

BAB V

PENUTUP

Bagian ini akan menjadi bab terakhir dari keseluruhan penelitian yang melalui beberapa proses yang sudah dilakukan pada beberapa bulan ini. Hal-hal yang akan dijelaskan pada bagian ini adalah kesimpulan, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian, dan saran.

5.1. Kesimpulan

Melihat dari hasil dan pembahasan pada bab iv, maka peneliti menarik kesimpulan bahwa *transformational leadership*, dan *perceived organizational support* memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* pada guru di Sekolah Santo Bellarminus.

5.2. Implikasi Manajerial

Hasil analisis deskriptif yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa tingkat *turnover intention* pada guru di Sekolah Bellarminus termasuk dalam kategori sangat rendah. Hasil ini menyatakan bahwa keterikatan guru pada sekolah sangat baik sehingga mereka lebih punya kecenderungan untuk mempertahankan posisinya di Sekolah Santo Bellarminus.

Hasil selanjutnya pada analisis deskriptif yang dilakukan, menunjukkan bahwa tingkat *transformational leadership* termasuk dalam kategori sangat tinggi. Hasil memperlihatkan bagaimana kepemimpinan kepala sekolah atau atasan mampu mengarahkan, mempengaruhi, dan menginspirasi, sehingga efek positif yang dirasakan

oleh guru mampu memitigasi tingkat *turnover intention* yang dapat terjadi di Sekolah Santo Bellarminus.

Hasil terakhir pada analisis deskriptif yang dilakukan, menunjukkan bahwa tingkat *perceived organizational support* termasuk dalam kategori tinggi. Hasil memperlihatkan bagaimana persepsi, pendapat dan pemahaman positif guru kepada tempat mereka bekerja mampu memitigasi tingkat *turnover intention* yang dapat terjadi di Sekolah Bellarminus.

Penelitian yang telah dilakukan sedemikian rupa supaya menjadi laporan yang faktual sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan bagi kemajuan Sekolah Santo Bellarminus. Hasil penelitian ini adalah *transformational leadership* mempengaruhi *turnover intention* pada guru. Pemimpin dan kepala sekolah mampu menyampaikan segala jenis komunikasinya dengan baik kepada guru. Lalu hasil penelitian juga menunjukkan pengaruh *perceived organizational support* terhadap *turnover intention* yang menunjukkan sekolah bisa dengan baik memberikan dukungan kepada guru. Faktor-faktor tersebut dinilai mampu memitigasi terjadinya retensi yang terjadi di sekolah. Di sisi lain, wawancara yang dilakukan oleh pihak sekolah mengatakan bahwa, program yang dilaksanakan seperti *gathering*, *retreat*, pelatihan, dan program lainnya terbilang masih minim. Diharapkan bagi pihak sekolah dapat mempertimbangkan lagi program-program yang dapat mempertahankan atau bahkan meningkatkan persepsi positif guru.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini terdapat beberapa kekurangan dalam penulisan, keterbatasan penelitian yang dialami oleh penulis sebagai berikut:

- a. Variabel yang dihipotesiskan pada penelitian kali ini, kurang variasi atau jumlah yang membuat penelitian ini kurang begitu kompleks dan mendalam dalam menjawab fenomena yang terjadi

- b. Kuesioner hanya menjelaskan pernyataan atau pertanyaan kepada pemimpin saja, (Sekolah memiliki kepala sekolah dan kepala bagian) sehingga tidak bisa memastikan kepada siapa jawaban tersebut dituju.
- c. Wawancara yang dilakukan mengindikasikan *turnover* yang rendah, sehingga sekolah tidak bisa melihat manfaat yang dapat dipraktekan, dan tidak sejalan dengan latar belakang.

5.4. Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas yang telah dilakukan, peneliti akan menyampaikan beberapa saran yang dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya sebagai berikut:

- a. Penelitian selanjutnya diharapkan menambah atau mengganti variabel agar hasilnya bisa lebih relevan.
- b. Penelitian selanjutnya diharapkan membagi dua kuesioner tiap pemimpin yang ada, misalkan pada penelitian ini kepada kepala sekolah dan kepala bagian.
- c. Penelitian selanjutnya diharapkan melakukan wawancara atau *cross-check* untuk melihat apakah *turnover rate* organisasi atau sekolah tersebut tinggi, sehingga solusi yang diberikan dapat dipraktekan secara langsung.

DAFTAR PUSTAKA

- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1990). Developing Transformational Leadership: 1992 and Beyond. *Journal of European Industrial Training*, 14(5).
- Bougie, R., & Sekaran, U. (2022). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach* (8th ed.). New Jersey: Wiley.
- Boutamine, M., & Benlaharche, S. (2024). The CEO's Influence on Organizational Outcomes at Microsoft: A Perspective on Transformational Leadership in The Tech Sector. *South Asian of Management*, 31(2).
- Bozeman, D. P., & Perrewé, P. P. (2001). The Effect of Item Content Overlap on Organizational Commitment Questionnaire: Turnover Cognitions Relationships. *Journal of Applied Psychology*, 86(1).
- Burton, J. (2010). *WHO Healthy Workplace Framework and Model: Background and Supporting Literature and Practice*. World Health Organization.
- Carless, S. A., Wearing, A. J., & Mann, L. (2000). A Short Measure of Transformational Leadership. *Journal of Business and Psychology*, 14(3).
- Diko, T. K., & Saxena, S. (2023). Mediating Role of Employee Engagement with Transformational Leadership and Turnover Intention. *Public Organization Review*.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *American Psychological Association*, 71(3).
- Freire, C., & Azevedo, A. (2024). "Look before you leap": Comparing The Turnover Intention of Nurses as Public Servants and Private Employees. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 11(3).
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (Edisi 9 ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi, P., & Johan, A. (2023). The Effect of Perceived Organizational. *General Management The Effect of Perceived Organizational Mediating Role of Work Engagement*, 24.
- Halim, A. (2022). Pengaruh Persepsi Kebermanfaatan, Kemudahan, Penggunaan, dan Kepuasan Wajib Pajak terhadap Penggunaan E-Filling bagi Wajib Pajak di KPP Pratama Jakarta Kelapa Gading. *Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie*.
- J, S., Wayne, Shore, L. M., & Linden, R. C. (1997). Perceived Organizational Support and Leader-Member Exchange: A Social Exchange Perspective. *The Academy of Management Journal*, 40(1).

- Matande, M., Thoyib, A., & Kurniawati, D. T. (2022). The Effect of Perceived Organizational Support and Transformational Leadership on Turnover Intention of Helath Workers at Hospital X Mimika Regency Papua. *International Journal of Research in Business & Social Science*.
- Memon, M. A., Ting, H., Cheah, J.-H., Thurasamy, R., Chuah, F., & Cham, T. H. (2020). Sample Size for Survey Research: Review and Recommendation. *Journal of Applied Structural Equation Modeling*.
- Morepje, M. T., Agholor, I. A., Sithole, M. Z., Msweli, N. S., Thabane, V. N., & Mgwenya, L. I. (2024). Examining the Barriers to Redesigning Smallholder Production Practices for Water-Use Efficiency in Numbi, Mbombela Local Municipality, South Africa. *Multidisciplinary Digital Publishing Institute*.
- P, N. (2013). *Kepemimpinan: Teori dan Praktik*. Jakarta: PT. Indeks.
- Pattali, S., Sankar, J. P., Al-Qatani, H., Menon, N., & Faizal, S. (2024). Effect of Leadership Styles on Turnover Intention Among Staff Nurses in Private Hospitals: The Moderating Effect of Perceived Organizational Support. *BMC Health Service Research*, 24.
- Polii, L. R. (2015). Analisis Keterikatan Karyawan terhadap Pekerjaan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Karyawan di Rumah Sakit Siloam Manado. *Jurnal EMBA*, 3(4).
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *The American Psychological Association*, 87(4).
- Roselina, A. S., Aidara, S., Nawir, N. C., Peramarupan, P. Y., Zainol, N. R., & Kakar, A. S. (2023). Turnover Intention and It's Antecedents: The Mediating Role of Work-Life Balance and The Moderating Role of Job Opportunity. *Frontiers in Psychology*.
- S., T. (2019). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Deepublish.
- Şanlıöz, E., Sağbaş, M., & Sürücü, L. (2022). The Mediating Role of Perceived Organizational Support in the Impact of Work Engagement on Job Performance. *Hospital Topics*.
- Sears, L. (2017). *2017 Retention Report: Trends, Reasons & Recommendation*. Work Institute.
- Skeleton, A. R., Nattress, D., & Dwyer, R. J. (2020). Predicting Manufacturing Employee Turnover Intentions. *Journal of Economics, Finance, and Administrative Science*, 25(49).
- Sun, R., & Wang, W. (2016). Transformational Leadership, Employee Turnover Intention, and Actual Voluntary Turnover in Public Organization. *Public Management Review*.
- Winston, B. E., & Kathleen Patterson. (2006). An Integrative Definition of Leadership. *International Journal of Leadership Studies*, 1(2).

- Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia: Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian: Aplikasi dalam Organisasi Bisnis, Pemerintah dan Pendidikan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Zeng, D., Swatdikum, T., Aujirapongpan, S., & Huang, S.-Z. (2024). The Influence of Quality of Work Life and Perceived Organizational Support on Turnover Intention in Private Higher Education Institutions. *Emerging Science Journal*.



LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Demografi

1. Nama (Mengisi sendiri)
2. Jenis Kelamin ☐ Laki-laki ☐ Perempuan
3. Umur Responden (Mengisi sendiri)
4. Range Usia ☐ 24-30 tahun ☐ 31-40 tahun ☐ 41-50 tahun ☐ 51-60 tahun
5. Range Pengalaman Kerja ☐ 1-5 tahun ☐ 6-10 tahun ☐ 11-15 tahun ☐ 16-20 tahun ☐ 21-25 tahun ☐ 26-30 tahun

6. Tingkat Pendidikan yang Diajar

- SD
- SMP
- SMA



Lampiran 2. Kuesioner

Lampiran 2.1. *Transformational Leadership*

No	Butir Kuesioner	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
1.	Pemimpin mengkomunikasikan rencana yang akan datang secara jelas dan positif.					
2.	Pemimpin memperlakukan saya secara layak dengan mendukung perkembangan saya.					
3.	Pemimpin memberikan motivasi dan pengakuan kepada saya.					
4.	Pemimpin menumbuhkan rasa percaya, keterlibatan dan kerja sama kepada saya.					
5.	Pemimpin mendorong saya untuk memikirkan solusi dengan cara atau pertanyaan yang belum pernah diajukan sebelumnya Sangat Tidak Setuju.					
6.	Pemimpin melakukan aksi yang selaras dengan apa yang mereka sampaikan.					
7.	Pemimpin menanamkan rasa bangga dan hormat kepada saya dan					

	menginspirasi saya untuk menjadi kompeten.					
--	--	--	--	--	--	--



Lampiran 2.2. Perceived Organizational Support

No	Butir Kuesioner	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
1.	Sekolah ini menghargai kontribusi saya dengan memberikan saya kesejahteraan.					
2.	Jika sekolah ini dapat memperkejakan guru untuk menggantikan saya dengan gaji yang lebih rendah, maka sekolah ini akan melakukannya.					
3.	Sekolah ini tidak menghargai usaha ekstra dari saya.					
4.	Sekolah ini benar-benar mempertimbangkan harapan dan tujuan saya.					
5.	Sekolah ini akan memahami ketidakhadiran saya dalam jangka waktu yang lama karena kondisi kesehatan.					
6.	Sekolah ini mengabaikan semua keluhan saya					
7.	Sekolah ini mengabaikan kepentingan terbaik saya ketika membuat keputusan yang berdampak pada saya.					

8.	Sekolah menyediakan bantuan saat saya berada dalam masalah.					
----	---	--	--	--	--	--



Lampiran 2.3. *Turnover Intention*

No	Butir Kuesioner	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
1.	Saya mungkin akan mencari pekerjaan baru dalam waktu terdekat.					
2.	Saat ini, saya sedang mencari pekerjaan di organisasi/sekolah lain.					
3.	Saya tidak berniat untuk berhenti dari pekerjaan saya.					
4.	Sepertinya saya tidak akan secara aktif mencari organisasi/sekolah lain untuk bekerja tahun depan.					
5.	Saya tidak punya pikiran untuk keluar dari pekerjaan untuk saat ini					

Lampiran 3. Rekap Data Demografi

No	Jenis Kelamin	Umur	Pengalaman Kerja	Tingkat Pendidikan yang Diajar
1.	L	36 tahun	11-15 tahun	SD
2.	L	36 tahun	6-10 tahun	SD
3.	L	45 tahun	16-20 tahun	SMA
4.	L	40 tahun	11-15 tahun	SD
5.	P	42 tahun	1-5 tahun	SD
6.	L	38 tahun	6-10 tahun	SD
7.	L	48 tahun	21-25 tahun	SMA
8.	L	40 tahun	11-15 tahun	SMP
9.	P	30 tahun	6-10 tahun	SMP
10.	P	28 tahun	1-5 tahun	SMP
11.	P	53 tahun	26-30 tahun	SMP
12.	P	57 tahun	26-30 tahun	SMP
13.	L	47 tahun	11-15 tahun	SMA
14.	L	36 tahun	11-15 tahun	SMA
15.	P	28 tahun	1-5 tahun	SMA
16.	P	36 tahun	6-10 tahun	SD
17.	P	29 tahun	1-5 tahun	SMP

18.	L	30 tahun	1-5 tahun	SMA
19.	P	47 tahun	16-20 tahun	SMP
20.	P	28 tahun	1-5 tahun	SMP
21.	P	30 tahun	1-5 tahun	SD
22.	P	51 tahun	21-25 tahun	SMA
23.	P	38 tahun	11-15 tahun	SD
24.	P	40 tahun	11-15 tahun	SD
25.	P	44 tahun	16-20 tahun	SMA
26.	L	52 tahun	21-25 tahun	SMP
27.	L	48 tahun	1-5 tahun	SD
28.	L	42 tahun	11-15 tahun	SMP
29.	L	33 tahun	6-10 tahun	SMP
30.	L	53 tahun	16-20 tahun	SMA
31.	L	44 tahun	16-20 tahun	SMA
32.	L	58 tahun	16-20 tahun	SMA
33.	P	53 tahun	21-25 tahun	SMA
34.	L	37 tahun	6-10 tahun	SMP
35.	P	31 tahun	6-10 tahun	SD

Lampiran 4. Rekap Hasil Data Kuesioner

Lampiran 4.1. *Transformational Leadership*

No	TL.1	TL.2	TL.3	TL.4	TL.5	TL.6	TL.7
1.	5	4	4	5	4	4	4
2.	5	5	5	5	4	5	5
3.	5	5	5	5	5	4	5
4.	3	4	4	4	4	4	4
5.	4	4	4	4	4	4	4
6.	4	5	4	5	4	4	4
7.	4	4	4	4	4	4	4
8.	5	4	4	4	4	4	4
9.	4	5	5	5	5	3	4
10.	3	4	4	4	4	3	4
11.	5	5	5	5	5	5	5
12.	3	4	4	4	3	4	4
13.	5	5	5	5	5	5	5
14.	4	4	4	4	4	5	5
15.	4	4	4	5	4	4	4
16.	4	4	4	4	4	4	4

17.	4	4	4	4	4	4	3
18.	5	5	5	4	4	4	4
19.	5	5	5	5	5	5	5
20.	2	3	3	3	3	3	3
21.	5	4	4	5	4	5	4
22.	5	5	4	5	4	4	4
23.	5	5	5	4	4	4	4
24.	4	4	4	4	4	4	4
25.	5	5	5	5	4	4	5
26.	5	5	5	5	5	5	5
27.	4	5	5	5	4	3	4
28.	3	3	3	3	3	3	3
29.	4	4	4	4	4	4	4
30.	5	5	5	5	5	5	5
31.	5	5	5	5	5	5	5
32.	5	5	5	5	5	5	5
33.	4	4	4	4	4	4	4
34.	5	5	5	5	5	4	5
35.	5	5	5	5	5	5	5

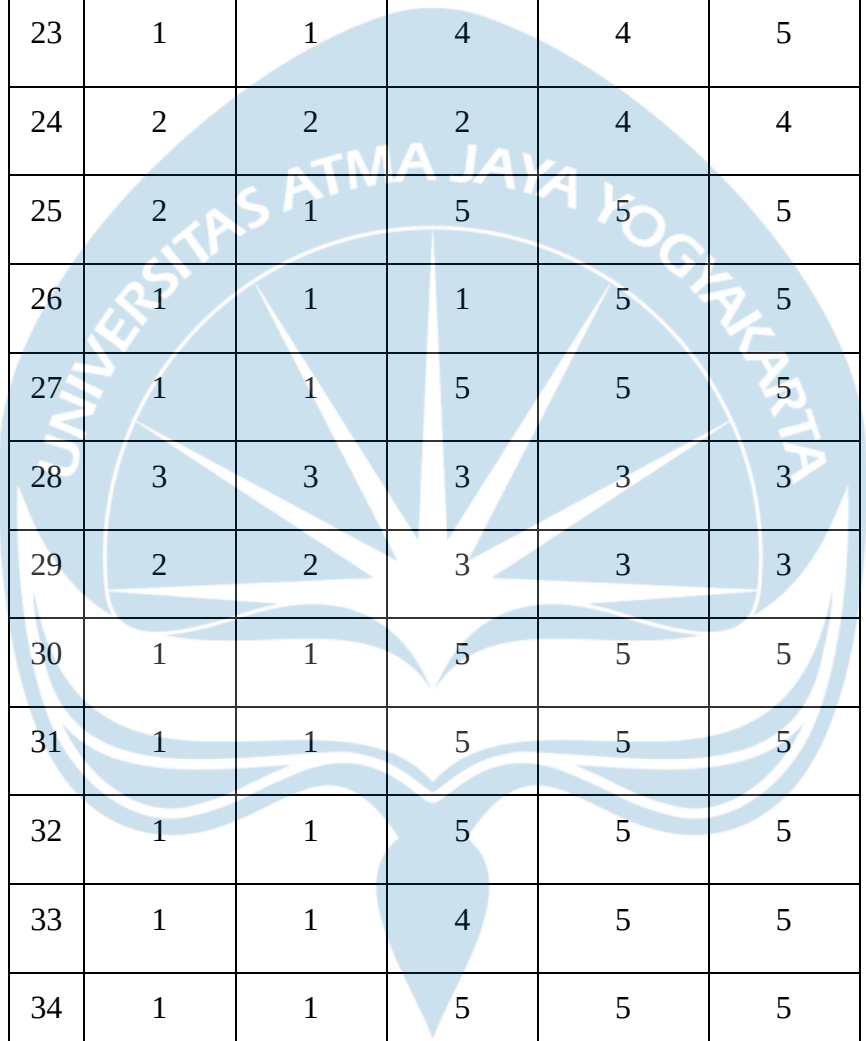
Lampiran 4.2. *Perceived Organizational Support*

No	POS.1	POS.2	POS.3	POS.4	POS.5	POS.6	POS.7	POS.8
1	4	3	2	3	4	2	4	4
2	3	1	3	2	3	2	2	4
3	4	1	1	5	3	1	1	5
4	4	3	4	4	4	2	3	4
5	4	3	2	3	2	2	2	3
6	4	1	3	3	5	2	2	4
7	4	3	1	4	5	1	2	4
8	4	2	4	4	4	2	2	4
9	5	1	1	4	4	1	1	4
10	3	4	3	3	3	4	3	4
11	4	3	5	5	5	1	1	4
12	5	1	1	4	5	2	1	5
13	5	5	5	5	5	5	5	5
14	4	2	3	3	5	2	2	3
15	4	3	2	4	4	2	2	4
16	4	3	2	4	4	2	2	4
17	4	2	3	3	4	2	1	4
18	5	1	1	5	4	1	3	5

19	5	1	2	4	4	3	3	3
20	5	1	1	5	5	1	1	5
21	4	3	4	4	4	4	4	4
22	5	2	2	4	4	2	2	5
23	4	3	2	3	4	3	3	4
24	4	3	3	4	2	2	2	4
25	4	4	2	4	4	2	1	3
26	5	1	1	4	5	1	1	5
27	5	3	1	3	3	2	3	1
28	3	3	3	3	3	3	3	3
29	3	3	3	3	4	3	3	4
30	5	1	2	4	4	1	2	4
31	5	1	1	5	3	1	1	5
32	5	1	1	5	5	5	1	5
33	4	1	3	3	5	2	3	4
34	4	1	2	4	4	1	1	4
35	4	1	1	3	3	3	3	3

Lampiran 4.3. Turnover Intention

No	TI.1	TI.2	TI.3	TI.4	TI.5
1	2	2	4	4	5
2	1	1	4	5	5
3	1	1	1	1	1
4	2	2	5	4	4
5	2	1	4	4	4
6	2	1	5	5	4
7	2	2	4	4	4
8	2	2	2	2	4
9	1	1	1	1	1
10	4	3	3	2	2
11	1	1	5	5	5
12	1	1	5	5	5
13	5	5	5	5	5
14	3	2	4	3	3
15	2	2	4	4	4
16	2	2	3	3	3
17	2	1	4	4	4
18	1	1	5	3	5



19	1	1	4	3	4
20	3	2	4	5	3
21	1	1	2	2	2
22	2	1	2	2	4
23	1	1	4	4	5
24	2	2	2	4	4
25	2	1	5	5	5
26	1	1	1	5	5
27	1	1	5	5	5
28	3	3	3	3	3
29	2	2	3	3	3
30	1	1	5	5	5
31	1	1	5	5	5
32	1	1	5	5	5
33	1	1	4	5	5
34	1	1	5	5	5
35	1	1	4	3	4

Lampiran 5. Hasil Uji Validitas

Lampiran 5.1. *Transformational Leadership*

		Correlations							
		TL.1	TL.2	TL.3	TL.4	TL.5	TL.6	TL.7	AVE.TL
TL.1	Pearson Correlation	1	.693**	.679**	.673**	.593**	.574**	.590**	.815**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
TL.2	Pearson Correlation	.693**	1	.925**	.804**	.725**	.548**	.761**	.899**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.001	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
TL.3	Pearson Correlation	.679**	.925**	1	.732**	.767**	.588**	.818**	.906**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
TL.4	Pearson Correlation	.673**	.804**	.732**	1	.707**	.604**	.735**	.867**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
TL.5	Pearson Correlation	.593**	.725**	.767**	.707**	1	.733**	.782**	.870**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
TL.6	Pearson Correlation	.574**	.548**	.588**	.604**	.733**	1	.757**	.794**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000		.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
TL.7	Pearson Correlation	.590**	.761**	.818**	.735**	.782**	.757**	1	.893**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
AVE.TL	Pearson Correlation	.815**	.899**	.906**	.867**	.870**	.794**	.893**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 5.2. *Perceived Organizational Support*

		Correlations								
		POS.1	POS.2	POS.3	POS.4	POS.5	POS.6	POS.7	POS.8	AVE.POS
POS.1	Pearson Correlation	1	.455**	.581**	.670**	.303	.287	.232	.266	.751**
	Sig. (2-tailed)		.006	.000	.000	.076	.094	.180	.123	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
POS.2	Pearson Correlation	.455**	1	.394*	.158	.276	.198	.325	.347*	.662**
	Sig. (2-tailed)	.006		.019	.366	.108	.255	.057	.041	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
POS.3	Pearson Correlation	.581**	.394*	1	.216	.000	.111	.206	.087	.557**
	Sig. (2-tailed)	.000	.019		.213	1.000	.527	.236	.621	.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
POS.4	Pearson Correlation	.670**	.158	.216	1	.355*	.280	.347*	.532**	.680**
	Sig. (2-tailed)	.000	.366	.213		.036	.103	.041	.001	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
POS.5	Pearson Correlation	.303	.276	.000	.355*	1	.184	.236	.426*	.539**
	Sig. (2-tailed)	.076	.108	1.000	.036		.290	.173	.011	.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
POS.6	Pearson Correlation	.287	.198	.111	.280	.184	1	.364*	.185	.534**
	Sig. (2-tailed)	.094	.255	.527	.103	.290		.032	.288	.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
POS.7	Pearson Correlation	.232	.325	.206	.347*	.236	.364*	1	.315	.616**
	Sig. (2-tailed)	.180	.057	.236	.041	.173	.032		.066	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
POS.8	Pearson Correlation	.266	.347*	.087	.532**	.426*	.185	.315	1	.617**
	Sig. (2-tailed)	.123	.041	.621	.001	.011	.288	.066		.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
AVE.POS	Pearson Correlation	.751**	.662**	.557**	.680**	.539**	.534**	.616**	.617**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.001	.001	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 5.3. *Turnover Intention*

Correlations

		TI.1	TI.2	TI.3	TI.4	TI.5	AVE.TI
TI.1	Pearson Correlation	1	.815**	.285	.419*	.687**	.740**
	Sig. (2-tailed)		.000	.097	.012	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35
TI.2	Pearson Correlation	.815**	1	.373*	.473**	.653**	.766**
	Sig. (2-tailed)	.000		.028	.004	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35
TI.3	Pearson Correlation	.285	.373*	1	.612**	.524**	.753**
	Sig. (2-tailed)	.097	.028		.000	.001	.000
	N	35	35	35	35	35	35
TI.4	Pearson Correlation	.419*	.473**	.612**	1	.717**	.842**
	Sig. (2-tailed)	.012	.004	.000		.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35
TI.5	Pearson Correlation	.687**	.653**	.524**	.717**	1	.889**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000		.000
	N	35	35	35	35	35	35
AVE.TI	Pearson Correlation	.740**	.766**	.753**	.842**	.889**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 6. Uji Reliabilitas

Lampiran 6.1. *Transformational Leadership*

Reliability Statistics				
	Cronbach's Alpha	N of Items		
	.938	7		

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
TL.1	26.0857	10.551	.719	.942
TL.2	25.9429	11.232	.861	.923
TL.3	26.0000	11.235	.872	.923
TL.4	25.9143	11.375	.818	.927
TL.5	26.2000	11.518	.825	.927
TL.6	26.1714	11.558	.719	.936
TL.7	26.0857	11.139	.853	.924

Lampiran 6.2. *Perceived Organizational Support*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.757	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
POS.1	26.8857	14.869	.668	.703
POS.2	27.2000	14.106	.496	.723
POS.3	27.4000	14.835	.346	.757
POS.4	27.3143	14.869	.562	.714
POS.5	27.0286	15.676	.380	.744
POS.6	27.1143	15.398	.350	.751
POS.7	27.2000	14.929	.463	.729
POS.8	27.0571	15.173	.478	.727

Lampiran 6.3. *Turnover Intention*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.895	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
TI.1	8.9371	14.225	.641	.888
TI.2	9.1943	14.891	.698	.886
TI.3	8.5657	12.488	.598	.906
TI.4	8.6229	11.901	.739	.876
TI.5	8.8229	12.374	.828	.859
AVE.TI	8.8286	12.852	1.000	.843

Lampiran 7. Hasil Statistik Deskriptif

Lampiran 7.1. *Transformational Leadership*

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
TL.1	35	2.00	5.00	4.3143	.83213
TL.2	35	3.00	5.00	4.4571	.61083
TL.3	35	3.00	5.00	4.4000	.60391
TL.4	35	3.00	5.00	4.4857	.61220
TL.5	35	3.00	5.00	4.2000	.58410
TL.6	35	3.00	5.00	4.2286	.64561
TL.7	35	3.00	5.00	4.3143	.63113
Valid N (listwise)	35				

Lampiran 7.2. *Perceived Organizational Support*

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
POS.1	35	3.00	5.00	4.1429	.69209
POS.2	35	2.00	5.00	3.8286	1.01419
POS.3	35	1.00	5.00	3.6286	1.08697
POS.4	35	2.00	5.00	3.7143	.78857
POS.5	35	2.00	5.00	4.0000	.84017
POS.6	35	1.00	5.00	3.9143	.95090
POS.7	35	2.00	5.00	3.8286	.89066
POS.8	35	1.00	5.00	3.9714	.82197
Valid N (listwise)	35				

Lampiran 7.3. *Turnover Intention*

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
TI.1	35	1.00	4.00	1.6571	.76477
TI.2	35	1.00	3.00	1.4000	.60391
TI.3	35	1.00	5.00	2.0286	1.12422
TI.4	35	1.00	4.00	1.9714	1.07062
TI.5	35	1.00	4.00	1.7714	.91026
Valid N (listwise)	35				



Lampiran 8. Hasil Uji Regresi Berganda, Uji F, dan Uji T

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.660 ^a	.436	.401	.55493

a. Predictors: (Constant), AVE.POS, AVE.TL

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.625	2	3.812	12.380	.000 ^b
	Residual	9.854	32	.308		
	Total	17.479	34			

a. Dependent Variable: AVE.TI

b. Predictors: (Constant), AVE.POS, AVE.TL

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.347	.930		6.826	.000
	AVE.TL	-.648	.174	-.502	-3.713	.001
	AVE.POS	-.456	.178	-.345	-2.554	.016

a. Dependent Variable: AVE.TI