**DAFTAR ISI**

**LEMBAR JUDUL PENELITIAN**

**LEMBAR PENGESAHAN**

**SURAT PERNYATAAN**

**ABSTRAK** i

**KATA PENGANTAR** ii

**DAFTAR ISI** iii

**DAFTAR TABEL** v

**DAFTAR GAMBAR** viii

**BAB I PENDAHULUAN**  1

1.1 Latar Belakang Penelitian 1

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah 14

1.2.1 Identifikasi Masalah 15

1.2.2 Rumusan Masalah 16

* 1. Tujuan Penelitian 16

1.3 Manfaat Penelitian 17

1.4.1 Manfaat Teoritis 17

1.4.2 Manfaat Praktis 17

**BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS** 19

2.1 Kajian Pustaka 19

2.1.1 Manajemen dan Organisasi 19

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia 22

2.1.3 Kepemimpinan Transformasional 27

2.1.4 Kompensasi 47

2.1.5 Kepuasan Kerja 55

2.1.6 Intensi Keluar/*Turnover Intention* 68

2.1.7 Penelitian Terdahulu 77

2.2 Kerangka Pemikiran 81

2.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Tranformasionaldengan Kompensasi 84

2.2.2 Pengaruh Kepemimpinan Transformasionalterhadap Terhadap Kepuasan Kerja 85

2.2.3 Pengaruh Kompensasiterhadap Kepuasan Kerja 85

2.2.4 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Intensi Keluar 86

2.3 Hipotesis Penelitian 88

**BAB III METODOLOGI PENELITIAN** 89

3.1 Tipe Penelitian 89

3.2 Unit Observasi dan Lokasi 91

3.3 Variabel Penelitian 91

3.3.1 Definisi Variabel dan Pengukurannya 91

3.3.2 Operasionalisasi Variabel 92

3.4 Populasi dan Sampel 96

3.5 Teknik Pengumpulan Data 100

3.5.1 Prosedur Pengumpulan Data 100

3.5.2 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas 102

3.6 Rancangan Analisis Data dan Uji Hipotesis 104

3.6.1 Rancangan Analisis Data 104

3.6.2 Uji Hipotesis 111

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN** 114

4.1 Hasil Penelitian 114

4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan 114

4.1.2 Gambaran Umum Karakteristik Responden 115

4.1.3 Pengujian Instrumen Penelitian 118

4.1.3.1 Uji Validitas 118

4.1.3.2 Uji Reliabilitas 123

4.1.3.3 Uji Normalitas Data 124

4.1.4 Hasil Analisis Deskriptif 126

4.1.4.1 Kepemimpinan Trasformasional di Bank PD.BPR Sumedang 127

4.1.4.2 Kompensasi di Bank Sumedang 138

4.1.4.3 Kepuasan Kerja di Bank Sumedang 144

4.1.4.4 Intensi Keluar Karyawan di Bank Sumedang 154

4.1.5 Hasil Analisis Verifikatif 161

4.1.5.1 Hubungan Antar Variabel Kepemimpinan Trasformasional dengan Kompensasi 162

4.1.5.2 Pengaruh Kepemimpinan Trasformasional dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Secara Simultan 163

4.1.5.3 Pengaruh Parsial Kepemimpinan Trasformasional dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja 166

4.1.5.4 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Keluar Karyawan 167

4.1.5.5 Pengaruh Kepemimpinan Trasformasional dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Intensi Keluar Karyawan 168

4.1.5.6 Pengujian Hipotesis 170

4.2 Pembahasan 176

4.2.1 Pembahasan Analisis Deskriptif 176

4.2.2 Pembahasan Analisis Verifikatif 183

**BAB V SIMPULAN DAN REKOMENDASI** 191

5.1 Simpulan 191

5.2 Rekomendasi 193

**DAFTAR PUSTAKA 197**

**LAMPIRAN**

**DAFTAR TABEL**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **NO** | **JUDUL** | **Hal** |

1.1 Labour Turnover Periode Juli sampai dengan Desember 2017 Bank Sumedang 6

1.2 Kuesioner Pra Penelitian Mengenai Kepuasan Kerja 9

1.3 Pra Survei Mengenai Kompensasi 11

1.4 Pra survei Mengenai KepemimpinanTransformasional 12

2.1 Pertentangan Karakteristik Kepemimpinan Transaksional dan Kepemimpinan Transformasional 44

2.2 Penelitian-Penelitian Terdahulu 76

3.1 Metode yang di Gunakan 90

3.2 Operasionalisasi Variabel 92

3.3 Alokasi Jumlah Sampel Secara Proporsional dari Masing-Masing

Per Kantor Cabang 98

3.4 Skala Likert 100

3.5 Tabel Taksiran Hubungan Antar Variabel 109

4.1 Jenis Kelamin 115

4.2 Pendidikan 116

4.3 Usia 117

4.4 Masa Kerja 117

4.5 Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Transformasional 119

4.6 Uji Validitas Variabel Kompensasi 120

4.7 Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja 121

4.8 Uji Validitas Variabel Intensi Keluar Karyawan 122

4.9 Hasil Pengujian Reliabilitas 124

4.10 Hasil Pengujian Normalitas Data 125

4.11 Dimensi Visi (Vision) 128

4.12 Dimensi Komunikasi Inspiraif 130

4.13 Dimensi Kepemimpinan Suportif 131

4.14 Dimensi Stimulasi Intelektual 132

4.15 Dimensi Pengakuan Personal 133

4.16 Deskripsi Variabel Kepemimpinan Transformasional di PD Bank Sumedang (n=117) 135

4.17 Dimensi Kompensasi Finansial 138

4.18 Dimensi Kompensasi Non Finansial 140

4.19 Deskripsi Variabel Kompensasi di PD Bank Sumedang (n=117) 141

4.20 Dimensi Pekerjaan 144

4.21 Dimensi Supervisi 145

4.22 Dimensi Imbalan 146

4.23 Dimensi Promosi 147

4.24 Dimensi Rekan Kerja 148

4.25 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja di PD Bank Sumedang (n=117) 149

4.26 Dimensi mencerminkan Ketidakpuasan dalam Bekerja 154

4.27 Dimensi Berpikir dan berencana untuk keluar dari perusahaan 154

4.28 Dimensi berusaha aktif mencari pekerjaan lain 156

4.29 Deskripsi Variabel Intensi Keluar Karyawan di PD Bank Sumedang (n=117) 157

4.30 Koefisien Korelasi Antar Variabel X1, dan X2 160

4.31 Korelasi 161

4.32 HasilSPSS Uji Multikolinearitas 162

4.33 Besarnya Koefisien Jalur X1 dan X2 terhadap Y 163

4.34 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Kepemimpinan Trasformasional (X1) dan Kompensasi (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) 164

4.35 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung dari Kepemimpinan Trasformasional dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya Pada Intensi Keluar Karyawan 168

4.36 Pengujian Parsial Kepemimpinan Trasformasional Terhadap Kepuasan Kerja 170

4.37 Pengujian Parsial Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja 171

4.38 Uji Hipotesis Simultan Variabel X1, X2 Terhadap Y 172

4.39 Pengujian Parsial Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Keluar Karyawan 174

4.40 Nilai Rata-Rata, Rentang Nilai dan Kriteria Jawaban responden 175

**DAFTAR GAMBAR**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **NO** | **JUDUL** | **Hal** |

1.1 Grafik Labour Turn Over Periode Juli sampai dengan

Desember 2017 Bank Sumedang 6

2.1 Segi Empat Kepemimpinan Ohio State University 32

2.2 Kisi-Kisi Manajerial (Managerial Grid) 33

2.3 Model Kepemimpinan Path-goal Theory (Robert House) 37

2.4 Kepemimpinan Situasional Model Hersey & Blanchard 38

2.5 Komponen-komponen Program Kompensasi Total 49

2.6 Model Intensi Keluar 70

2.7 Paradigma Penelitian 87

3.1 Struktur Analisis Jalur (Path Analysis) Pengaruh Antar Variabel Penelitian 108

3.2 Diagram Jalur dan Koefisien Jalur Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Kompensasi (X2) Terhadap Kepuasan

Kerja (Y) 111

3.3 Diagram Jalur dan Koefisien Jalur Pengaruh Kepuasan Kerja (Y) Terhadap Intensi Keluar Karyawan (Z) 111

4.1 Hubungan antara Variabel Kepemimpinan Trasformasional Dengan Kompensasi 162

4.2 Pengaruh Kepemimpinan Trasformasional dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja 164

4.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention 167

4.4 Model Analisis jalur Secara Keseluruhan 168