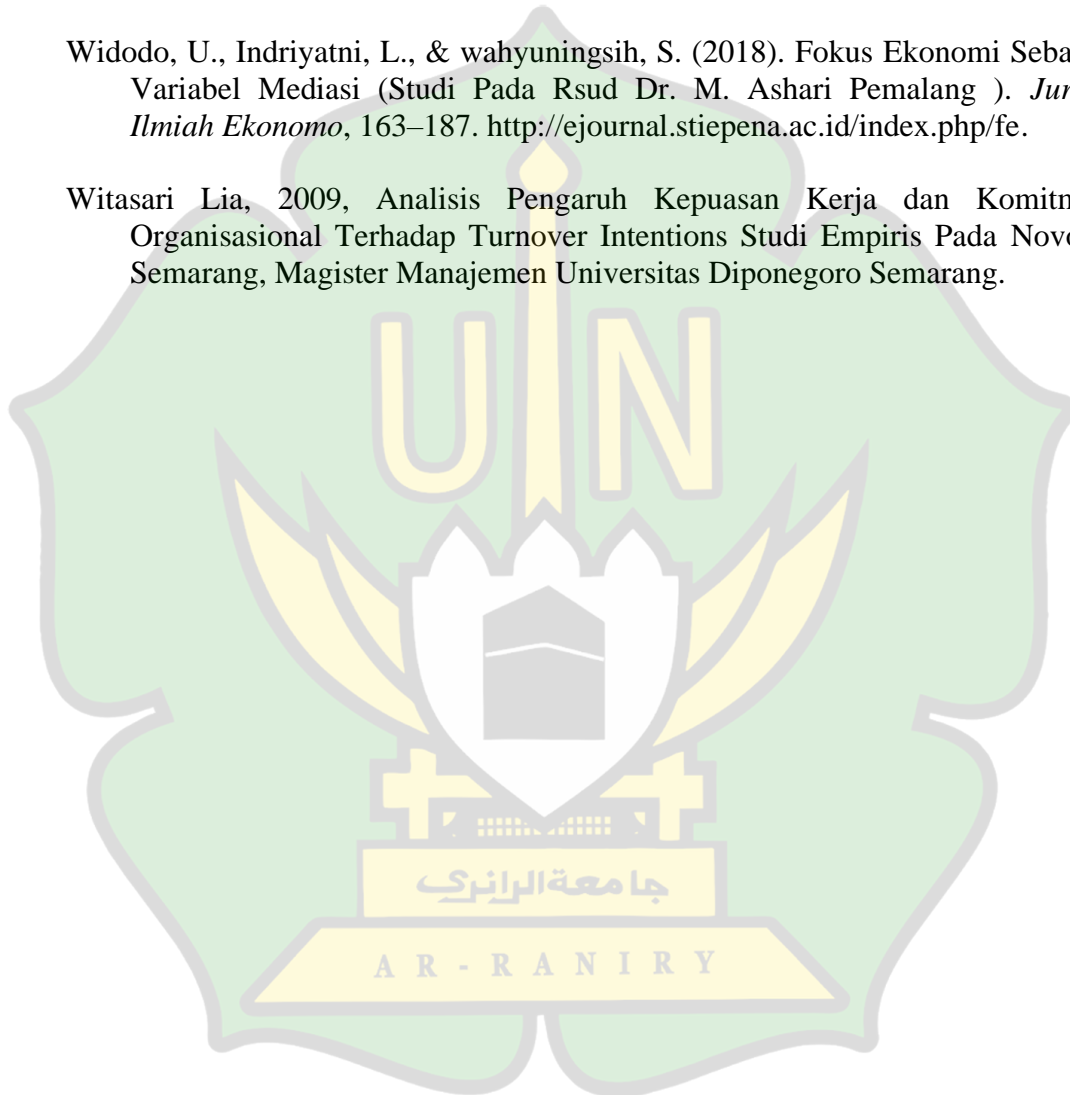
- Field, A. (2009). *Discovering Statistic Using SPSS (3th edition)*. London: SAGE Publication, Inc.
- Field, A. (2013). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics*. London: SAGE.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Ratmono, D. (2017). *Analisis Multivariat dan Ekonometrika dengan Eviews 10*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gede, K. I., & Sunny, P. M. (2019). Pengaruh Leader member exchange, Empowerment, Talent Management Terhadap Turnover intention. *Pengaruh Leader Member ... Jurnal Widya Manajemen*, 1(2), 113.
- Gumi, W. S. (2016). Forum Manajemen. *Jurnal Ilmiah*, 14, 1–105.
- Gunawan. (2016). *Statistika Inferensial*. Jakarta: Rajawali Press.
- Harris, K. J., & Witt L.A., K. M. K. (2005). *An examination of the curvilinear relationship between leader-member exchange and intent to turnover*. *Journal of Organizational Behavior*, 363–378. <https://doi.org/10.1002/job.314>
- Hartono, J. (2008). *Metodologi Penelitian Sistem Informasi*. Yogyakarta: BPF
- Hurlock, E. B. (2009). *Psikologi Perkembangan: Suatu perkembangan sepanjang rentang kehidupan*. Jakarta: Erlangga
- Helmy, I. (2021). Pengaruh *Leader-member exchange* dan Quality of Work-Life Terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediasi Kepuasan Kerja. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 4(2), 181–191. <https://doi.org/10.32500/jematech.v4i2.1907>
- Heilmann, S. G., Holt, D. T., & Rilovick, C. Y. (2008). Effects of career plateauing on turnover: A test of a model. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 15(1), 59–68. <https://doi.org/10.1177/1548051808317999>
- Hopkins, K. M., Cohen-Callow, A., Kim, H. J., & Hwang, J. (2010). Beyond intent to leave: Using multiple outcome measures for assessing turnover in child welfare. *Children and Youth Services Review*, 32(10), 1380–1387. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2010.06.006>

- Indrawati, A. D. (2013). Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan dan kepuasan Pelanggan pada Rumah Sakit Swasta di Kota Denpasar. *Jurnal Manajemen*, 7, 135–142.
- Kim, A., & Michalle E, B. M. (2015). The mediating roles of *leader-member exchange* and perceived organizational support in the role stress-*Turnover intention* relationship among child welfare workers: A longitudinal analysis. *Children and Youth Services Review*, 52, 135–143. <https://doi.org/10.1016/j.chidyouth.2014.11.009>
- Ksama, I. B. P. T., & Wibawa, I. M. A. (2016). Pengaruh *leader-member exchange*, Role Stress dan Perceived Organizational Support terhadap Turnover intention. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5, 6174–6200.
- Kurniawan, A. W., & Putra, M. S. (2019). Pengaruh *Leader member exchange*, Dan Kelelahan Emosional Terhadap *Turnover intention* Pada Karyawan Pertokoan Dalung Permai. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(12), 6791. <https://doi.org/10.24843/Ejmunud.2019.V08.I12.P04>
- Laluasa, D. K. T. (2022). *Pengaruh Leader member exchange, dan Role Stress, serta Perceived Organization Support terhadap Turnover intention*. Universitas Islam Sultan Agung.
- Liden, R. C., & Maslyn, J. M. (1998). Multidimensionality of *Leader-member exchange*: An Empirical Assessment through Scale Development. *Journal of Management*, 24(1), 43–72.
- Mahdi, A. F., Zin, M. Z. M., Nor, M. R. M., Sakat, A. A., Naim, & Sulaiman. (2012). The Relationship Between Job Satisfaction and Turnover intention. *American Journal of Applied Sciences*, 9(9), 1518–1526.
- Mahendrawan, G., & Indrawati, D. A. (2015). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT. Panca Dewata Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4, 3936–3961.
- Makhmudah, S. (2021). *Pengaruh Leader member exchange, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover intention Karyawan pada PT BPR BKK Jepara*. Universitas Islam Nahdlatul Ulama.
- Mochtar, D. A., & Susanti, D. O. (2012). *Pengantar Ilmu Hukum*. Mayumedia PUBLISHING.
- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover. In *Journal of Applied Psychology* (Vol. 63, Issue 4).

- Novliadi, F. (2007). *Intensi Turnover Karyawan ditinjau dari Budaya Perusahaan dan kepuasan Kerja*. Universitas Sumatera Utara.
- Nova, V., Zulkarnain, & Hadiyani, S. (2018). *Influence of Perceived Organizational Support and Leader-Member Exchange towards Readiness for Change among Employees of PT. Bank X*. 338–345.
- Permatasari, D. (2013). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keinginan Berpindah Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Jawa Tengah Dan Daerah Istimewa Yogyakarta). *JDA Jurnal Dinamika Akuntansi*, 5(2), 121–134. <http://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/jda>
- Periantalo, J. (2015). *Penyusunan skala Psikologi: asyik, mudah & bermanfaat*. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Belajar.
- Pramastuti, Y. I., & Widodo, P. B. (2015). *Leader member exchange (Lmx) Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi Pt. Dua Kelinci Pati*. *Jurnal Empati*, 4(4), 245–249.
- Pratiwi, R. R. (2016). *Turnover intention Karyawan Departemen Food And Beverage Service Di Hotel Grand Royal Panghegar Bandung*. Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung.
- Prawitasari, A. (2016). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Turnover intention* Karyawan Pada PT. Mandiri Tunas Finance Bengkulu. *Ekombis Review*, 177–186.
- Priyanto, D. (2011). *Analisis Statistik Data*. Yogtakarta: Media com
- Rahaja, I. M. P. A., & Suwandana, I. G. M. (2018). Pengaruh Leader member exchange, Empowerment, Talent Management Terhadap Turnover intention. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7, 3086–3114.
- Rahmad, I. (2020). *Pengaruh Work Engagement Dan Stres Kerja Terhadap Intensi Turnover Pada Karyawan Pt P&P Crumb Rubber Factory Di Kota Pekanbaru*. Universitas Islam Negeri.
- Rahman, A. (2019). *Hubungan Antara Leader member exchange Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Lampung Di Kota Bandar Lampung*. Universitas Negeri Raden Intan Lampung.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2014). *Perilaku Organisasi*.
- Santoso, S. (2017). *Statistik Multivariat dengan SPSS*. Jakarta: Grafiti.

- Setiorini, MM., A., & Rachmarwi, W. (2020). Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Klinik Kesehatan Di Kota Bekasi. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, 21(2), 60–67. <https://doi.org/10.35137/jei.v21i2.437>
- Sianipar, A. R. B., & Haryanti, K. (2014). Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan kerja dengan Intensi Turnover pada Karyawan Bidang Produksi CV.X. *Psikodimensia*, 13, 98–114.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., triwardhani, D., Haerany, A., Masyuroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan* (A. Masruroh, Ed.). Widina Bhakti Persada (Grup CV. Widina Media Utama).
- Sofyanuddin. (2018). *Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kota Banda Aceh Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh (2017-2022)*.
- Supriadi, K. V., Trang, I., & Rogi, M. Helen. (2021). *Analisis Faktor-Faktor Yang Menyebabkan Turnover intention Di Pt. Sinar Galesong Prima Cabang Boulevard Manado Analysis Of Factors That Cause Turnover intention At Pt. Sinar Galesong Prima Branch Boulevard Manado*. 9(3), 1215–1224.
- Susilo, J., & Satrya, I. G. B. H. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover intention* Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional Karyawan Kontrak. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3700. <https://doi.org/10.24843/Ejmunud.2019.V08.I06.P15>
- Susanti, F. O., & Paskarini, I. (2022). Hubungan Dukungan Sosial dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan Aviation Security. *Journal of Health Promotion*, 5, 1122–1128. <https://doi.org/10.31934/mppki.v2i3>
- Sukardi. (2009). *Metodologi penelitian Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono (2014). *Metode Penelitian kombinasi (Mixed Methods)*. . Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono, & Susanto, A. (2015). *Cara Mudah Belajar SPSS & Lisrel*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Tanjung, H. (2020). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai. *Jurnal Humaniora*, 4, 36–49.

- Thamrin, K. M. H., & Bashir, A. (2015). Persepsi Seseorang Dalam Memilih Pekerjaan Sebagai Dosen Perguruan Tinggi Negeri Di Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 13, 397–412.
- Wahyuni, A. S., Zaika, Y., & Anwar, R. (2014). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover intention* (Keinginan Berpindah) Karyawan Pada perusahaan Jasa Konstruksi. *Jurnal Rekayasa Sipil* , 8.
- Widodo, U., Indriyatni, L., & wahyuningsih, S. (2018). Fokus Ekonomi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Rsud Dr. M. Ashari Pemalang). *Jurnal Ilmiah Ekonomo*, 163–187. <http://ejournal.stiepena.ac.id/index.php/fe>.
- Witasari Lia, 2009, Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intentions Studi Empiris Pada Novotel Semarang, Magister Manajemen Universitas Diponegoro Semarang.





SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI UIN AR-RANIRY

Nomor : B-651/Un.08/FPsi/Kp.00.4/06/2023

TENTANG

PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA SEMESTER GENAP TAHUN AKADEMIK 2022/2023
PADA FAKULTAS PSIKOLOGI UIN AR-RANIRY

DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI

- Menimbang : a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan Skripsi Mahasiswa Semester Genap Tahun Akademik 2022/2023 pada Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry, dipandang perlu menetapkan pembimbing skripsi;
b. Bahwa nama yang tercantum dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan cakap diberi tugas sebagai Pembimbing Skripsi.
- Mengingat : 1. Undang-Undang No.20 tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, tentang Standar Pendidikan Nasional;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009, tentang Dosen;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
8. Peraturan Presiden RI Nomor 64 Tahun 2013, tentang Perubahan IAIN Ar-Raniry Banda Aceh menjadi UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
9. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 12 Tahun 2014, tentang organisasi dan tata kerja UIN Ar-Raniry;
10. Keputusan Menteri Agama No.89 Tahun 1963, tentang Penetapan Pendirian IAIN Ar-Raniry;
11. Keputusan Menteri Agama No. 40 Tahun 2008 tentang Statuta IAIN Ar-Raniry;
12. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Nomor: 01 Tahun 2015, tentang Pendelegasian Wewenang Kepada Dekan dan Direktur PPs di lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
13. Hasil Penetapan Ketua Prodi Psikologi tanggal 10 Februari 2023.
14. Hasil Masukan dari Dosen Pembimbing, dan ditetapkan kembali oleh Ketua Prodi Psikologi UIN Ar-Raniry pada tanggal 26 Juni 2023.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : Surat Keputusan Dekan Fakultas Psikologi tentang Pembimbing Skripsi.
- Pertama : Menunjuk Saudara 1. Miftahul Jannah, S.Ag., M.Si Sebagai Pembimbing Pertama
2. Vera Nova, S.Psi., M.Psi., Psikolog Sebagai Pembimbing Kedua
- Untuk membimbing Skripsi:
- Nama : Nurul Fadila
NIM/Prodi : 190901004 / Psikologi
Judul : Pengaruh Leader Member Exchange (LMX) terhadap Turnover Intention pada Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh
- Kedua : Kepada Pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku;
- Ketiga : Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada dana DIPA UIN Ar-Raniry Tahun 2023.
- Keempat : Surat Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan, sesuai dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya, apabila kemudian ternyata terdapat kekeliruan dalam penetapan Surat Keputusan ini.
- Kelima : Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 26 Juni 2023

Dekan Fakultas Psikologi,

Mdsilmi

- Tembusan :
1. Rektor UIN Ar-Raniry;
 2. Bagian Keuangan dan Akuntansi UIN Ar-Raniry;
 3. Pembimbing Skripsi;
 4. Yang bersangkutan.





**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
FAKULTAS PSIKOLOGI**

Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telepon : [0651-7557321](tel:0651-7557321), Email : uin@ar-raniry.ac.id

Nomor : B-568/Un.08/FPsi.I /PP.00.9/6/2023
Lamp : -
Hal : *Penelitian Ilmiah Mahasiswa*

Kepada Yth,

1. Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh
2. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banda Aceh

Assalamu'alaikum Wr.Wb.
Pimpinan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

Nama/NIM : **NURUL FADILLA / 190901004**
Semester/Jurusan : / Psikologi
Alamat sekarang : Lamgugop

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Psikologi bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul *Pengaruh Leader Member Exchange Terhadap Turnover Intention pada Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh*

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami mengucapkan terimakasih.

Banda Aceh, 12 Juni 2023
an. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan,



Berlaku sampai : 22 Juni 2023

Dr. Safrilsyah, S.Ag., M.Si.



PEMERINTAH KOTA BANDA ACEH

BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

Jalan Twk. Hasyim Banta Muda No. 1 Telepon Banda Aceh (0651) 22888
Faksimile (0651) 22888, Website : <http://kesbangpol.bandaacehkota.go.id>, Email : kesbangpolpemkoba@gmail.com

SURAT REKOMENDASI PENELITIAN

Nomor : 070 / 426

- Dasar :
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor, 64 Tahun 2011, Tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian.
 - Peraturan Walikota Banda Aceh Nomor 66 Tahun 2016, tentang Susunan Organisasi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banda Aceh.
 - Peraturan Walikota Banda Aceh Nomor 31 Tahun 2020, tentang Standar Operasional Prosedur pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banda Aceh

Membaca : Surat dari Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Nomor: B-568/Un.08/FPsi.I/PP.00.9/6/2023 Tanggal 12 Juni 2023 tentang Permohonan Rekomendasi Penelitian

Memperhatikan : Proposal Penelitian yang bersangkutan

Dengan ini memberikan Rekomendasi untuk melakukan Penelitian kepada :

Nama : Nurul Fadilla

Alamat : Jl. Langsat Gampong Lamgugob Kec. Syiah Kuala Kota Banda Aceh

Pekerjaan : Mahasiswi

Kebangsaan : WNI

Judul Penelitian : Pengaruh Leader Member Exchange Terhadap Turnover Intention pada Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh

Tujuan Penelitian : Untuk Mengetahui Pengaruh Leader Member Exchange Terhadap Turnover Intention pada Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh (Pengumpul dan Wawancara)

Tempat/Lokasi/
Daerah Penelitian : Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh

Tanggal dan/atau
Lamanya Penelitian : 3 (tiga) bulan

Bidang Penelitian : -

Status Penelitian : Baru

Penanggung Jawab : Dr. Safrilsyah, S.Ag., M.Si (Wakil Dekan Bid. Akademik)

Anggota Peneliti : -

Nama Lembaga : Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry

Sponsor : -

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Peneliti wajib mentaati dan melakukan ketentuan dalam rekomendasi penelitian.
2. Peneliti menyampaikan rekomendasi penelitian kepada Instansi/Lembaga/SKPK/Camat yang menjadi tempat/lokasi penelitian.
3. Tidak dibenarkan melakukan Penelitian yang tidak sesuai/tidak ada kaitannya dengan Rekomendasi Penelitian dimaksud.
4. Harus mentaati semua ketentuan peraturan Perundang-undangan, norma-norma atau adat istiadat yang berlaku.
5. Tidak melakukan kegiatan yang dapat menimbulkan keresahan di masyarakat, disintegrasi bangsa atau keutuhan Negara Kesatuan Republik Indonesia.
6. Surat Rekomendasi ini akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku lagi, apabila ternyata pemegang Surat ini tidak mentaati/mengindahkan ketentuan-ketentuan seperti tersebut diatas.
7. Asli dari Surat Rekomendasi Penelitian ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.
8. Peneliti melaporkan dan menyerahkan hasil penelitian kepada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banda Aceh.

Ditetapkan : Banda Aceh
Pada Tanggal : 12 Juni 2023

**KEPALA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
KOTA BANDA ACEH**

Heru Triwihanarko, S.STP, M.Si

Pembina Utama Muda/ NIP. 19800104 199810 1 001

Tembusan :

1. Walikota Banda Aceh;
2. Para Kepala SKPK Banda Aceh;
3. Para Camat Dalam Kota Banda Aceh;
4. Peringgal.



PEMERINTAH KOTA BANDA ACEH
DINAS TENAGA KERJA

Jalan Sukarno – Hatta KM 2 No. 4 Mibo Kecamatan Banda Raya
Banda Aceh Telp. (0651) 44391
email: disnakerbandaaceh@gmail.com, website: disnaker.bandaaacehkota.go.id

SURAT KETERANGAN
Nomor : 560/ 219/2023

Yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan bahwa :

Nama : **Nurul Fadilla**
Alamat : **Jl. Langsat Gampong Lamgugob Kec. Syiah Kuala Kota Banda Aceh**
Pekerjaan : **Mahasiswi**

Telah selesai melakukan pengambilan data- data yang berkaitan dengan judul penelitian
"Pengaruh Leader Member Exchange Terhadap Turnover Intention pada Pegawai Dinas
Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh".

Demikian Surat Keterangan ini kami buat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan
sebagaimana mestinya.

Banda Aceh, 19 Juni 2023

KEPALA DINAS TENAGA KERJA
KOTA BANDA ACEH
DINAS
TENAGA KERJA
MAIRUL HAZAMI, SE, M. Si
Pembina Utama Muda (IV/c)
NIP. 19640506 198603 1 003

جامعة الرانيري

A R - R A N I R Y

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka memenuhi persyaratan untuk menyelesaikan tugas akhir Pendidikan Sarjana (S1), Saya Nurul Fadila Mahasiswa Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh, bermaksud melakukan penelitian untuk mengumpulkan sejumlah data dengan menyebarkan kuesioner untuk menyelesaikan penelitian tersebut. Untuk itu saya mohon bantuan kepada bapak dan ibu agar ikut berpartisipasi dalam mengisi kuesioner ini.

Tidak ada jawaban benar maupun salah dalam pengisian kuesioner ini. Setiap orang dapat memiliki jawaban yang berbeda. Anda diharapkan memilih jawaban yang paling sesuai dengan apa yang anda rasakan dengan sejujur-jujurnya tanpa mendiskusikannya dengan orang lain. Semua jawaban akan dijaga kerahasiaannya dan hanya akan digunakan untuk keperluan penelitian ini saja.

Bantuan bapak dan ibu dalam menjawab pernyataan dalam kuesioner ini sangat berarti bagi saya dan keberhasilan penelitian ini, atas kesediaan dan partisipasinya saya ucapkan terima kasih banyak.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Hormat Saya



Peneliti

Lembar Identitas

Nama / inisial : _____

Usia : _____

Jenis kelamin : Laki-laki Perempuan

(ceklist salah satu)

Agama : Islam Katolik Protestan Hindu
 dha

Status Pernikahan : Menikah Belum menikah Janda/Duda

Pendidikan terakhir : _____

Lama waktu bekerja : _____

Bekerja di bidang : _____

Posisi jabatan : _____

Pendapatan perbulan : ≤ Rp. 500.000
 Rp. 1.000.000 – Rp. 2.000.000
 Rp. 2.000.000 - Rp. 3.000.000
 Rp. 3.000.000 – Rp. 4.000.000
 Rp. 4.000.000 – Rp. 5.000.000
 Rp. ≥ Rp. 5.000.000

Status Pegawai : PNS
 P3K
 Kontrak

Pernyataan

Dengan ini saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bersedia untuk menjadi responden dan mengisi skala penelitian dengan sebenarnya tanpa ada unsur paksaan dari pihak manapun.

Tanda Tangan/Paraf : _____

Petunjuk Pengisian

Berikut ada sejumlah pernyataan, diharapkan anda membaca dan memahami baik-baik setiap pernyataan berikut. Anda diminta untuk memilih salah satu pilihan yang tersedia disebelah kanan pernyataan berdasarkan keadaan diri anda yang sesungguhnya. Berilah tanda centang (✓) pada salah satu pilihan jawaban.

Alternatif jawaban yang tersedia terdiri dari 4 pilihan yaitu:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Berilah tanda centang (✓) pada kolom jawaban yang anda anggap paling sesuai dengan diri anda.

Contoh Pengisian Skala:

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya senang bekerja di sekolah ini	✓			

Jika anda ingin mengubah jawaban anda, berikan tanda = pada jawaban yang salah dan berikan tanda centang pada kolom jawaban yang anda anggap paling sesuai

Contoh Koreksi Jawaban:

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya senang bekerja di sekolah ini	✗		✓	

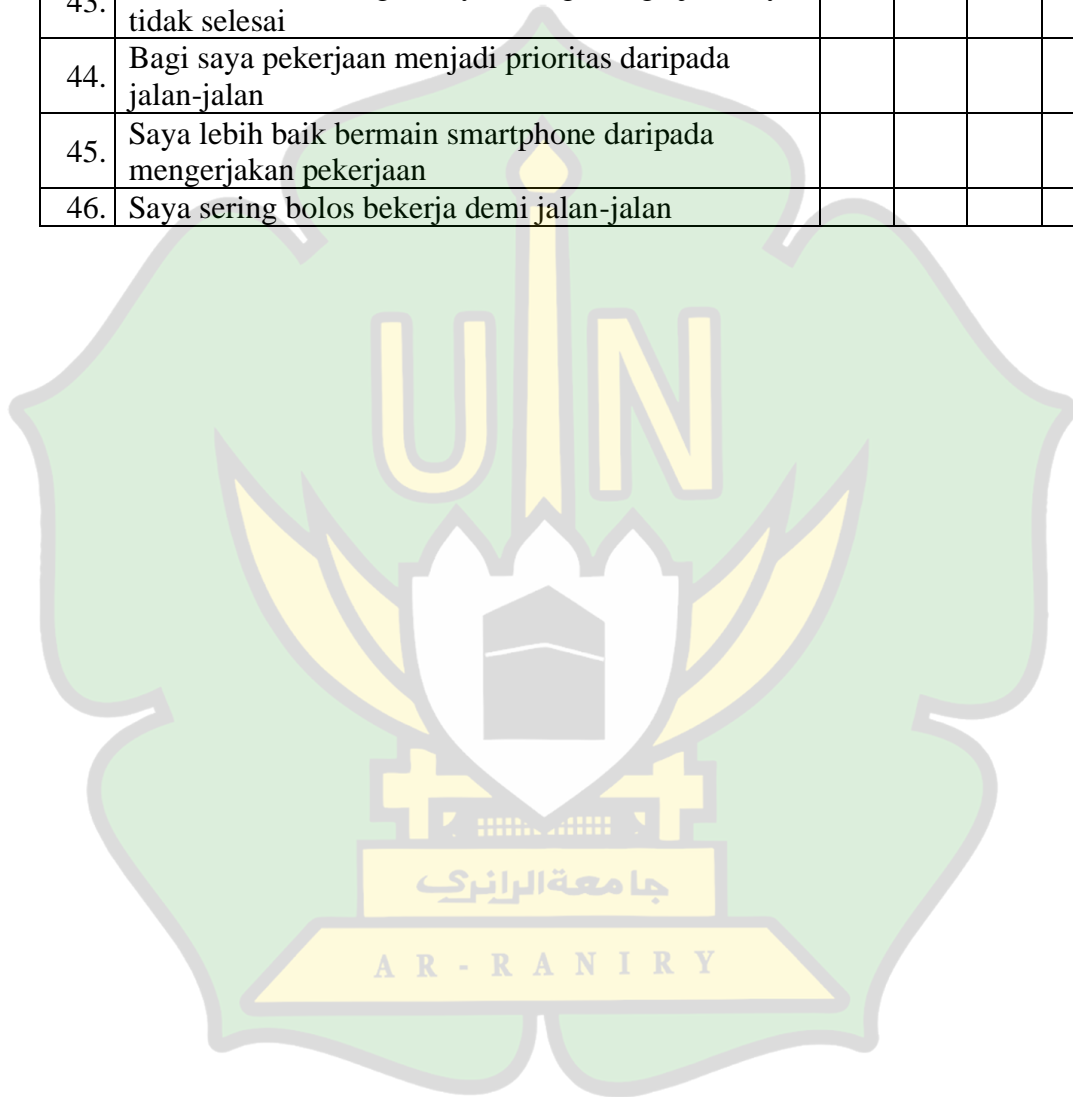


Skala Try-Out Turnover intention

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Ketika ada teman yang memberikan info lowongan kerja saya langsung mencari nya di sosial media				
2.	Saya mensyukuri atas gaji yang telah saya dapatkan				
3.	Saya sering tidak masuk kantor namun hanya melakukan <i>fingerprint</i> saja				
4.	Saya merasa teman saya yang bekerja di kantor lain nyaman sekali hidupnya				
5.	Saya sangat betah bekerja disini karena menurut saya <i>jobdesk</i> kerjanya sesuai dengan bidang saya				
6.	Saya selalu berada di kantor sesuai dengan kewajiban saya sebagai pegawai				
7.	Saya berfikir untuk berhenti dari pekerjaan , namun saya bersabar dikarenakan mencari pekerjaan sekarang sangat susah				
8.	Ketika atasan memerintah saya untuk menyelesaikan pekerjaan saya sering mengabaikannya				
9.	Saya akan selalu mencari lowongan pekerjaan lain dengan melihat info yang ditempel di dinding kantor saya				
10.	Walaupun beban pekerjaan saya banyak tidak ada pikiran saya untuk berhenti dari kantor ini				
11.	Saya sering tidak hadir pada kegiatan yang dilaksanakan kantor saya				
12.	Saya senantiasa masuk kantor sesuai jadwal				
13.	Saya berfikir untuk mencari pekerjaan baru dikarenakan beban pekerjaan saya sangat banyak				
14.	Saya sering membandingkan bonus yang saya terima dengan teman di kantor lain				
15.	Saya selalu mencari kesibukan sendiri di kantor agar tidak disuruh-suruh				
16.	Saya senantiasa masuk kantor dan melakukan fingerprint				
17.	Ketika diberikan tugas pekerjaan saya akan langsung mengerjakannya hingga selesai				
18.	Ketika sedang dikantor saya membuka web untuk mencari pekerjaan lain				
19.	Saya sering tidak tepat waktu ketika menyelesaikan tugas pekerjaan sehingga selalu lewat dari tengatnya				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
20.	Terkadang saya berfikir ingin berhenti dari pekerjaan dikarenakan <i>jobdesk</i> kerja yang diterima tidak sesuai di bidang saya				
21.	saya selalu hadir pada kegiatan yang dilaksanakan oleh kantor.				
22.	Saya tidak pernah merasa teman yang bekerja di kantor lain hidupnya lebih nyaman dari saya				
23.	Saya sering tidak tepat waktu ketika masuk kantor				
24.	Saya tidak pernah berfikir untuk berhenti dari pekerjaan ini				
25.	Saya tidak pernah melihat info tentang lowongan pekerjaan lain yang ditempel di dinding kantor saya				
26.	Saya sering menghabiskan waktu sampai berjam-jam duduk di luar kantor meninggalkan pekerjaan				
27.	Saya sering menanyakan informasi lowongan kerja dengan pegawai di kantor lain				
28.	Saya tidak pernah bertanya tentang lowongan pekerjaan dengan pegawai lain				
29.	Saya tidak pernah mencari lowongan pekerjaan lain di surat kabar				
30.	Ketika saya sedang bekerja dikantor tidak pernah sekalipun saya melihat lowongan pekerjaan melalui media online				
31.	Disaat berkumpul bersama teman-teman saya bertanya tentang informasi lowongan kerja				
32.	Saya sering melihat surat kabar untuk mencari peluang pekerjaan lain				
33.	Ketika sedang rapat saya sering melihat lowongan kerja dari aplikasi media online				
34.	Saya merasa teman saya sangat sukses bekerja di kantor lain dibandingkan dengan kantor saya				
35.	Saya sering menanyakan informasi mengenai pekerjaan lain kepada orang-kerabat saya				
36.	Saya senang bercerita tentang pekerjaan saya ketika sedang jalan bersama teman-teman				
37.	Saya suka membaca koran untuk mencari lowongan pekerjaan lain				
38.	Saya mengabaikan informasi lowongan kerja yang teman saya berikan				
39.	Tidak pernah sekalipun saya bertanya lowongan pekerjaan lain dengan saudara saya				
40.	Saya tidak pernah mencari lowongan pekerjaan lain di sebuah koran yang saya baca				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
41.	Ketika rapat sedang berlangsung saya tidak pernah membuka sosial media apalagi mencari lowongan pekerjaan				
42.	Menurut saya apapun yang diperoleh dari kantor ini adalah yang terbaik bagi saya				
43.	Ketika diberikan tugas, saya sering mengerjakannya tidak selesai				
44.	Bagi saya pekerjaan menjadi prioritas daripada jalan-jalan				
45.	Saya lebih baik bermain smartphone daripada mengerjakan pekerjaan				
46.	Saya sering bolos bekerja demi jalan-jalan				



Tabulasi Data try-out Turnover intention

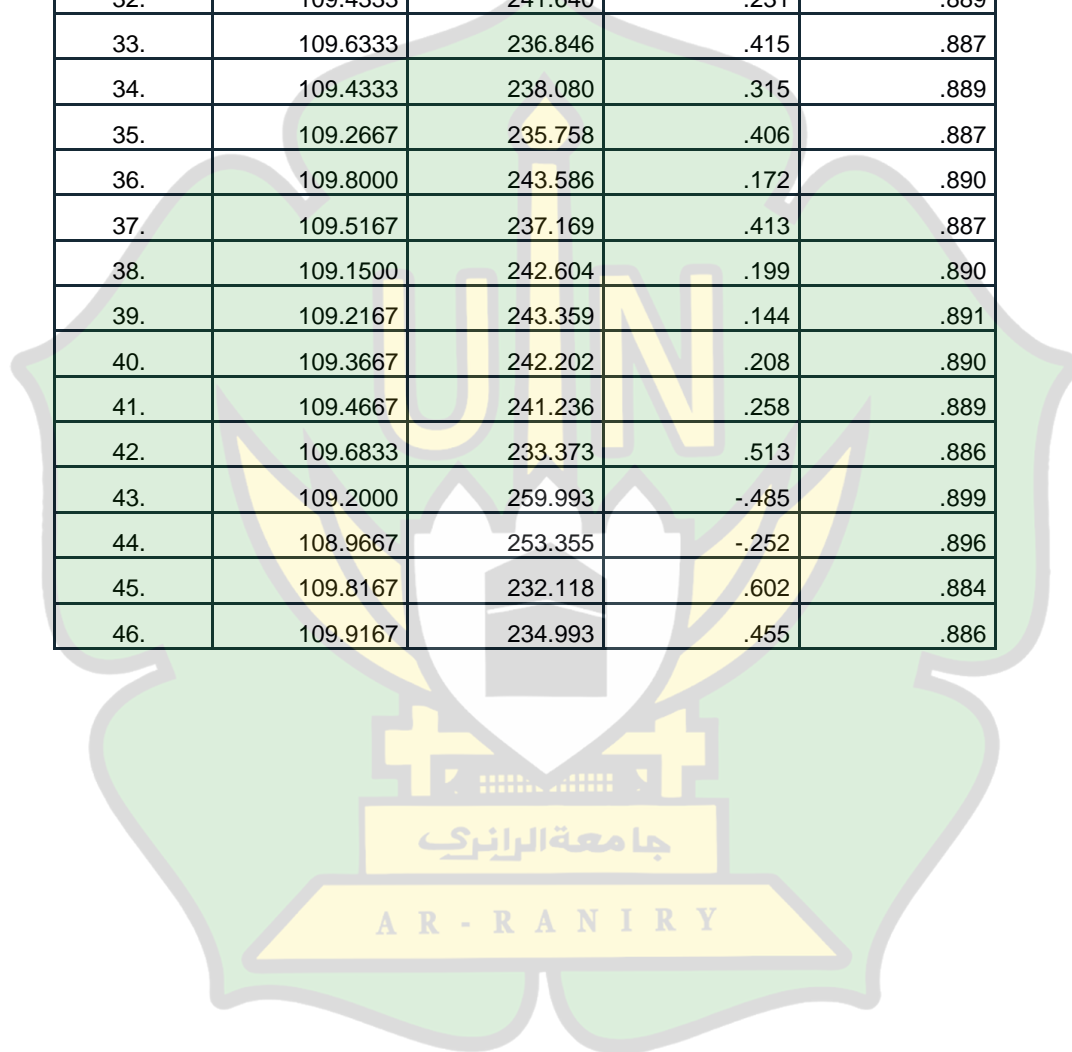
NO	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22	Y23	Y24	Y25	Y26	Y27	Y28	Y29	Y30	Y31	Y32	Y33	Y34	Y35	Y36	Y37	Y38	Y39	Y40	Y41	Y42	Y43	Y44	Y45	Y46	TOTAL				
1	3	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	94
2	4	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	3	3	2	1	75				
3	3	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	4	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	3	1	1	1	1	3	3	2	1	1	3	1	1	3	1	4	3	2	3	3	1	1	82				
4	3	2	1	1	2	1	2	1	2	2	3	1	2	4	1	1	1	4	4	2	1	2	1	2	1	2	1	2	3	3	3	3	2	1	2	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	1	1	98			
5	4	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	1	1	82				
6	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	1	1	83				
7	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	100				
8	3	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	1	3	2	2	1	3	3	1	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	3	3	1	1	99			
9	3	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	1	107			
10	2	2	1	2	2	2	3	1	2	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	3	3	2	1	4	3	2	3	1	1	2	1	2	1	3	3	2	2	2	2	3	3	1	2	87			
11	3	1	2	4	1	2	4	1	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	4	3	1	2	98			
12	2	2	1	2	2	2	4	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	3	1	2	1	2	3	2	2	1	2	1	3	2	2	1	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	1	1	97			
13	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	1	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	112			
14	4	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	4	2	3	2	1	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	118				
15	4	1	2	4	3	1	3	2	2	3	2	4	4	4	2	1	3	2	3	4	3	3	2	3	3	2	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	119			
16	3	1	2	2	2	1	4	2	2	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	4	4	1	1	92				
17	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	1	4	3	2	1	86			
18	3	2	1	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	1	4	4	1	1	4	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	3	1	4	2	2	96			
19	4	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	121			
20	4	1	3	4	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	126			
21	4	2	2	4	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	134			
22	3	3	4	2	2	3	4	1	3	4	4	3	3	1	4	3	2	1	4	2	2	3	4	4	2	2	4	3	1	4	3	2	4	1	4	3	4	3	4	3	2	4	1	3	2	1	3	2	127		
23	3	1	3	3	3	1	2	2	3	3	3	1	3	2	3	2	3	2	4	3	3	2	2	2	4	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	156				
24	4	1	1	2	2	1	3	2	3	4	1	1	3	3	3	2	1	3	2	2	1	2	4	4	3	2	4	4	3	2	4	4	1	2	3	4	3	3	1	1	2	2	4	2	4	3	1	2	109		
25	3	2	2	3	1	2	3	2	3	3	3	2	4	2	4	1	2	4	1	1	2	3	3	1	2	1	3	3	2	1	3	3	2	1	2	3	2	1	2	3	1	2	3	2	3	3	3	112			
26	4	3	2	4	3	2	3	2	2	3	3	2	3	4	3	2	2	3	2	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	4	3	2	126			
27	4	1	2	3	1	1	4	1	4	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	3	1	1	2	1	3	2	1	2	4	4	1	1	4	1	4	4	4	4	4	1	4	1	1	97			
28	3	2	3	4	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	111				
29	2	1	3	3	4	2	3	4	2	3	3	2	3	4	2	2	2	3	2	4	2	2	3	2	2	2	2	4	3	2	3	4	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	119			
30	3	1	3	3	1	1	4	4	4	1	4	1	4	1	1	3	3	2	2	2	3	2	2	1	1	3	2	3	2	1	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	109			
31	3	2	1	2	3	4	3	3	1	1	2	3	4	2	4	4	2	1	4	4	2	3	2	3	1	2	3	1	2	3	1	3	4	3	2	2	3	2	2	3	2	2	4	3	2	3	2	119			
32	1	3	3	4	2	3	1	4	3	3	1	1	3	2	1	1	2	2	1	4	2	3	1	1	2	2	1	1	2	3	1	4	3	1	4	3	2	1	1	3	3	4	1	2	3	4	3	2	104		
33	4	2	2	1	1	2	2	1	4	2	2	4	4	3	2	4	1	3	2	1	1	2	2	1	1	2	3	4	4	3	4	1	3	2	2	1	4	2	2	4	1	2	3	4	1	3	2	1	111		
34	4	2	2	3	2	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	111				
35	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	1	89		
36	3	2	3	3	2	2	3	3	4	1	4	1	4	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	118		
37	3	3	2	3	4	2	4	2	4	3	2	4	3	3	3	2	2	4	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	131			
38	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	2	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	146		
39	4	1	2	4	4	3	3	2	2	3	3	3	4	4	3	2	2	4	2	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	1	125			
40	3	3	3	3	4	2	4	2	3	4	2	2	4	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3																												

Hasil Try-Out Uji Daya Beda Aitem & Reliabilitas *Turnover intention*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.890	46

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1.	108.7000	240.756	.282	.889
2.	109.8833	237.088	.395	.887
3.	109.6833	232.525	.533	.885
4.	109.3333	240.192	.218	.890
5.	109.7667	232.080	.585	.885
6.	109.7333	237.962	.376	.888
7.	109.0000	238.203	.337	.888
8.	110.0167	237.678	.398	.887
9.	109.3000	236.553	.393	.887
10.	109.2667	232.029	.559	.885
11.	109.5500	231.336	.523	.885
12.	109.9333	233.758	.537	.885
13.	109.0500	224.048	.746	.881
14.	109.5333	235.067	.363	.888
15.	109.4500	235.370	.458	.886
16.	109.8000	239.417	.319	.888
17.	110.0000	239.254	.359	.888
18.	109.5167	235.678	.387	.887
19.	109.6000	235.125	.455	.886
20.	109.4167	231.264	.530	.885
21.	109.8833	237.630	.423	.887
22.	109.3167	238.932	.424	.887
23.	109.7000	231.875	.605	.884
24.	109.2500	230.936	.563	.885
25.	109.5500	245.642	.069	.891

26.	109.9333	237.385	.388	.887
27.	109.1500	230.197	.581	.884
28.	109.2833	238.173	.362	.888
29.	109.5667	244.928	.106	.891
30.	109.1333	240.050	.293	.889
31.	109.0833	236.620	.424	.887
32.	109.4333	241.640	.231	.889
33.	109.6333	236.846	.415	.887
34.	109.4333	238.080	.315	.889
35.	109.2667	235.758	.406	.887
36.	109.8000	243.586	.172	.890
37.	109.5167	237.169	.413	.887
38.	109.1500	242.604	.199	.890
39.	109.2167	243.359	.144	.891
40.	109.3667	242.202	.208	.890
41.	109.4667	241.236	.258	.889
42.	109.6833	233.373	.513	.886
43.	109.2000	259.993	-.485	.899
44.	108.9667	253.355	-.252	.896
45.	109.8167	232.118	.602	.884
46.	109.9167	234.993	.455	.886



Skala Penelitian *Leader member exchange*

No	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Atasan sering memberikan motivasi dan dukungan agar saya semangat dalam bekerja				
2.	Dilihat hasil kerjanya selama ini, atasan saya kurang layak menduduki jabatan saat ini				
3.	Atasan saya mau bergaul secara dekat dengan bawahan, termasuk saya				
4.	Saya merasa bekerja dengan atasan saya sungguh tidak menyenangkan				
5.	Atasan saya sering menyapa dan bertanya mengenai keadaan saya lebih dulu				
6.	Atasan saya cuek saja ketika saya disalahkan oleh perusahaan terkait pekerjaan yang saya lakukan				
7.	Menurut saya, sebenarnya atasan saya tidak memiliki kompetensi untuk memimpin				
8.	Saya merasa kurang nyaman jika berbicara tentang berbagai hal dengan atasan saya				
9.	Atasan selalu menyediakan sarana dan prasarana yang cukup sehingga saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan mudah				
10.	Menurut saya, atasan saya sebenarnya kurang ahli dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada				
11.	Atasan memperlakukan saya dengan baik layaknya seorang teman, bukan sekedar bawahan				
12.	Saya merasa sedih jika atasan saya harus pindah tugas				
13.	Saya merasa tidak ada manfaatnya bagi saya jika berinteraksi terlalu dekat dengan atasan saya				
14.	Atasan saya tidak membela hasil kerja saya didepan orang lain, walaupun hasil kerja saya sangat baik				
15.	Atasan sering mengajak saya berdiskusi untuk merencanakan langkah-langkah kerja yang dibutuhkan				
16.	Atasan saya tidak menyukai bawahan yang memiliki kompetensi dan kemampuan yang lebih tinggi darinya				
17.	Saya merasa atasan saya bukan panutan yang baik				
18.	Menurut saya masalah yang dihadapi atasan dalam pekerjaan bukanlah urusan saya				

Skala Penelitian *Turnover intention*

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Ketika ada teman yang memberikan info lowongan kerja saya langsung mencarinya di sosial media				
2.	Saya mensyukuri atas gaji yang telah saya dapatkan				
3.	Saya sering tidak masuk kantor namun hanya melakukan <i>fingerprint</i> saja				
4.	Saya sangat betah bekerja disini karena menurut saya <i>jobdesk</i> kerjanya sesuai dengan bidang saya				
5.	Saya selalu berada di kantor sesuai dengan kewajiban saya sebagai pegawai				
6.	Saya berfikir untuk berhenti dari pekerjaan, namun saya bersabar dikarenakan mencari pekerjaan sekarang sangat susah				
7.	Ketika atasan memerintah saya untuk menyelesaikan pekerjaan saya sering mengabaikannya				
8.	Saya akan selalu mencari lowongan pekerjaan lain dengan melihat info yang ditempel di dinding kantor saya				
9.	Walaupun beban pekerjaan saya banyak tidak ada pikiran saya untuk berhenti dari kantor ini				
10.	Saya sering tidak hadir pada kegiatan yang dilaksanakan kantor saya				
11.	Saya senantiasa masuk kantor sesuai jadwal				
12.	Saya berfikir untuk mencari pekerjaan baru dikarenakan beban pekerjaan saya sangat banyak				
13.	Saya sering membandingkan bonus yang saya terima dengan teman di kantor lain				
14.	Saya selalu mencari kesibukan sendiri di kantor agar tidak disuruh-suruh.				
15.	Saya senantiasa masuk kantor dan melakukan <i>fingerprint</i>				
16.	Ketika diberikan tugas pekerjaan saya akan langsung mengerjakannya hingga selesai				
17.	Ketika sedang di kantor saya membuka web untuk mencari pekerjaan lain				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
18.	Saya sering tidak tepat waktu ketika menyelesaikan tugas pekerjaan sehingga selalu lewat dari tengatnya				
19.	Terkadang saya berfikir ingin berhenti dari pekerjaan dikarenakan <i>jobdesk</i> kerja yang diterima tidak sesuai di bidang saya				
20.	Saya selalu hadir pada kegiatan yang dilaksanakan oleh kantor				
21.	Saya tidak pernah merasa teman yang bekerja di kantor lain hidupnya lebih nyaman dari saya				
22.	Saya sering tidak tepat waktu ketika masuk kantor				
23.	Saya tidak pernah berfikir untuk berhenti dari pekerjaan ini				
24.	Saya sering menghabiskan waktu sampai berjam-jam duduk di luar kantor meninggalkan pekerjaan				
25.	Saya sering menanyakan informasi lowongan kerja dengan pegawai di kantor lain				
26.	Saya tidak pernah bertanya tentang lowongan pekerjaan dengan pegawai lain				
27.	Ketika saya sedang bekerja dikantor tidak pernah sekalipun saya melihat lowongan pekerjaan melalui media online				
28.	Disaat berkumpul bersama teman-teman saya bertanya tentang informasi lowongan kerja				
29.	Ketika sedang rapat saya sering melihat lowongan kerja dari aplikasi media online				
30.	Saya merasa teman saya sangat sukses bekerja di kantor lain dibandingkan dengan kantor saya				
31.	Saya sering menanyakan informasi mengenai pekerjaan lain kepada kerabat saya				
32.	Saya suka membaca koran untuk mencari lowongan pekerjaan lain				
33.	Ketika rapat sedang berlangsung saya tidak pernah membuka sosial media apalagi mencari lowongan pekerjaan				
34.	Menurut saya apapun yang diperoleh dari kantor ini adalah yang terbaik bagi saya				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
35.	Saya lebih baik bermain smartphone daripada mengerjakan pekerjaan				
36.	Saya sering bolos bekerja demi jalan-jalan				



Tabulasi Data Penelitian *Turnover intention*

NO	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22	Y23	Y24	Y25	Y26	Y27	Y28	Y29	Y30	Y31	Y32	Y33	Y34	Y35	Y36	TOTAL	
1	3	2	3	1	1	3	3	4	1	4	2	3	3	3	1	1	4	3	3	2	2	3	1	4	4	2	1	3	3	3	4	4	4	2	2	3	3	
2	3	2	4	1	1	3	3	4	1	3	2	3	3	4	1	1	4	3	3	2	2	3	2	4	4	1	2	3	4	4	4	4	3	2	1	4	3	
3	3	2	2	4	4	3	2	2	3	2	2	3	3	3	1	3	2	2	1	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	1	1	1	1	1		
4	3	2	2	2	2	3	2	8	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	
5	3	3	3	1	1	3	3	3	1	4	2	3	3	3	2	2	4	4	4	2	2	4	1	4	3	2	1	4	4	3	3	3	3	1	1	4	4	
6	3	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	4	1	1	2	1	4	4	1	1	3	1	1	4	1	2	1	60	
7	3	2	2	2	2	3	2	4	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	78	
8	3	2	3	1	1	3	3	4	1	3	2	4	4	3	2	2	3	4	4	2	2	3	1	4	4	2	2	4	4	4	3	3	2	1	4	3	97	
9	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	1	4	3	3	3	3	3	2	4	2	3	2	3	1	3	3	3	3	2	1	3	2	2	2	2	2	86	
10	3	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	74	
11	3	2	2	1	2	4	1	3	3	1	2	3	2	1	1	2	2	2	3	1	2	2	3	1	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	1	75	
12	3	1	1	2	1	3	1	3	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	4	1	2	1	2	1	2	2	1	62	
13	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	1	2	2	2	1	2	2	83		
14	2	2	1	3	3	4	1	1	2	2	1	2	4	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	3	2	76
15	3	1	1	3	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	4	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	3	4	1	2	1	2	1	2	2	1	59	
16	4	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	91	
17	3	1	2	1	1	3	2	3	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	1	74	
18	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	89	
19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	70	
20	3	3	4	2	1	3	3	3	2	3	2	3	4	3	1	1	3	4	3	2	1	3	1	4	3	1	2	4	4	3	4	2	1	1	1	91		
21	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	4	1	3	2	3	2	91		
22	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	1	3	3	2	3	3	2	2	3	3	87	
23	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	85	
24	1	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	84	
25	3	2	3	1	1	4	3	3	1	4	2	3	3	4	1	1	3	3	2	2	2	4	1	4	3	2	1	4	3	3	4	4	2	1	4	3	91	
26	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	87	
27	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	87	
28	4	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	1	1	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	1	3	2	2	1	2	2	2	79	
29	4	2	2	3	2	4	2	3	3	2	2	3	4	4	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	4	2	2	4	2	3	2	94		
30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	70	
31	1	1	3	2	1	1	1	2	2	3	1	1	1	1	2	1	2	2	2	3	1	1	2	1	2	3	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	57	
32	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	4	2	1	64		
33	3	1	1	2	2	1	1	1	3	2	2	1	2	2	4	4	2	2	2	2	4	2	1	1	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	74	
34	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	93	
35	4	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	89	
36	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	68	
37	4	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	4	2	2	2	74	
38	3	3	2	2	2	4	1	2	3	3	1	2	2	4	1	1	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	77
39	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	86	
40	3	1	2	2	1	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	80	
41	4	2	2	2	4	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	88	
42	3	2	2	3	2	4	3	2	3	2	2	3	3	3	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	87	

A R - R A N I R Y

Tabulasi Data Penelitian *Leader Member Exchange*

NO	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	x13	x14	x15	x16	x17	x18	TOTAL
1	3	2	3	1	1	1	2	2	4	1	4	3	2	2	4	1	1	2	39
2	3	2	3	1	1	1	2	2	2	1	4	4	2	2	3	2	1	1	37
3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	1	3	2	3	3	1	43
4	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	46
5	3	2	3	2	4	1	1	2	3	2	3	3	1	1	4	1	2	2	40
6	3	1	4	2	4	3	2	2	3	1	3	3	4	3	2	4	4	4	52
7	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	57
8	3	2	3	2	4	1	1	2	3	1	4	4	2	2	3	2	1	1	41
9	2	3	2	4	2	2	3	1	3	3	2	2	1	3	3	3	3	2	44
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	51
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	1	53
12	3	3	2	4	2	4	4	4	3	4	2	2	4	4	3	4	4	2	58
13	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	47
14	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	48
15	3	3	2	1	2	4	4	4	3	4	3	3	4	4	1	4	4	2	55
16	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	46
17	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	4	3	3	3	48
18	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	45
19	3	3	3	4	1	3	3	3	1	3	2	2	3	3	4	3	2	2	48
20	3	2	3	1	4	1	2	2	2	2	4	4	1	1	3	2	1	2	40
21	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	44
22	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	47
23	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	43
24	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	49
25	3	2	4	1	3	2	1	1	3	2	4	4	2	2	4	1	1	2	42
26	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	46
27	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	44
28	3	2	3	3	2	3	2	1	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	47
29	3	3	2	3	2	3	3	2	4	3	2	2	1	3	2	3	3	3	47
30	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	50
31	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	1	2	3	3	1	1	1	3	47
32	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	47
33	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	45
34	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	43
35	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	42
36	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	54
37	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	48
38	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	53
39	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	44
40	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	51
41	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	46
42	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	48

Hasil Analisis Statistik Data Penelitian

Nilai Alpha Cronbach Skala *Leader member exchange*

Reliability Statistics

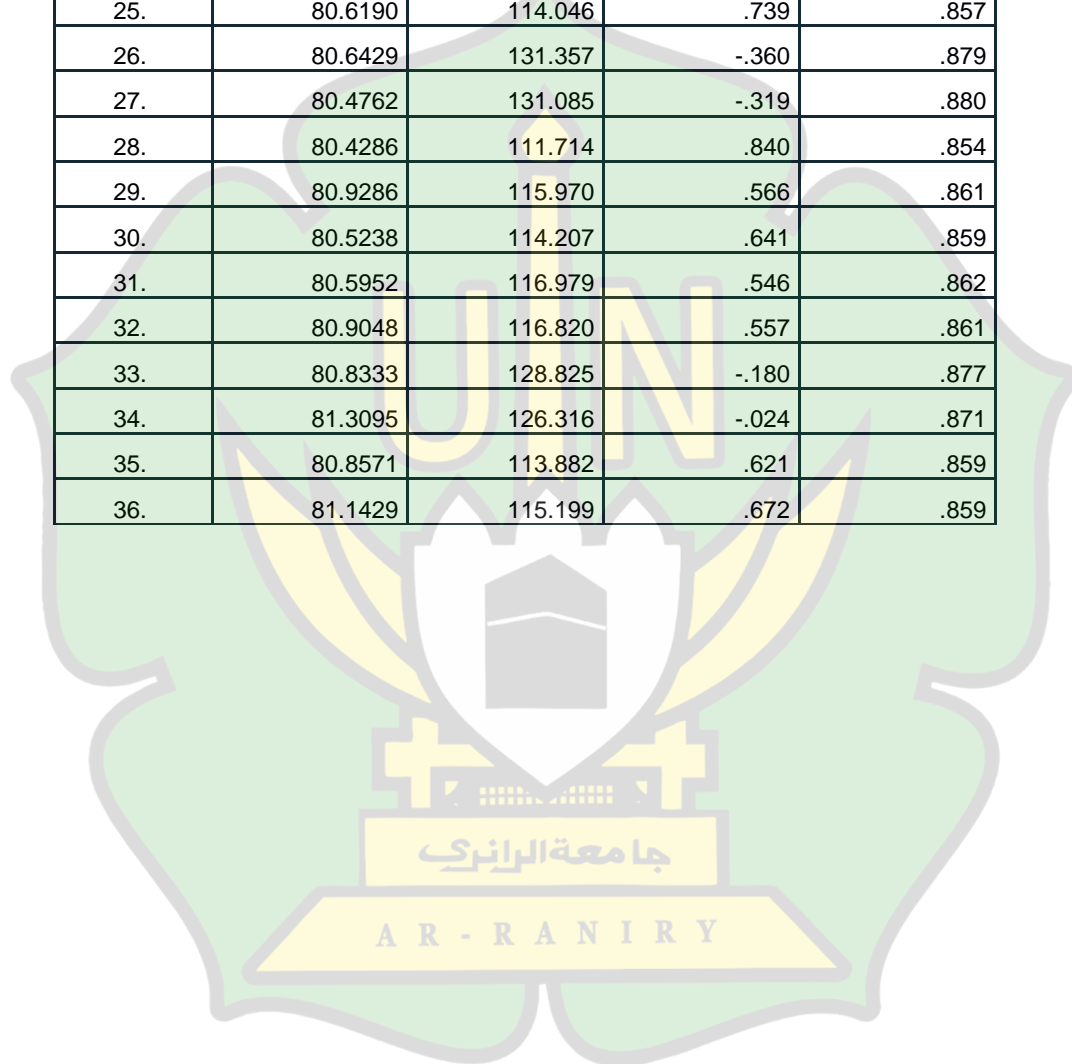
Cronbach's Alpha	N of items
,936	18

Nilai Alpha Cronbach Skala *Turnover intention*

Cronbach's Alpha	N of items
,869	36

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1.	80.2143	121.929	.248	.868
2.	81.1667	119.850	.549	.863
3.	80.9524	119.900	.421	.865
4.	80.9286	126.361	-.038	.874
5.	81.2857	124.746	.060	.872
6.	80.3333	115.935	.547	.861
7.	80.8571	114.174	.711	.858
8.	80.5952	116.296	.332	.868
9.	80.7143	123.380	.137	.871
10.	80.8333	119.313	.423	.864
11.	81.2619	122.491	.437	.866
12.	80.5238	112.304	.821	.855
13.	80.4286	114.544	.692	.858
14.	80.5000	112.061	.772	.855
15.	81.1190	129.376	-.214	.878
16.	81.1190	124.546	.084	.871
17.	80.6190	113.461	.778	.856
18.	80.8095	118.548	.530	.863

19.	80.5952	115.661	.632	.860
20.	80.9762	125.536	.053	.870
21.	80.5714	127.617	-.115	.875
22.	80.9286	118.653	.535	.863
23.	80.8095	124.548	.072	.872
24.	80.9286	115.629	.541	.861
25.	80.6190	114.046	.739	.857
26.	80.6429	131.357	-.360	.879
27.	80.4762	131.085	-.319	.880
28.	80.4286	111.714	.840	.854
29.	80.9286	115.970	.566	.861
30.	80.5238	114.207	.641	.859
31.	80.5952	116.979	.546	.862
32.	80.9048	116.820	.557	.861
33.	80.8333	128.825	-.180	.877
34.	81.3095	126.316	-.024	.871
35.	80.8571	113.882	.621	.859
36.	81.1429	115.199	.672	.859



Nilai Data Empirik

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
<i>LMX</i>	42	46.7857	4.74489	37.00	58.00
<i>Trunover Intention</i>	42	81.14	10.733	57	97

Kategorisasi *Leader member exchange*

LMX

Katagorisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	7	16.7	16.7	16.7
	Sedang	28	66.7	66.7	83.3
	Tinggi	7	16.7	16.7	100.0
Total		42	100.0	100.0	

Kategorisasi *Turnover intention*

Turnover intention

Katagorisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	8	19.0	19.0	19.0
	Sedang	29	69.0	69.0	88.1
	Tinggi	5	11.9	11.9	100.0
Total		42	100.0	100.0	

Uji Normalitas

Descriptive Statistics

	N	Skewness		Kurtosis	
		Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
TOI	42	-.698	.365	-.453	.717
LMX	42	.365	.365	.031	.717
Valid N (listwise)	42				

Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TOV *	Between Groups	(Combined)	3340.260	19	175.803	2.797	,011
LMX		Linearity	2413.893	1	2413.893	38.402	,000
		Deviation from Linearity	926.366	18	51.465	.819	,664
	Within Groups		1382.883	22	62.858		
	Total		4723.143	41			

Uji Autokorelasi (Durbin Watson)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,715 ^a	,511	,499	7.59811	1,654

a. Predictors: (Constant),

b. Dependent Variable: *Turnover intention*

Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	156.801	11.759		13.335	.000		
LMX	-1.617	.250	-.715	-6.466	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: TOV

Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.582	6.494		-.090	.929
	LMX	.131	.138	.148	.948	.349

a. Dependent Variable: Abs_RES

Uji Hipotesis

Model	Model Summary			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.715 ^a	.511	.499	7.59811
2	.752 ^b	.566	.543	7.25359

a. Predictors: (Constant), LMX

b. Predictors: (Constant), LMX, X_K

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2413.893	1	2413.893	41.813	.000 ^b
	Residual	2309.250	40	57.731		
	Total	4723.143	41			
2	Regression	2671.176	2	1335.588	25.384	.000 ^c
	Residual	2051.967	39	52.615		
	Total	4723.143	41			

a. Dependent Variable: TOI

b. Predictors: (Constant), LMX

c. Predictors: (Constant), LMX, X_K

Excluded Variables^a

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics Tolerance
1	X_K	.234 ^b	2.211	.033	.334	.991
	X_L	-.073 ^b	-.380	.706	-.061	.337
	X_A	-.114 ^b	-.695	.491	-.111	.457
	X_PR	-.082 ^b	-.546	.588	-.087	.554
2	X_L	.101 ^c	.503	.618	.081	.285
	X_A	-.140 ^c	-.890	.379	-.143	.455
	X_PR	.134 ^c	.782	.439	.126	.382

a. Dependent Variable: TOI

b. Predictors in the Model: (Constant), LMX

c. Predictors in the Model: (Constant), LMX, X_K

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Nurul Fadila
2. Tempat Tanggal Lahir : Langsa, 28 Juni 2001
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Agama : Islam
5. NIM : 190901004
6. Kebangsaan : Indonesia
7. Alamat
 - a. Kabupaten/Kota : Aceh Timur
 - b. Kecamatan : Birem Bayeun
8. Provinsi : Aceh
9. No. Telp/HP : 082397099244
10. Email : dilafadila280601@Gmail.com
11. Riwayat Pendidikan
 - a. SD/MIN : SDN 2 Aramiyah
 - b. SMP/MTS : MTS Terpadu Kota Langsa
 - c. SMA/MA/SMK : MAN 2 Kota Langsa
12. Orang Tua/Wali
 - a. Nama Ayah : Suparyono
 - b. Nama Ibu : Ernilawati
13. Pekerjaan Orang Tua
 - a. Ayah : Wirausaha
 - b. Ibu : IRT
14. Alamat Orang Tua
 - a. Ayah : Langsa
 - b. Ibu : Langsa

Banda Aceh, 14 juli 2023

Peneliti



Nurul Fadila