

**PENGARUH *TURNOVER* TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM
(PDAM) KOTA MAKASSAR**

SKRIPSI



**RIZAL
105721112320**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
2024**

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

JUDUL PENELITIAN:

**PENGARUH *TURNOVER* TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM
(PDAM) KOTA MAKASSAR**

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh

RIZAL

NIM: 105721112320

**Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Pada Program Studi Manajemen Fakultas
Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
2024**

MOTTO DAN PEMBAHASAN

MOTTO

“Kesudahan yang baik diperuntukan bagi yang bertakwa”

“QS AL-Qasas Ayat 83”

PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT atas ridho-Nya serta karunianya sehingga skripsi ini telah terselesaikan dengan baik

Alhamdulillahil rabbil' alamin

Skripsi ini kupersembahkan untuk kedua orang tuaku tercinta bapak Aryad dan ibu Alumina yang senantiasa memberikan doa serta dukungan baik moral maupun moril yang tak terhingga, serta almamater dan perserikatanku Muhammadiyah

PESAN DAN KESAN

Kalau bisa kuliah sekaligus berorganisasi, mengapa mengeksploitasi waktu hanya dengan kuliah saja



PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Pengaruh *Turnover* Terhadap Kinerja Pegawai Pada
Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar
Nama Mahasiswa : RIZAL
No.Stambuk/Nim : 105721112320
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa, dan diujikan didepan panitia penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 16 November 2024 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 28 Desember 2024

Menyetujui

Pembimbing I

Dr. Dg. Maklassa, S.Pd., M.M
NIDN. 00115036214

Pembimbing II

Sri Andayahingsih, S.E., M.M
NIDN. 0919037901

Mengetahui,

Ketua Program Studi



Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si.
NIDN.0914049104

Nasrullah, S.E., M.M.
NBM. 1151132



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama: RIZAL, Nim: 105721112320, diterima dan disahkan oleh panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0014/SK-Y/61201/091004/2024 M, Tanggal 14 Jumadil Awal 1446 H / 16 November 2024 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar 14 Jumadil Awal 1446 H
16 November 2024

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Dr. Ir. H. Abd. Rakhim Nanda, MT, IPU
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si.
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, S.E., M.Acc.
(Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji
 1. Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si.
 2. Nasrullah, S.E., MM
 3. Dr. Ruliaty, M.M.
 4. Dr. H. M. Najib Kasim, S.E., M.si.

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si.
NBM : 651-607



PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7. Tel. (0411) 866972 Makassar

السَّلَامَةُ
SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : RIZAL
Stambuk : 105721112320
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh *Turnover* Terhadap Kinerja Pegawai Pada
Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar

Dengan ini menyatakan bahwa :

***Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri,
bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapapun.***

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia
menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 28 Desember 2024

Yang membuat Pernyataan,



N: 105721112320

Diketahui Oleh,



Dekan

Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si.
NBM. 651 507

Ketua Program Studi

Nasrullah, S.E., M.M.
NBM. 1151132

HALAMAN PERNYATAAN
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : RIZAL
NIM : 105721112320
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, saya setuju untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Nonexclusive Royalty Free Right*) Atas karya ilmiah saya yang berjudul :

Pengaruh Turnover Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Makassar, 28 Desember 2024

Yang membuat pernyataan,



RIZAL

NIM: 105721112320

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji dan Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW. beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh *Turnover* Terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Air Minum (PDAM) Kota Makassar”.

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis Bapak Arsyad dan Ibu Alumina yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus serta saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini juga untuk seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, serta dukungan baik materi maupun moral, dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Dr. Ir. Abd. Rakhim Nanda, SY., MT., IPM Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrullah, SE., M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr.Dg Maklassa S.Pd.,M.M selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
5. Ibu Sri Andayaningsih S.E.,M.M., selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan Skripsi hingga ujian Skripsi
6. Bapak Dr. Syarifuddin Sulaiman, S.E., M.Si selaku Penasehat Akademik yang senantiasa meluangkan waktunya untuk membantu dan membimbing penulis dalam rangka mencapai prestasi studi yang optimal.
7. Bapak/Ibu dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
8. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
9. Pimpinan dan Staff pegawai kantor PDAM Kota Makassar terima kasih telah membantu memberikan fasilitas tempat penelitian dan arahan kepada penulis

10. Rekan-rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2020, terkhusus Manajemen 20 D yang senantiasa memberikan bantuan dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
11. Teruntuk Keluarga Besar Pikom IMM FEB Unismuh Makassar, kata-kata tidak cukup untuk menyampaikan rasa terimakasih saya atas semua pembelajaran dan energi positif yang telah kalian berikan. Semoga kita terus bersama mencapai kesuksesan dunia maupun di akhirat kelak.
12. Terima kasih kepada teman-teman atas segala bantuannya yang selalu mendengar keluh kesah penulis.
13. Terima kasih kepada seserang yang tak kenal lelah membantu dan memberikan semangat sehingga peneliti berhasil menyelesaikan Skripsi ini.
14. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan Skripsi ini.

Akhirnya sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almater tercinta kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi Fisabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Waassalamu'alaikum Wr. Wb

Makassar 30 juni 2024

Rizal

ABSTRAK

RIZAL 2024. Pengaruh *Turnover* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar. Skripsi. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh : Dg. Maklassa dan Sri Andayaningsih

Jenis Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui Pengaruh *Turnover* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 52 orang. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi dan pembagian kuesioner. Sumber data yang digunakan dalam pengumpulan data adalah data primer dan data sekunder. Analisis data menggunakan Regresi Linear Sederhana dan diolah melalui aplikasi *Statistical Package For The Social Science* (SPSS) versi 29. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *turnover* berpengaruh negatif (berlawanan) dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan semakin menurun *turnover* maka semakin baik kinerja pegawai.

Kata kunci : Turnover, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

RIZAL 2024. *The Effect of Turnover on Employee Performance at the Makassar City Regional Drinking Water Company (PDAM). Thesis. Department of Management, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar. Supervised by: Dg. Maklassa and Sri Andayaningsih*

This type of research is quantitative research with the aim of knowing the effect of turnover on employee performance at the Makassar City Regional Drinking Water Company (PDAM). The sample in this study amounted to 52 people. The type of data used in this study is quantitative data obtained from questionnaires distributed and related to the problem under study. Data collection was carried out by observation and distribution of questionnaires. The data sources used in data collection are primary data and secondary data. Data analysis using Simple Linear Regression and processed through the Statistical Package For The Social Science (SPSS) version 29 application. The results showed that turnover has a negative (opposite) and significant effect on employee performance. This shows that the more turnover decreases, the better employee performance.

Keywords: Turnover, Employee Performance

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
HALAMAN PERNYATAAN KEABSAHAN.....	vi
HALAMAN PERNYATAAN.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
ABSTRAK.....	xi
ABSTRACT.....	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	6
A. Tinjauan Teori.....	6
1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	6
2. <i>Turnover</i>	8
3. Kinerja Pegawai.....	11
B. Penelitian Terdahulu.....	17
C. Kerangka Pikir.....	25
D. Hipotesis.....	25
BAB III METODE PENELITIAN.....	26
A. Jenis Penelitian.....	26
B. Lokasi dan waktu Penelitian.....	27
C. Jenis dan Sumber Data.....	27
D. Populasi dan Sampel.....	28
E. Teknik Pengumpulan Data.....	29
F. Definisi Operasional Variabel.....	31
G. Metode Analisis Data.....	32

H. Uji hipotesis.....	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	37
A. Gambaran Umum Tempat Penelitian.....	37
B. Penyajian Data (Hasil Penelitian).....	45
C. Analisis dan Interpretasi (Pembahasan)	56
BAB V PENUTUP	58
A. Kesimpulan	58
B. Saran.....	58
DAFTAR PUSTAKA.....	60
LAMPIRAN.....	62



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir	25
Gambar 4.2 Struktur Organisasi	39
Gambar 4.3 Uji Normalitas	51
Gambar 4.4 Uji Heteroskedastisitas	52



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	18
Tabel 3.2 Skala Likert	30
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel.....	32
Tabel 4.4 Karakteristik Berdasarkan jenis kelamin	45
Tabel 4.5 Karakteristik Berdasarkan jenjang pendidikan	46
Tabel 4.6 Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja	47
Tabel 4.7 Karakteristik Berdasarkan Usia	47
Tabel 4.8 <i>Turnover</i>	48
Tabel 4.9 Kinerja Pegawai.....	49
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas.....	50
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas.....	51
Tabel 4.12 Variabel Entered/Removed.....	53
Tabel 4.13 <i>Coefficients</i>	53
Tabel 4.14 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	54
Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2).....	55

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner.....	63
Lampiran 2 : Tabel Tabulasi.....	67
Lampiran 3 : Hasil Uji Validitas SPSS.....	71
Lampiran 4 : Hasil Uji Reliabilitas SPSS.....	73
Lampiran 5 : Analisis Deskriptif.....	75
Lampiran 6 : Dokumentasi.....	82
Lampiran 7 : Surat Izin Penelitian dan Balasan.....	83
Lampiran 8 : Validasi Penelitian Kuantitatif.....	87
Lampiran 9 : Validasi Abstrak.....	88
Lampiran 10 : Surat Keterangan Bebas Plagiasi.....	89

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kota Makassar yang merupakan pintu gerbang Kawasan Timur Indonesia telah mengalami perkembangan begitu pesat termasuk jumlah penduduk yang dari tahun ketahun semakin meningkat. Perusahaan Daerah Air Minum disingkat PDAM sebagai ujung tombak dalam bidang air bersih berusaha untuk tetap eksis dalam memberikan pelayanan yang terbaik kepada pelanggannya.

PDAM memegang peranan penting dalam penyediaan air bersih, karena disamping merupakan satu-satunya perusahaan yang mengelola penyediaan air bersih yang seharusnya memanfaatkan kesempatan untuk meraih keuntungan yang sebesar besarnya karena adanya hak monopoli, tetapi juga dibebani misi sosial berupa harga jual air harus terjangkau oleh kemampuan ekonomi masyarakat secara umum..

Menurut Ruliaty, (2011) Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) kota Makassar adalah suatu perusahaan yang dibentuk oleh Pemerintah Kota Makassar untuk mengelola penyediaan sarana air bersih untuk kebutuhan Masyarakat. Seiring besarnya tuntutan masyarakat pelanggan terhadap kebutuhan pelayanan air bersih, maka berbagai macam permasalahan khususnya dalam sistem penyediaan dan pendistribusian air bersih menuntut jajaran manajemen PDAM Kota Makassar untuk bekerja lebih efektif.

Berdasarkan kebijakan peraturan pada PDAM Kota Makassar mengenai prosedur penggunaan air bersih yang dikonsumsi, pelanggan perlu mematuhi peraturan seperti ketentuan umum, pembayaran dan larangan dalam penggunaan air yang tidak diperlukan. PDAM Kota Makassar memberikan pelayanan informasi kepada pelanggan mengenai penggunaan air sebaik-baiknya. Selain itu, PDAM Kota Makassar memberikan pelayanan keluhan pada pelanggan dari aspek keluhan ringan, sedang maupun yang berat. Keluhan-keluhan yang disampaikan oleh pelanggan direspon langsung oleh perusahaan melalui layanan telepon yang tersedia dan dapat berkunjung dengan mengisi formulir keluhan yang sedang dialaminya. Sesuai dengan kebijakan peraturan PDAM Kota Makassar maka dibutuhkan kinerja yang maksimal.

Menurut Torang (2013) kinerja (*performance*) adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria, dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Mempunyai kinerja yang baik adalah keinginan setia organisasi, jika terciptanya kinerja yang baik maka akan terciptanya hubungan yang harmonis, suasana kerja yang sangat menyenangkan dalam terciptanya tujuan. Salah satu fenomena yang dapat mengganggu kinerja adalah adanya pergantian pegawai secara kontinu yang dapat mengakibatkan terganggunya stabilitas kinerja hal ini di sebut *Turnover*.

Turnover merupakan keinginan karyawan untuk berpindah pekerjaan yang didasari oleh evaluasi karyawan itu sendiri terhadap keberadaannya dalam

perusahaan dan belum diwujudkan dalam tindakan untuk meninggalkan organisasi/Perusahaan Syaputra et al.,(2019). Sebagaimana dinyatakan oleh Luthans (2012) bahwa keinginan seseorang keluar dari organisasi yaitu evaluasi, posisi seseorang saat ini berkenaan dengan ketidakpuasan yang memicu keinginan seseorang keluar dan mencari pekerjaan lain.

Pendapat sebelumnya menurut Ferdinand (2010) menjelaskan bahwa *intention turnover* menunjukkan perilaku niat untuk tetap atau meninggalkan organisasi secara konsisten berhubungan dengan perpindahan pekerjaan. Selain itu *intention turnover* diantara pegawai mempunyai korelasi yang kuat dengan niat untuk keluar, mencari pekerjaan dan berfikir untuk keluar. Disisi lain Chun (2012), mengatakan bahwa turnover adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya.

Kelebihan beban kerja sering terjadi pada instansi-instansi yang mempunyai mobilitas tinggi seperti Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar adanya beban kerja yang tinggi, banyak keluhan dari pelanggan terkait permasalahan air yang tidak terselesaikan oleh para petugas hingga menyebabkan stres kerja, hal tersebut menyebabkan (*turnover*). Berdasarkan dari beberapa penelitian terdahulu fenomena *turnover* atau perilaku niat untuk berhenti sering terjadi di beberapa perusahaan. sehingga terjadi masalah dalam proses adaptasi terhadap lingkungan kerja maupun dalam menjalankan tugas dan fungsi masing-masing pegawai termasuk dalam mengoperasikan teknologi dalam pelayanan sehingga kinerja tidak maksimal.

Sesuai uraian diatas penulis ingin mengetahui Apakah *turnover* yang terjadi pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar berdampak terhadap kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hal ini dapat menjadi informasi sekaligus solusi agar Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar dapat meningkatkan kinerja pegawainya.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka rumusan masalah yang akan diteliti dan dianalisis dalam penelitian ini yaitu “Apakah *turnover* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar”

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh turnover terhadap kinerja pegawai pada perusahaan daerah air minum (PDAM) Kota Makassar

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka manfaat penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah konseptual ilmu pengetahuan dan wawasan mengenai pengaruh *turnover* di dunia kerja

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bukti empiris mengenai deskripsi pengaruh *Turnover* yang di alami oleh pegawai sehingga dapat dijadikan sebagai masukan dalam pengembangan organisasi.

3. Manfaat Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi penulis dalam menambah ilmu pengetahuan serta wawasan, dan menjadi acuan untuk penelitian berikutnya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (MSDM) adalah singkatan dari dua kata, manajemen dan sumber daya manusia. Manajemen berarti pengelolaan atau cara mengelola sesuatu untuk mencapai tujuan organisasi atau instansi, dan sumber daya manusia adalah semua orang yang bekerja dan memberikan kontribusi pada organisasi atau instansi.

Menurut Mukminin et al., (2019) Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai kebijakan yang disusun dalam serangkaian kegiatan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang meliputi masalah sumber daya manusia, seperti posisi, pengadaan rekrutmen, seleksi, kompensasi untuk evaluasi kinerja tenaga kerja. Sedangkan Menurut Dessler (2015) Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi pegawai dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting bagi keberlanjutan organisasi dan kinerja secara keseluruhan. Retensi talenta, manajemen kinerja, dan pengembangan merupakan komponen manajemen SDM yang efektif selain perekrutan dan seleksi pegawai

baru. Sumber daya manusia yang baik merupakan sumber daya penting yang membantu organisasi mencapai tujuannya (Muktamar et al., 2024)

b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif. Manajer memiliki peran besar dalam membantu orang-orang di dalam organisasi mencapai tujuan, yang termasuk menentukan cara untuk memiliki Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang efisien (Mubarok et al., 2024).

Menurut Makkuradde et al., (2021) Sudah menjadi tujuan umum bagi bagian Sumber Daya Manusia (SDM) untuk memberikan kepuasan kerja terbaik kepada manajemen perusahaan, yang pada gilirannya dapat berdampak pada nilai perusahaan (*company value*) baik secara jangka pendek maupun jangka panjang.

c. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Rivai et al., (2014), tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah sebagai berikut:

- 1) Menentukan kualitas dan kuantitas pegawai yang akan memenuhi semua posisi di perusahaan
- 2) Menjamin tersedianya tenaga kerja saat ini dan di masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya.

- 3) Menjamin tersedianya tenaga kerja untuk setiap pekerjaan
- 4) Mencegah kesalahan manajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
- 5) Mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronasi (KIS) untuk meningkatkan produktivitas kerja.
- 6) Mencegah kekurangan dan kelebihan karyawan.
- 7) Menjadi pedoman untuk penerapan program untuk penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.
- 8) Menjadi pedoman untuk implementasi mutasi (vertikal atau horizontal).

2. *Turnover*

a. Pengertian *Turnover*

Secara umum, *turnover intention* mengacu pada derajat atau kekuatan keinginan individu untuk meninggalkan suatu organisasi atau perusahaan. Ada banyak alasan untuk pergi, seperti menginginkan pekerjaan yang lebih baik (Ngo-Henha dalam Fauzi 2022). Siregar dalam Rismayanti et al., (2018) mendefinisikan *Turnover Intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaanya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Sedangkan menurut Riley dalam Asmara (2017) mengatakan bahwa *turnover* memiliki dampak positif bagi organisasi, yaitu membawa organisasi pada tingkat efisiensi yang lebih tinggi.

Indikasi terjadinya *turnover intention* ditandai oleh beberapa hal yang menyangkut perilaku karyawan, salah satunya absensi yang meningkat dan

mulai malas bekerja yang berdampak pada kinerja seorang karyawan (Harnoto, 2002).

Harnoto Mengatakan *turnover* ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan Sianipar dalam Rismayanti et al., (2018).

Indikasi-indikasi tersebut meliputi :

1) Tingginya Tingkat Absensi

Karyawan yang memiliki *turnover intention* biasanya cenderung meningkatkan absensinya, hal itu terjadi karena dalam fase tersebut tingkat tanggung jawab karyawan sudah sangat berkurang dibandingkan sebelumnya.

2) Malas Bekerja

Karyawan yang memiliki *turnover intention* akan lebih malas bekerja karena orientasi karyawan ini adalah bekerja ditempat lain yang dipandang mampu memenuhi keinginan karyawan tersebut.

3) Peningkatan terhadap Pelanggaran Tata Tertib Kerja

Berbagai pelanggaran tata tertib dalam lingkungan kerja sering dilakukan karyawan yang memiliki *turnover intention*. Karyawan lebih sering meninggalkan tempat kerja ketikajam kerja berlangsung, maupun berbagaibentuk pelanggaran lainnya.

4) Peningkatan Protes terhadap Atasan

Karyawan yang memiliki *turnover intention*, lebih sering melakukan protes terhadap kebijakan-kebijakan Perusahaan kepada atasan. Materi protes yang ditekankan biasanya berhubungan dengan

balas jasa atau aturan lain yang tidak sependapat dengan keinginan karyawan.

b. Faktor-Faktor yang mempengaruhi *Turnover intention* Karyawan

1. Faktor Internal

Faktor Internal ini 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) Hal ini menunjukkan bahwa faktor eksternal berupa gaji, insentif dan sikap atasan merupakan hal yang sangat penting dan dominan dalam mempengaruhi karyawan untuk berpindah pekerjaan.

2. Faktor eksternal

Faktor eksternal adalah faktor kedua yang mempengaruhi *turnover* dan tidak berhubungan langsung di dalam perusahaan, sehingga faktor eksternal ini dapat dikatakan terkait dengan hubungan yang berada diluar perusahaan. Faktor ini merujuk kepada hubungan situasi atau suasana lingkungan (Pratiwi, 2016)

3. Faktor Personal

Dalam temuan penulis ditemukan mengenai faktor baru, yaitu personal yang dimiliki oleh setiap manusia antara yang satu dengan yang lain. Faktor ini berkaitan dengan pribadi manusia. dalam buku Robbins (2014) mengemukakan bahwa karakteristik personal adalah cara memandang ke obyek tertentu dan mencoba menafsirkan apa yang dilihatnya mencakup usia, jenis kelamin dan tingkat pendidikan.

c. Indikator - Indikator *Turnover*

Menurut Alfarol et al., (2023) Mengatakan ada beberapa indikator *turnover* yaitu :

1. Berpikir untuk berhenti

Mencerminkan individu untuk berpikir tentang mengundurkan diri atau tetap di tempat kerja. Akibat kekecewaan yang dirasakan oleh para buruh, setelah itu mereka berpikir untuk meninggalkan tempat kerja mereka saat ini

2. Niat untuk mencari opsi lain

Mencerminkan individu yang akan mencari pekerjaan bagus di perusahaan yang berbeda. Pekerja telah sering dianggap mencari pekerjaan di tempat lain.

3. Niat untuk berhenti

Tenaga kerja bermaksud untuk mengundurkan diri ketika mereka tersebut telah menentukan kesempatan yang lebih dominan.

3. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah kependekan dari “kinetika energi kerja”, yang berasal dari kata “performance” (bahasa Inggris). Kata performance sendiri merujuk pada dua hal, yaitu job performance dan actual performance. Keduanya memiliki arti yang hampir sama, yaitu penyelesaian suatu tugas dengan penerapan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan.

Kinerja atau *performance*, merupakan prestasi yang dicapai oleh seorang karyawan dalam setiap melakukan pekerjaan/tugasnya, di mana karyawan tersebut dapat menggunakan segenap kemampuan pengetahuan, bagi tenaga kerja atau karyawan yang berbasis kompetensi kinerjanya diukur berdasarkan kemampuan, skill, dan attitude-nya pada setiap saat melaksanakan tugasnya (Saputri et., al 2018).

Menurut (Sedarmayanti, 2011) mengungkapkan bahwa “Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).”

b. Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Proses kinerja organisasional dipengaruhi oleh banyak faktor. Hersey, Blanchard, dan Johnson menggambarkan hubungan antara kinerja dengan faktor-faktor yang mempengaruhi dalam bentuk satelite model. Menurut satelite model, kinerja organisasi diperoleh terjadinya integrasi dan faktor-faktor pengetahuan, sumber daya bukan manusia, posisi strategis, proses sumber daya manusia dan struktur. Kinerja dilihat sebagai pencapaian tujuan dan tanggung jawab bisnis dan sosial dari persepektif pihak yang mempertimbangkan (Wibowo, 2011:98).

Pendapat lain tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain dikemukakan Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2011:100), sebagai berikut:

- 1) *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
- 2) *Leadership factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
- 3) *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
- 4) *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- 5) *Contextual/situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

c. Pengukuran Kinerja

Pengukuran Kinerja (*Performance Measurment*) adalah suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, termasuk informasi atas efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang dan jasa, kualitas barang dan jasa (seberapa baik barang dan jasa diserahkan kepada pelanggan dan sampai seberapa jauh pelanggan merasa terpuaskan), hasil kegiatan dibandingkan dengan maksud yang diinginkan, dan efektifitas tindakan dalam mencapai tujuan (Arsenia, 2011).

Beberapa aspek yang mendasar dan paling pokok dari pengukuran kinerja adalah sebagai berikut: (Moeheriono, 2012).

- 1) Menetapkan tujuan, sasaran strategi organisasi, dengan menetapkan secara umum apa yang diinginkan oleh organisasi sesuai dengan tujuan, visi dan misinya.
- 2) Merumuskan indikator kinerja dan ukuran kinerja, yang mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung, sedangkan indikator kinerja mengacu pada pengukuran kinerja secara langsung yang berbentuk keberhasilan utama dan indikator kinerja kunci (KPI).
- 3) Mengukur tingkat capaian tujuan dan sasaran organisasi, menganalisis hasil pengukuran kinerja yang dapat diimplementasikan dengan membandingkan tingkat capaian tujuan, dan sasaran organisasi.
- 4) Mengevaluasi kinerja dengan menilai kemajuan organisasi dan pengambilan keputusan yang berkualitas, memberikan gambaran atau hasil kepada organisasi seberapa besar tingkat keberhasilan tersebut dan mengevaluasi langkah apa yang diambil organisasi selanjutnya.

Pengukuran kinerja dimaksudkan untuk memenuhi tiga hal. Pertama, pengukuran kinerja dimaksudkan untuk membantu memperbaiki kinerja perusahaan dimana ukuran kinerja dapat digunakan untuk membantu perusahaan fokus pada tujuan dan sasaran program unit kerja yang dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas suatu perusahaan agar tujuan dan sasaran program kerja dapat tercapai (Arsenia, 2011)

Kedua, ukuran kinerja suatu perusahaan digunakan untuk pengalokasian sumber daya dan pembuat keputusan. Ketiga, ukuran kinerja suatu perusahaan dimaksudkan untuk mewujudkan pertanggungjawaban kepada atasan dan memperbaiki komunikasi kelembagaan. Secara umum, tujuan pengukuran kinerja adalah: (Arsenia, 2011).

- 1) Menetapkan target-target yang dapat diterima oleh mereka yang kinerjanya akan diukur dan dilaksanakan dalam suasana yang dikarakteristikan oleh komunikasi terbuka antara atasan dan bawahan dan mengusahakan kebersamaan dalam tindakan.
- 2) Menggunakan ukuran-ukuran prestasi yang diandalkan, terbuka dan objektif, membandingkan prestasi yang sesungguhnya dengan yang direncanakan, dan menyediakan umpan balik bagi orang yang dinilai.
- 3) Bila prestasi kurang optimal, setelah melalui berbagai langkah sebelumnya, timbul kebutuhan untuk menspesifikasikan dan setuju dengan rencana pengembangan pribadi orang yang dinilai yang dapat didasarkan pada penilaian kebutuhan pelatihan dan pengembangan.
- 4) Membuat ketentuan untuk alokasi baik reward ekstrinsik yang mengikuti proses penilaian.
- 5) Menjanjikan hasil-hasil yang diinginkan dalam bentuk pemenuhan karyawan, pemanfaatan penuh kapasitas individu, perubahan budaya perusahaan dan pencapaian sasaran organisasi dalam kondisi dimana ada keharmonisan antara sasaran individu dan organisasi.

- 6) Mengakui bahwa manajemen prestasi ada pada jantung proses manajemen umum.

d. Indikator-Indikator Kinerja

(Bangun, 2012), penilaian kinerja karyawan standar pekerjaan harus diukur dan dipahami secara jelas melalui:

- 1) Jumlah pekerjaan, Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.
- 2) Kualitas pekerjaan, setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan memiliki standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakan sesuai ketentuan karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.
- 3) Ketetapan waktu, jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi apabila pekerjaan pada suatu bagian tidak tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

- 4) Kehadiran, ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.
- 5) Kemampuan kerja sama. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan kerja lainnya.

B. Penelitian Terdahulu

Meninjau penelitian terdahulu dibuat sebagai perbandingan dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang relevan terhadap penelitian yang akan dilakukan. Pengkajian terhadap penelitian-penelitian sebelumnya diharapkan memberikan wawasan untuk bisa lebih memahami dan memanfaatkan metode maupun landasan teori yang relevan. Beberapa penelitian terdahulu yang menjadi kajian pustaka dalam penelitian ini:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

NO	Nama peneliti dan tahun penelitian	Judul Penelitian	Variabel (Kuantitatif)	Alat analisis	Hasil Penelitian
1	Surya Kusumah, Satriadi, Imran Ihsyas (2022)	Pengaruh <i>Turnover intention</i> terhadap kinerja karyawan pada pt. swakarya indah busana tanjungpinang	X: pengaruh <i>Turnover Intention</i> Y: kinerja karyawan	Regresi linear sederhana dengan bantuan software SPSS versi 23	Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh <i>turnover intention</i> terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Swakarya Indah Busana Tanjungpinang. Hasil nilai t hitung (10,762) > t tabel (1,975) dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa <i>turnover intention</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan.
2	Ni Putu Videsia Maharani, I Wayan Suartina, Gusti Alit Suputra (2023)	Pengaruh Servant Leadership, <i>Turnover</i> Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT	X1: Servant Leadership X2: <i>Turnover</i> Karyawan X3: Budaya Organisasi	Teknik analisis data yang digunakan adalah Uji Validitas, Reabilitas, Asumsi Klasik, Regresi Linier Berganda, Koefisien Determinasi, Uji t dan Uji F	Hasil penelitian dapat dilihat bahwa servant leadership berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, turnover karyawan

		Nusa Kahyangan Asri di Gianyar	Y: Kinerja Karyawan		berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara simultan servant leadership, turnover karyawan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Dewa Made Bayu Adi Putra, Ni Wayan Mujiati (2019)	Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	X1: Stres Kerja X2: Motivasi Kerja Z: Kepuasan Kerja Y: <i>Turnover Intention</i>	Teknik pengumpulan data dengan pendekatan survei dan selanjutnya data dianalisis dengan SEM-PLS	Hasil memperlihatkan terdapat pengaruh positif dan signifikan stres kerja terhadap turnover intention, sedangkan pengaruh negatif dan signifikan ditunjukkan pada hubungan motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention. Selain itu, hasil analisis juga menunjukkan

					pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap turnover intention dimediasi oleh kepuasan kerja secara parsial
4	Rio Syukron Jamal, Sandy Firdaus, Yusuf Bakhtiar, Vicky F Sanjaya (2021)	Pengaruh Komitmen Dan Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan	X1: Pengaruh Komitmen X2 : <i>Turnover Intention</i> Y: kinerja karyawan	Uji statistic dilakukan dengan menggunakan Structural Equation Modelling berbasis SmartPLS 3. Uji validitas dengan menggunakan nilai faktor loading. Sedangkan uji reliabilitas menggunakan nilai Cronbach's alpha, reliabilitas komposit dan Average Variance Extracted (AVE).	Hasil uji hipotesis komitmen terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Sedangkan Turnover Intention berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dan tidak signifikan.
5	Revilia Dian Rismayanti Mochammad Al Musadieq Edlyn Khurotul Aini (2018)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan	X: Pengaruh Kepuasan Kerja Z: <i>Turnover Intention</i> Y: kinerja karyawan	Analisis jalur <i>path</i>	Menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja Karyawan (X) berpengaruh negatif signifikan terhadap Turnover Intention Karyawan (Z) dengan koefisien -0,569 dan nilai signifikan 0,000

		Tetap Pg Kebon Agung Malang)			<0,05. Kepuasan Kerja Karyawan (X) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan koefisien 0,306 dan nilai signifikan 0,004 <0,05. Variabel Turnover Intention Karyawan (Z) berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan koefisien -0,479 dan nilai signifikan 0,000 <0,05.
6	Ikbal Maulana, Epsilandri Septyarini	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> , <i>Job Stress</i> dan <i>Job Satisfaction</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i>	X1: <i>Job Insecurity</i> X2 : <i>Job Stress</i> X3: <i>Job Satisfaction</i> Y: <i>Turnover Intention</i>	menggunakan uji validitas, reliabilitas dengan teknik analisis data analisis deskriptif, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas dengan uji analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel job insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Job stress berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. job satisfaction berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap turnover intention. Dan

					pengaruh job insecurity, job stress dan job satisfaction secara simultan terhadap turnover intention.
7	Guntur Rinaldi, Abdul Haeba Ramli (2023)	Pengaruh <i>Transformation Leadership</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Karyawan Perusahaan Swasta di Jakarta	X: <i>Transformation Leadership</i> Y: <i>Turnover Intention</i>	Metode <i>Structural Equation Modelling</i> (SEM) SmartPLS	Ditemukan hasil yang menyatakan bahwa Job Satisfaction berpengaruh terhadap turnover intention pada karyawan yang bekerja di Perusahaan Swasta. Uji hipotesis yang telah dilakukan sebelumnya memberikan hasil bahwa nilai p value berada di bawah 0,05 yaitu sebesar 0,015 dan nilai t statistic berada di atas 1,96 yaitu sebesar 3,389 sehingga telah memenuhi syarat dan dapat diterima.
8	Irwan Yantu, Agus Hakri Bokingo, Moh. Rizal D. Pade (2023)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	X: Kepuasan Kerja Y: <i>Turnover Intention</i>	Memakai analisis regresi sederhana.	Hasil Penelitian membuktikan kalau hipotesis statistika penuh kriteria dimana H0 ditolak serta

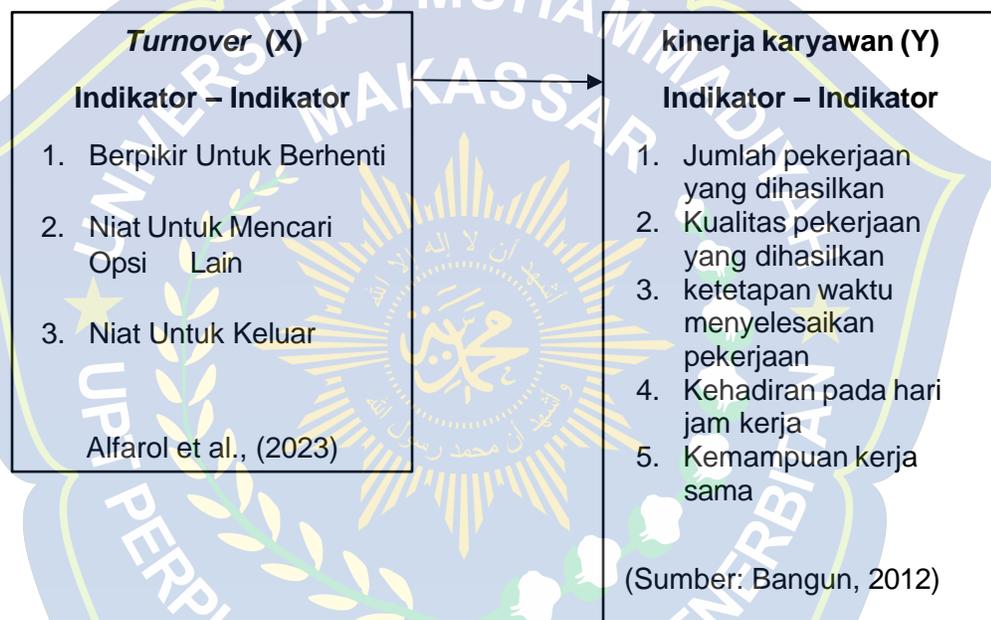
		pada Tenaga Kontrak Di Rumah Sakit Aloe'i Saboe Kota Gorontalo			Ha diterima ataupun kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap turnover intention. Bersumber pada hasil analisis bisa diperoleh kesimpulan kalau bila kepuasan kerja meningkat, turnover intention juga akan meningkat.
9	Rahayu Mardikaningsih, Samsul Arifin (2022)	Pengaruh Keterlibatan Karyawan Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	X1: Keterlibatan Karyawan X2: Keseimbangan Kehidupan Kerja Y: <i>Turnover Intention</i>	Data penelitian akan diolah dengan SPSS menggunakan teknik analisis regresi linear berganda.	Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan maka terbukti keterlibatan karyawan memberikan pengaruh signifikan pada pembentukan <i>turnover intention</i> . Selain itu <i>turnover intention</i> juga dipengaruhi signifikan oleh keseimbangan kehidupan kerja. Keterlibatan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja bersama-sama memberikan pengaruh

					signifikan pada perubahan <i>turnover intention</i> .
10	NurAsni Gani, Andry Priharta, Anastasya Purnamasari	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> pada Perusahaan Tambang di Kalimantan	X1: Kompensasi X2: Lingkungan Kerja Y: <i>Turnover Intention</i>	Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah non-probability sampling. Penelitian yang digunakan adalah kuantitatif asosiatif dan data diolah dengan SPSS versi 22	Hasil penelitian menunjukan secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Perusahaan Tambang di Kalimantan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu mengkaji bagaimana *Turnover* berperan dalam mempengaruhi Kinerja Pegawai dalam ruang lingkup perusahaan milik pemerintah sedangkan pada penelitian terdahulu lebih kepada instansi swasta, dan perbedaan selanjutnya yaitu terletak pada metodologi dan sampel yang berbeda dengan penelitian terdahulu.

C. Kerangka Pikir Penelitian

Kerangka pemikiran ini dimaksudkan sebagai konsep untuk menjelaskan hubungan variabel yang akan diteliti berdasarkan perumusan masalah, adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah terdiri dari variabel bebas satu (X) variabel terikat Satu (Y), yaitu :



Gambar 2.1
Kerangka Pikir

D. Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka pikir diatas, maka Penulis merumuskan hipotesis yang diajukan sehubungan dengan permasalahan yang ada dalam penelitian ini adalah bahwa “*Turnover* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar.”

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Dimana metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan datanya menggunakan instrument penelitian, serta analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017).

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (*explanatory research*). *explanatory research* merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya. Alasan utama penelitian ini menggunakan metode penelitian *explanatory* ialah untuk menguji hipotesis yang diajukan, maka diharapkan dari penelitian ini dapat menjelaskan hubungan dan pengaruh antara variabel bebas dan terikat yang ada di dalam hipotesis (Sugiyono, 2017).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan Pada Kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar yang beralamat di Jl.Ratulangi no.3, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Penelitian ini dilakukan pada bulan Juni - Selesai 2024.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data Kuantitatif

Menurut (Sugiyono, 2015) data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kuantitatif yang diangkakan (*scoring*). Jadi data kuantitatif merupakan data yang memiliki kecenderungan dapat dianalisis dengan cara atau teknik statistik. Data tersebut dapat berupa angka atau skor yang biasanya diperoleh dengan menggunakan alat pengumpulan data yang jawabannya berupa rentang skor atau pertanyaan yang diberi bobot.

2. Sumber Data

Diperoleh Sumber data penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder

a. Data Primer

Dalam penelitian ini, penulis memperoleh data primer melalui distribusi kuesioner dan wawancara terhadap staf dan pegawai Pada Kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) kota Makassar

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen (Sugiyono, 2015).

D. Populasi dan Sampel

Menurut (Sugiyono, 2011) “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini Pada Kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) kota Makassar yaitu 110 Orang. Maka peneliti menggunakan rumus slovin yaitu dengan taraf keyakinan 90% dan tingkat kesalahan atau taraf signifikansi 10%, sehingga yang menjadi sampel sebanyak 52 Orang

$$\text{Rumus Slovin : } n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{110}{1 + 110(0,01)^2}$$

$$n = \frac{110}{1 + 110 (0,01)}$$

$$n = \frac{110}{1 + 1,1}$$

$$n = \frac{110}{2,1}$$

$$n = 52,38$$

$$n = 52$$

n : Jumlah Sampel (52 orang)

N : Jumlah Populasi (110)

e : Batas Toleransi Kesalahan (error tolerance)

Ket: apabila sampel yang dibutuhkan batas toleransi kesalahan 10%

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Metode observasi merupakan suatu metode pengumpulan data dengan cara mengamati dan mencatat secara sistematis tanda-tanda yang muncul pada objek penelitian. Observasi adalah tindakan melihat dan mengamati objek yang diteliti. Teknik pengumpulan data ini dilakukan melalui observasi yang disertai dengan catatan mengenai keadaan atau objek sasaran. Teknik ini mengharuskan peneliti melakukan pengamatan secara langsung dan tidak langsung terhadap subjek penelitian. Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data-data yang diperlukan mengenai permasalahan terkait kinerja karyawan..

2. Kuesioner

Kuesioner atau angket adalah pengumpulan data dengan cara memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan responden tersebut akan memberikan jawabannya. Selain itu, kuesioner merupakan teknik pengumpulan data informasional yang membantu menganalisis sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik orang-orang penting dalam organisasi, yang mungkin terpengaruh oleh sistem yang diusulkan atau sistem yang ada.

Kuesioner dibagikan kepada staf Pada Kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) kota Makassar 52 Pegawai berdasarkan sampel yang digunakan untuk memperoleh data informasi terkait *Turnover*. Dalam kuesioner ini digunakan skala likert yang berbentuk checklist. Dengan menggunakan skala likert, variabel-variabel yang digunakan untuk pengukuran diubah menjadi variabel indikator. Indikator-indikator ini kemudian menjadi dasar untuk merancang komponen alat, yang dapat berupa serangkaian pertanyaan. Respon setiap item pada instrumen berupa pernyataan diberi skor atau nilai 1 sampai dengan 5. Dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.2
Skala Likert

No	Pertanyaan	Bobot
1	Sangat setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak setuju (STS)	1

Sumber : (Sugiyono dalam Ayu Eliana, 2021)

keterangan:

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Kurang Setuju (KS)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

3. *Study dokumentasi*

Penelitian dokumentasi adalah metode pengumpulan data kualitatif dengan melihat atau menganalisis dokumen yang dibuat oleh subjek atau orang lain tentang topik tersebut. Penelitian dokumenter adalah suatu cara melakukan penelitian kualitatif untuk mendapatkan gambaran dari sudut pandang subjek melalui media tulisan dan dokumen lain yang dibuat langsung oleh subjek yang diminati (Harris, 2019).

F. **Definisi Operasional variabel**

Secara teoritis, pengertian variabel operasional adalah suatu penelitian yang memberikan penjelasan atau gambaran tentang variabel operasional agar dapat diamati atau diukur untuk memberikan gambaran umum mengenai variabel yang diteliti. Di bawah ini adalah tabel definisi operasional:

Tabel 3.3
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1	(X): Pengaruh <i>Trunover</i>	<i>Turnover</i> adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Berfikir Untuk Berhenti 2. Niat Mencari Opsi Lain 3. Niat Untuk Keluar
2	(Y): Kinerja Pegawai	Kinerja adalah suatu prestasi yang dicapai oleh seorang pegawai dalam setiap pekerjaan/tugas, dimana pegawai tersebut dapat menggunakan seluruh kapasitas ilmu yang dimilikinya dalam menyelesaikan tugasnya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah pekerjaan yang diselesaikan 2. Kualitas pekerjaan yang dihasilkan 3. Ketetapan waktu penyelesaian pekerjaan 4. Kehadiran pada hari jam kerja 5. Kemampuan Kerja sama

G. Metode Analisis Data

1. Instrumen Penelitian

1) Uji Validitas

Menurut (Sugiyono 2017) "Validitas adalah derajat keakuratan antara data yang terjadi pada subjek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti". Suatu instrumen pengukuran dikatakan valid apabila dapat mengukur suatu konstruk yang sesuai dengan tujuan dan

harapan peneliti. Untuk mengevaluasi validitas setiap pertanyaan, digunakan teknik korelasi product-moment.

Uji validitas memungkinkan untuk mengukur apakah data yang diperoleh setelah penelitian merupakan data valid atau tidak dengan alat ukur yang digunakan (Kuesioner).

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Kriteria valid tidaknya kuesioner: Jika rhitung $>$ rtabel berarti soal valid dan sebaliknya jika rhitung $<$ rtabel berarti soal tidak valid. Dan apabila rhitung berada di bawah 0,05 berarti soal valid.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas atau uji reliabilitas adalah uji bagaimana responden menjawab pertanyaan-pertanyaan dalam suatu kuesioner. Misalnya, kami mengirimkan kuesioner kepada manajer sebagai responden, tetapi manajer agensi yang diwawancarai sedang sibuk dan menugaskan seorang sekretaris bahkan satpam untuk mengisinya. Jawaban dari satpam yang disurvei pasti akan tidak konsisten atau asal-asalan dalam menjawab karena tidak mengetahui secara pasti pertanyaan yang ada di kuesioner, jawaban acak tersebut pasti tidak akan dapat diandalkan. Konsistensi tanggapan sering diperiksa menggunakan *Cronbach Alpha* (α).

Kriteria penentuan reliabilitas kuesioner menggunakan metode One Shot atau pengukuran skor dengan SPSS. Metode One Shot hanya mengukur satu kali, kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau melihat korelasi antar jawaban pertanyaan tersebut. Di SPSS, Anda dapat menggunakan uji statistik Cronbach Alpha untuk mengukur reliabilitas. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel apabila memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Ghozali, 2018).

2. Uji Asumsi Klasik

Model regresi linier sederhana dapat disebut model baik apabila memenuhi asumsi dan bebas dari asumsi statistik klasik, yaitu normalitas data, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

1) Uji Normalitas Data

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah data yang dikumpulkan berdistribusi normal atau berasal dari populasi normal. Uji normalitas ini memiliki dua metode untuk memeriksa normal atau tidaknya sebaran data, khususnya melalui metode grafis. Dalam pendekatan histogram, data dianggap mengikuti distribusi normal jika distribusi datanya tidak miring ke kiri atau ke kanan. Ada pendekatan grafis, data biasanya didistribusikan jika titik-titik mengikuti data secara diagonal (Basuki & Prawoto, 2018).

Pengujian normalitas dapat dilakukan dengan melihat sebaran data (titik) pada sumber diagonal histogram normal. Suatu model regresi dikatakan berdistribusi normal apabila datanya tersebar disekitar diagonal dan mengikuti diagonalnya (Juliandi dalam Ayu ELiani, 2021).

2) Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah yang memenuhi syarat heteroskedastisitas. Adanya varians heterogen dapat diketahui dengan memeriksa scatter plot antara nilai prediksi variabel independen dan residunya (Basuki & Prawoto, 2016).

Analisis dasar yang dapat digunakan untuk menentukan ketidakhomogenan antara lain:

- a) Jika terdapat pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola teratur tertentu (riaknya melebar kemudian menyempit), maka terciptalah heterogenitas.
- b) Apabila tidak terdapat pola yang jelas, misalnya titik-titik memanjang di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi ketidakhomogenan atau homogenitas.

3. Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana digunakan untuk memprediksi nilai variabel terikat yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Persamaan regresi linier sederhana dinyatakan dengan rumus berikut:

$$Y = a + bX$$

Y= Kinerja pegawai

a= konstanta

b= koefisien regresi

X= *Turnover*

4. Uji Hipotesis

1) Uji Parsial (uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan variabel Y secara parsial atau dapat dikatakan uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi-variasi dependen.”

(Ghozali, 2012).

2) Koefisien Determinasi (R^2)

Jika (R^2) yang diperoleh mendekati satu maka dapat dikatakan semakin kuat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, sebaliknya jika (R^2) semakin mendekati nol maka semakin lemah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi yang digunakan yaitu Adjusted R Square.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah PDAM Kota Makassar

PDAM Kota Makassar merupakan salah satu perusahaan penyedia air minum yang sangat penting bagi masyarakat kota Makassar. Perusahaan ini mulai dirintis pada tahun 1924 dan dikelola oleh Pemerintah Hindia Belanda. Dengan Instalasi pertama di Jl. DR. Ratulangi. Awalnya, perusahaan air minum dikenal dengan nama Gemeente Waterleiding Bedrijf (Perusahaan Air Kota), dibangun khusus untuk memenuhi kebutuhan air bersih bagi pemerintah kolonial dan orang-orang yang dekat Pemerintah Hindia Belanda, yang kemudian disalurkan ke fasilitas umum seperti kantor pemerintah, rumah sakit, bangunan umum lalu ke warga sekitar.³¹ Pada masa pendudukan Jepang, kota Makassar sebagai kawasan basis pemerintahan Jepang bagian Timur Indonesia. Untuk memaksimalkan pelayanan air bersih pada masa itu, pemerintah Jepang menambah kapasitas produksi air 30 Baharuddin. Op. cit., hal. 89. ³¹ Muhammad Rusli.

Ketua Bidang Humas PDAM Makassar. Wawancara. 08 Oktober 2020 (09:10 Wita). 23 IPA Ratulangi yang semula 50 l/d meningkat hingga mencapai 100 l/d sejalan dengan penambahan bangunan dan pemukiman kota Makassar. Setelah Indonesia merdeka secara keseluruhan perusahaan air bersih Makassar diolah oleh pemerintah setempat Kotamadya. Produksi air yang sebelumnya mencapai 100 l/d diturunkan kembali kapasitas nya menjadi

50 l/d. Penurunan kapasitas ini dilakukan akibat beberapa perlengkapan dan fasilitas pengelolaan mengalami kerusakan, akibat kapasitas produksi sebelumnya dianggap berlebihan, sedangkan fasilitas dan perlengkapan pengelolaan masih terbatas.

Status pengolahan air minum saat itu dilaksanakan oleh Dinas Air Minum Pemerintah Daerah Kotamadya Ujung Pandang. 33 Pada tahun 1976 mengalami perubahan status yang sebelumnya Dinas Air Minum menjadi Perusahaan Daerah yang diberi nama Perusahaan Daerah Air Minum Kotamadya Ujung Pandang (PDAM Kota Makassar). 34 Di tahun itu pula kebutuhan air bersih di Kota Makassar makin meningkat, IPA II Panaikang sepenuhnya beroperasi pada tahun 1977 dengan kapasitas tahap pertama 500 l/d dengan memanfaatkan sumber air baku dari Sungai Lekopancing. Jauh lebih banyak kapasitas produksinya dibanding instalasi pengelolaan sebelumnya IPA I Ratulangi. Pada tahun 1975-1985, untuk mendukung penyediaan air minum di 32 Afandi Syarif. Op. cit. hal. 177 – 180. 33 Purnama Sari. Kastle Laboratorium PDAM Makassar. Wawancara. 20 November 2020 (13:50 Wita). 34 Status pergantian menjadi PDAM Kota Makassar. Lihat Inventaris Arsip Statis Perusahaan Daerah Air Minum Kotamadya Ujung Pandang Tahun 1922-1985, (Makassar: Badan Arsip dan Perpustakaan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, 2008), hal. VII. 24 Indonesia termasuk Kota Makassar. Kementerian dalam Negeri menerbitkan beberapa regulasi, di antaranya:

- a. Keputusan Menteri Dalam Negeri No. 536 – 666 Tahun 1981 tentang Petunjuk Pengangkatan dan Pemberhentian Anggota Direksi dan Badan Pengawas Perusahaan Daerah
- b. Instruksi Menteri Dalam Negeri No. 26 Tahun 1975 tanggal 3 November 1975 tentang Penyesuaian/Pengalihan Bentuk Perusahaan Air Minum menjadi Perusahaan Daerah
- c. Instruksi Menteri Dalam Negeri No. 32 Tahun 1980 tanggal 18 Juni 1980 tentang pelaksanaan Ketentuan/Peraturan yang berlaku dalam rangka Pembinaan dan pengelolaan Perusahaan Daerah Air Minum.

2. Visi Dan Misi Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar

- a. Visi Menjadi Perusahaan Daerah Air Minum yang sehat, untung & terkemuka di Indonesia yang terbaik, mandiri & profesional dan berwawasan global.
- b. Misi
 1. Memberikan pelayanan air minum sesuai standar kesehatan dengan tersedianya air baku yang optimal. Memberikan pelayanan air minum sesuai standar kesehatan dengan tersedianya air baku yang optimal.
 2. Menyediakan air minum yang berkualitas, kuantitas dan *kontinuitas*
 3. Memenuhi cakupan layanan air minum yang maksimal kepada masyarakat.
 4. Menjadikan perusahaan yang profesional dengan sumber daya yang kompetensi dan berdaya saing global.

5. Memenuhi kinerja keuangan yang mandiri dan produktifitas seta berdaya saing global

3. Struktur Organisasi Pada PDAM Kota Makassar



Gambar 4.2
Struktur Organisasi

Deskripsi pekerjaan

1. bagian umum dan kepegawaian mempunyai tugas:
 - a. Penyusunan rencana kerja pembinaan ketatausahaan, pengolahan data elektronik, kearsipan, kerumahtangan dan protokol/perjalanan dinas
 - b. Penyiapan bahan penyusunan rencana dan program pelaksanaan

pengangkatan, pemindahan pemberhentian dan peningkatan kualitas melalui pendidikan dan pelatihan pegawai PDAM sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundangundangan.

- c. Pelaksanaan pembinaan mental, spiritual dan jasmani bagi pegawai dan keluarga
- d. Pelaksanaan pembinaan kesehatan dan keselamatan kerja (K3)
- e. Penyusunan laporan hasil pelaksanaan tugas

Dalam melaksanakan tugasnya Kepala Bagian Umum dan Kepegawaian dibantu oleh seksi Tata Usaha dan Pengolahan Data Elektronik, seksi Pendayagunaan Pegawai dan seksi Rumah Tangga.

a. Seksi Tata Usaha dan Pengolahan Data Elektronik, mempunyai tugas:

- 1) Menyusun rencana kerja sesuai tugas pokok dan fungsinya.
- 2) Mengagenda surat masuk yang ditujukan kepada Direksi dan atau Pejabat PDAM serta mengklasifikasikan menurut sifat dan tujuan surat.

- 3) Melaksanakan registrasi surat-surat keluar (naskah dinas) yang ditanda tangani oleh Direksi maupun oleh Pejabat substitusi berdasarkan kewenangan yang diberikan.

- 4) Menggandakan dan mendistribusikan surat-surat yang telah diproses Direksi untuk dilanjutkan ke unit kerja baik dalam lingkungan PDAM maupun ke instansi lain dan atau masyarakat.
 - 5) Melaksanakan kegiatan penyiapan bahan Surat Perintah Perjalanan Dinas
 - 6) Melakukan pengelolaan data elektronik meliputi pelaksanaan pengoperasian *billing online system*, pengoperasian, pemeliharaan hardware dan software/file data, serta mengikuti perkembangan aplikasi software dan hardware sejalan dengan perkembangan teknologi informasi.
 - 7) Melakukan penataan dan pemeliharaan dokumen/arsip.
 - 8) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan
 - 9) Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas
- b Seksi Pendayagunaan Pegawai, mempunyai tugas:
- 1) Menyusun rencana kerja sesuai tugas pokok dan fungsinya.
 - 2) Mempersiapkan data dalam rangka pendayagunaan pegawai meliputi perencanaan kebutuhan (rekrutmen), mutasi, pengembangan kompetensi dan pengembangan karier, peningkatan kinerja dan kesejahteraan, pembinaan kesehatan dan keselamatan kerja K(3)pegawai PDAM.

- 3) Membuat buku induk pegawai, Daftar Urut Kependudukan (DUK) dan Bezetting serta data lainnya dalam rangka pengembangan pegawai PDAM.
- 4) Membuat buku kendali pegawai dan melaksanakan tugas pembinaan meliputi perpindahan/pengangkatan dalam jabatan, kenaikan pangkat, kenaikan gaji berkala, cuti dan pensiun serta administrasi izin cerai/kawin pegawai PDAM.
- 5) Membuat data pegawai untuk program pendidikan dan pelatihan, analisis jabatan serta pengelolaan administrasi penghargaan/tanda jasa, asuransi, uang duka serta kesejahteraan lainnya.
- 6) Mempersiapkan data/bahan penyelesaian mengenai kedudukan hukum pegawai termasuk penyelesaian administrasi penjatuhan hukuman disiplin pegawai PDAM.
- 7) Menyelenggarakan tata usaha/arsip urusan kepegawaian PDAM.
- 8) Melaksanakan pembinaan anggota KORPRI serta pembinaan mental, spiritual dan jasmani bagi pegawai dan keluarga PDAM.
- 9) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan.
- 10) Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas.

c Seksi Rumah Tangga, mempunyai tugas:

- 1) Menyusun rencana kerja sesuai tugas pokok dan fungsinya.
- 2) Mengkoordinasikan penyelenggaraan rumah tangga dengan Unit/Satuan kerja PDAM.
- 3) Membuat buku induk pegawai, Daftar Urut Kepangkatan (DUK) dan Bezzeting serta data lainnya dalam rangka pengembangan pegawai PDAM.
- 4) Mempersiapkan akomodasi, peralatan dan konsumsi untuk acara-acara yang dilaksanakan oleh PDAM.
- 5) Memelihara dan mengawasi penggunaan telepon, listrik, air dan lain-lain.
- 6) Mengatur jadwal kebersihan taman, kantor, IPA, ruang kantor dan ruangan lainnya serta pengamanan kantor, IPA dilingkungan PDAM.
- 7) Mengkoordinir penggunaan dan pemberian BBM kendaraan operasional PDAM.
- 8) Melaksanakan, mengelola dan memelihara Mess PDAM.
- 9) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan.
- 10) Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas.

B. Penyajian Data Dan Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Data karakteristik responden merujuk pada data yang dikumpulkan mengenai profil objek penelitian untuk mengetahui informasi lebih lanjut. Dalam penelitian ini karakteristik responden ini meliputi usia, jenis kelamin, dan masa kerja. Penjelasan lebih lanjut mengenai karakteristik responden akan disajikan pada tabel berikut:

a. Jenis Kelamin

Jumlah responden yang ada dalam penelitian ini sebanyak 52 orang. Berikut yang merupakan data responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
Perempuan	23	44%
Laki-Laki	29	46%
Total	52	100%

Sumber data primer yang diolah (Agustus 2024)

Tabel 4.4 menunjukkan informasi mengenai jumlah responden berdasarkan jenis kelamin. Berdasarkan jenis kelamin perempuan sebanyak 23 orang atau sebesar 44% sedangkan responden jenis kelamin laki laki sebanyak 29 orang atau sebesar 46%.

b. Jenjang Pendidikan

Karakteristik ini akan menguraikan identitas responden berdasarkan jenjang pendidikan terakhir responden yang ditetapkan sebagai sampe

dalam penelitian ini. Berikut ini data responden berdasarkan jenjang pendidikan terakhir yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.5
Karakteristik Berdasarkan Jenjang Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
1	SMA/SMK	3	6%
2	D3	4	9%
3	D4	0	0
4	S1	40	76%
5	S2	4	9%
6	S3	0	0
Total		52	100%

Sumber: Data primer yang diolah (Desember 2024)

Karakteristik responden yang berjumlah 52 orang dengan data jenjang pendidikan terakhir bahwa responden dengan tingkat SMA/SMK yaitu 3 orang dengan presentase 6%, tingkat pendidikan D3 yaitu 4 orang, tingkat pendidikan D4 yaitu 0, tingkat pendidikan S1 sebanyak 40 orang dengan presentase 76%, tingkat pendidikan S2 yaitu sebanyak 4 orang dengan presentase 9%, serta tingkat pendidikan S3 yaitu 0.

c. Masa Kerja

Masa kerja merupakan salah satu karakteristik penting yang dibutuhkan oleh peneliti. Informasi mengenai data responden berdasarkan masa kerja diuraikan pada tabel berikut :

Tabel 4.6
Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa kerja	Jumlah responden	Presentase (%)
1	1-5 tahun	40	76%
2	6-10 tahun	3	7%
3	11- 15 tahun	2	4%
4	16-20 tahun	5	9%
5	20-25 tahun	2	4%
Total		52	100%

Sumber. Data primer yang diolah (Agustus 2024)

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa masa kerja responden yang paling banyak berada pada 1-5 tahun sebanyak 40 responden atau sebesar 76%, responden dengan masa kerja 16-20 tahun sebanyak 5 responden atau sebesar 9%

d. Usia

Karakteristik berdasarkan rentang usia bertujuan untuk memahami kelompok usia responden yang ada didalam Instansi. Berikut data responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.7
Karakteristik berdasarkan usia

No	Usia	Jumlah responden	Presentase
1	24-30	24	48%
2	30-40	22	44%
3	40-50	6	8%
Total		52	100%

Sumber: Data primer yang diolah (Desember 2024)

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa usia responden pada usia 24-30 tahun yaitu sebanyak 24 responden atau sebesar 48%, lalu usia 31-40 tahun

sebanyak 22 responden atau 44%, usia 41-50 sekitar 6 responden atau 8% .

Pada penelitian ini usia responden terbanyak berada pada rentang usia 24-30.

2. Analisis deskriptif variabel penelitian

a. Tanggapan responden mengenai *turnover*

Berikut ini akan dijelaskan tentang item-item dari variabel *Turnover* (X), dan kinerja pegawai (Y) pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar

Variabel *Turnover* pada penelitian ini diukur dengan 3 indikator yang dibagi menjadi 6 pernyataan. Hasil tanggapan variabel *turnover* kemudian diolah ke dalam spss. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Table 4.8
Turnover

NO	Pertanyaan	Skor					Jumlah	Mean
		SS	S	KS	TS	STS		
1	X1	-	3	2	19	28	52	1.62
2	X2	-	1	5	22	24	52	1.67
3	X3	-	-	8	30	14	52	1.88
4	X4	-	1	5	21	25	52	1.65
5	X5	-	1	2	24	25	52	1.60
6	X6	-	1	7	22	22	52	1.75
Total								10.17

Sumber. Data primer yang diolah (Agustus 2024)

Tabel 4.8 menjelaskan bahwa dari 6 item pernyataan tersebut yang memiliki nilai tertinggi adalah X3 dengan indikator niat untuk mencari opsi lain dan nilai mean sebesar 1,88. Pernyataan yang memiliki nilai terendah adalah X5 dengan indikator niat untuk keluar dan nilai mean sebesar 1,60. Maksudnya indikator niat untuk mencari opsi lain dapat mengubah keinginan dan niat pegawai untuk bertahan sehingga dapat mempengaruhi kinerja.

b. Tanggapan responden mengenai kinerja pegawai

Kinerja pegawai pada penelitian ini diukur dengan 5 indikator yang dibagi menjadi 10 item pernyataan. Hasil tanggapan variabel kinerja kemudian diolah ke dalam spss. Adapun hasilnya dapat di lihat pada tabel berikut ini:

Table 4.9
Kinerja Pegawai

NO	Pertanyaan	Skor					Jumlah	Mean
		SS	S	KS	TS	STS		
1	Y1	22	29	1	-	-	52	4.40
2	Y2	21	31	-	-	-	52	4.40
3	Y3	21	31	-	-	-	52	4.40
4	Y4	21	31	-	-	-	52	4.40
5	Y5	23	27	2	-	-	52	4.40
6	Y6	20	31	1	-	-	52	4.37
7	Y7	26	23	3	-	-	52	4.44
8	Y8	18	29	4	-	1	52	4.21
9	Y9	28	24	-	-	-	52	4.54
10	Y10	28	23	1	-	-	52	4.52
Total								44.10

Sumber. Data primer yang diolah (Agustus 2024)

Berdasarkan tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai tertinggi dari 10 item pernyataan adalah Y9 dengan indikator kemampuan kerja sama dan nilai mean yang diperoleh sebesar 4,54. Selanjutnya nilai terendah adalah Y8 dengan indicator kehadiran pada hari jam kerja kurja, adapun nilai mean yang diperoleh adalah 4,21. Mknanya kemampuan kerja sama berpengaruh terhadap kinerja dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

3. Hasil olah data dan analisis data

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur kevalidan atau kesesuaian angket yang peneliti gunakan untuk memperoleh data dari responden. Uji

validitas dilakukan dengan taraf signifikansi 0,05. Hasil dari r-hitung pada output SPSS. Dalam pengujian ini menggunakan tingkat signifikan 5% dan menghasilkan r-tabel 0,230. Jika r-hitung > r-tabel, maka instrument penelitian dikatakan valid. Berikut ini hasil dapat dilihat pada table dibawah ini:

Table 4.10
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Turnover (X)	X1	0.809	0.230	Valid
	X2	0.806	0.230	Valid
	X3	0.232	0.230	Valid
	X4	0.897	0.230	Valid
	X5	0.852	0.230	Valid
	X6	0.905	0.230	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0.815	0.230	Valid
	Y2	0.809	0.230	Valid
	Y3	0.848	0.230	Valid
	Y4	0.750	0.230	Valid
	Y5	0.857	0.230	Valid
	Y6	0.784	0.230	Valid
	Y7	0.769	0.230	Valid
	Y8	0.663	0.230	Valid
	Y9	0.723	0.230	Valid
	Y10	0.378	0.230	Valid

Sumber. data primer yang diolah (Agustus 2024)

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai koefisien korelasi positif dan r hitung lebih besar dari pada r- tabel. Hal ini berarti bahwa data yang di peroleh valid dan dapat dilakukan pengujian data lebih lanjut.

b. Uji reliabilitas

Uji Reliabilitas atau uji keandalan merupakan ukuran kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab setiap butir pernyataan pada kuesioner penelitian. Pernyataan yang digunakan dalam penelitian dinyatakan

reliable apabila nilai yang ditetapkan yaitu cronbach Alpha $> 0,60$. Berikut hasil dari uji reliabilitas dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Table 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	N of Items	Keterangan
Turnover (X)	0,865	6	Realiabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,902	10	Realiabel

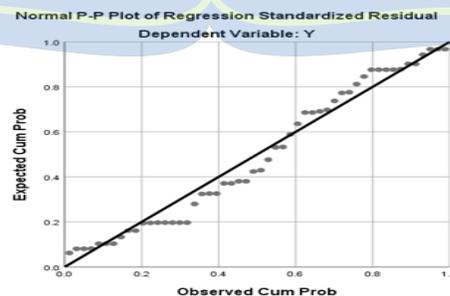
Sumber. data primer yang diolah (Agustus 2024)

Hasil output pada tabel 4.11 menunjukkan Cronbach Alpha variabel *Turnover (X)* sebesar $0,856 > 0,60$, dan *Kinerja Pegawai (Y)* $0,902 > 0,60$. Hal ini menunjukkan seluruh item pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan reliable atau konsisten.

4. Hasil uji asumsi klasik

a. Uji Normalitas

Dasar pengambilan keputusan probability plot Menurut Ghazali model regresi dikatakan berdistribusi normal jika data plotting yang menggambarkan data sesungguhnya. Mengikuti garis diagonal.



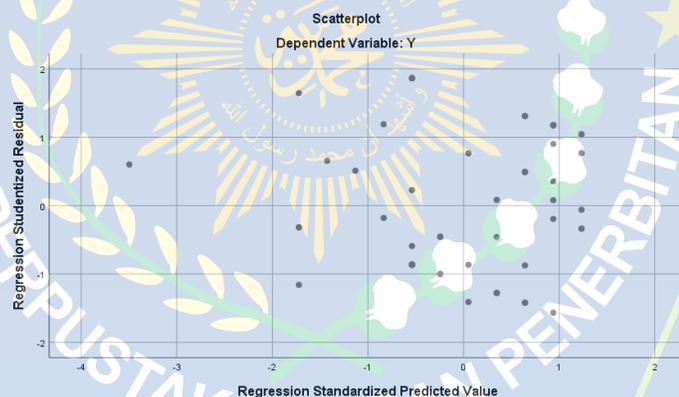
Sumber data primer yang diolah (Agustus 2024)

Gambar 4.3
Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas probability plot diatas dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal dikarenakan titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan lain. Tidak terjadi Heteroskedastisitas, jika terdapat pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul di tengah, menyempit kemudian melebar atau sebaliknya melebar kemudian menyempit (Sunjouo,2013).



Sumber. Data primer yang diolah (Agustus 2024)

Gamabar 4.4
Uji Heteroskedastisitas

Gambar diatas dapat dilihat bahwa titik-titik pada grafik scatterplot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas dan titik-titik tersebut menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu, dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas. dengan

demikian hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas

c. Analisis Regresi Sederhana

Tabel 4.12
Variables Entered/Removeda

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	<i>turnover</i> ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. All requested variables entered.

Sumber data primer yang diolah (Agustus 2024)

Berdasarkan tabel 4.12 output bagian pertama (Variabel Entered/removed). Tabel di atas menjelaskan tentang variabel yang dimasukkan serta metode yang digunakan. Dalam hal ini variabel yang dimasukkan adalah variabel *Turnover* sebagai variabel independen dan kinerja Pegawai sebagai variabel dependent serta metode yang digunakan adalah metode enter.

Tabel 4.13
Coefficients

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	49.272	1.647	
	<i>Turnover</i>	-.509	.154	-.424

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber data primer yang diolah (Agustus 2024)

Berdasarkan tabel 4.13, diperoleh hasil analisis koefisien regresi di atas maka rumus persamaan regresi linear sederhana adalah :

$$Y = 49.272 + -0,509X + e$$

Persamaan rumus regresi sederhana ini dapat diartikan sebagai berikut :

- a. Konstanta sebesar 49.272 di artikan bahwa variabel X jika tetap atau tidak mengalami penambahan atau penurunan maka kinerja pegawai 49.272
- b. Koefisien variabel X sebesar -0,509 artinya variabel *turnover* bernilai negatif atau pengaruhnya berlawanan terhadap kinerja pegawai. Koefisien regresi Variabel *turnover* sebesar -0,509 artinya berlawanan Ketika *turnover* turun maka kinerja pegawai naik dan Ketika *turnover* naik maka kinerja pegawai akan turun.

5. Hasil Uji Hipotesis

a. Uji Parsial t (Uji t)

Uji parsial yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing- masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau melihat kolom signifikan pada masing-masing t hitung.

Tabel 4.14
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	49.272	1.647		29.924	<.000
	Turnover	-.509	.154	-.424	-3.310	<.002

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber. Data primer yang diolah (Agustus 2024)

Berdasarkan tabel 4.14, maka pengujian variabel bebas dapat dijabarkan yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa *Turnover* (X) mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y), yaitu $0,002 < 0.05$ dan nilai thitung $3.310 > \text{nilai ttabel } 1.675$. Pada Penelitian ini dapat dianalisa sebagai konsep yang berlawanan yaitu apabila pengaruh *turnover* negatif maka kinerja pegawai meningkat.

b. Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4.15
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.424 ^a	.180	.163	3.713

a. Predictors: (Constant), *Turnover*

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 4.15 diperoleh derajat korelasi antara variabel independen dengan variabel dependen. Hal ini ditunjukkan dengan nilai R sebesar 0,424 yang menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel *Turnover* dengan Kinerja pegawai. Besarnya kemampuan prediksi model diberikan oleh koefisien determinasi (R-Square) sebesar 0,180 artinya model mempunyai kemampuan prediksi sebesar 18,0%. Tinggi rendahnya variasi variabel Y (Kinerja Pegawai) dapat dijelaskan oleh model atau dipengaruhi oleh variabel *Turnover* sedangkan sisanya sebesar 82,0% disebabkan oleh kendala model penelitian yang digunakan.

c. Analisis Dan Interpretasi (Pembahasan)

Berdasarkan hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa *Turnover* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil uji t yang dilakukan menunjukkan nilai signifikan ($0,002 < 0,05$) dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($3,310 > 1.675$), hal ini berarti bahwa *Turnover* turun atau negatif maka berpotensi meningkatkan Kinerja Pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar

Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel *Turnover* mempunyai hubungan negatif (berlawanan) dengan Kinerja Pegawai sebesar 18,0%. sedangkan sisanya sebesar 82,0% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Penelitian ini juga mengandalkan uji Asumsi klasik yang telah dilakukan yaitu Uji Normalitas dan Uji heteroskedastisitas.

Indikator niat untuk mencari opsi lain dengan mean sebesar 1.88 menunjukkan makna bahwa Pegawai harus konsisten dengan niat untuk memberikan konstrubusi yang positif guna meningkatkan kinerjanya, pegawai harus mampu bekerja secara profesional dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. kemudian Indikator kemampuan kerja sama memiliki nilai mean sebesar 4,54 menunjukkan makna bahwa kemampuan kerja sama berpengaruh positif terhadap kinerja.

Pada penelitian ini peneliti menggunakan *turnover* sebagai variabel X maka itu sebagai gap riset di penelitian ini. sementara penelitian sebelumnya,

Menurut (Revilla Dian Rismayanti Mochammad Al Musadieg Edlyn Khurotul Aini, 2018) menjelaskan bahwa turnover intention sebagai variabel Z berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja karyawan.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji *t* menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,310 > 1.675$), maka H_0 ditolak secara statistik adalah signifikan, dari hasil uji *t* nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,002 < 0,05$) berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara *turnover* terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar.

Hasil penelitian dan pembahasan menunjukkan bahwa *turnover* berpengaruh negatif (berlawanan) dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar. Hal ini bermakna bahwa *turnover* mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 18,0%. Sehingga hal ini membuktikan bahwa pengaruh *turnover* terhadap kinerja pegawai dalam kategori lemah dan sisanya sebesar 82,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan mengenai “Pengaruh *Turnover* terhadap Kinerja pegawai pada perusahaan daerah air minum (PDAM) Kota Makassar”. Maka saran dari penulis sekiranya dapat bermanfaat untuk perkembangan instansi serta dapat memberikan masukan bagi instansi adalah sebagai berikut:

1. *Turnover* menjadi salah satu faktor utama dalam terjadinya menurunnya kinerja pegawai. Oleh karena itu peneliti memberikan

saran untuk perusahaan atau organisasi agar senantiasa menurunkan terjadinya *turnover* bagi pegawai agar kinerja pegawai di instansi dapat meningkat, sehingga sistem operasional instansi dapat berjalan efektif dan efisien.

2. Saran bagi pegawai untuk senantiasa menurunkan niat untuk keluar dari instansi sehingga dapat mencegah terjadinya kinerja yang menurun. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa Turnover menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.
3. Saran bagi peneliti selanjutnya adalah karena objek penelitian ini yang diambil adalah Instansi pemerintah. Oleh karena itu sebaiknya penelitian selanjutnya dilakukan pada objek yang berbeda sehingga dapat menghasilkan gambaran yang lebih luas dari masalah yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Asmara, A. P. (2018). Pengaruh Turnover Intention terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Bedah Surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 5(2), 123. <https://doi.org/10.20473/jaki.v5i2.2017.123-129>
- Jamal, R. S., Firdaus, S., Bakhtiar, Y., & Sanjaya, V. F. F. (2021). Pengaruh Komitmen Dan Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan. *Jambura Economic Education Journal*, 3(1), 38–44. <https://doi.org/10.37479/jeej.v3i1.8583>
- Kusumah, S., Satriadi, & Ilsyas, I. (2022). Pengaruh Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Swakarya Indah Busana Tanjungpinang. *Jurnal Syntax Admiration*, 3(5), 741–747. <https://doi.org/10.46799/jsa.v3i5.438>
- Llewellyn, M. (2003). Employee retention. *Quarry Management*, 30(1), 39–42. <https://doi.org/10.1145/1376142.1376139>
- Maharani, N. P. V, Suartina, I. W., & ... (2023). Pengaruh Servant Leadership, Turnover Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusa Kahyangan Asri di Gianyar. ... , *Kewirausahaan Dan ...*, 3. <https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/view/4242%0Ahttps://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/download/4242/2200>
- Mardikaningsih R, A. S. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Baruna Horizon*, 5(1), 156–169.
- Maulana, & Septyarini. (2024). The Effect of Job Insecurity, Job Stress and Job Satisfaction Toward Turnover Intention Pengaruh Job Insecurity, Job Stress dan Job Satisfaction Terhadap Turnover Intention. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 3819–3825. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- NKI. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Ter-Hadap Turnover Intention Serta Dampaknya Ter. *Download.Garuda.Kemdikbud.Go.Id*, 78–88. <http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=2403950&val=22966&title=PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT NKI>
- Putra, D. M. B. A., & Mujiati, N. W. (2019). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7), 4045. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i07.p02>
- Rismayanti, R. D. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Pg Kebon Agung Malang). *Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya*, 61(2), 1–131. <http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=750469%5C&val=6>

468%5C&title=PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN Studi Pada Karyawan Tetap Pg Kebon Agung Malang

Syahputra, D., & Wardayani. (2019). Pengaruh Turnover Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di Raz Hotel Medan. *Jurnal Manajemen, Ekonomi, Keuangan Dan Akuntansi*, 1(1), 8–14. <http://ejurnal.poltekkutaraja.ac.id/index.php/meka>

Widyawati, N., Faris, A., & Himawan, I. (2022). SEIKO : Journal of Management & Business Dampak Turnover Tinggi Terhadap Kinerja Karyawan dan Produktivitas PT. XYZ Cabang Rembang. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 4(3), 653–662. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v4i3.2538>





LAMPIRAN 1: Lampiran Kuesioner

Kepada Yth,

Bapak/Ibu Responden

Di Tempat

Dengan Hormat

Sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir skripsi untuk memenuhi persyaratan gelar sarjana Strata-1 (S-1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, maka peneliti mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Turnover terhadap kinerja Pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar.”**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rizal

Nim : 105721112320

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Dengan ini memohon kesediaan Bapak/ibu saudara/i untuk mengisi kuesioner ini dan memberikan informasi pada masing-masing pertanyaan berikut ini dengan sebenar-benarnya sesuai dengan petunjuk pengisian. Data yang Bapak/ibu berikan hanya akan digunakan untuk kepentingan karya skripsi tersebut atas perhatian dan kerjasamanya dalam pengisian kuesioner ini saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Rizal

IDENTITAS RESPONDEN

Isilah Biodata Anda Dibawah Ini:

Nama :

Usia Tahun

Jenis Kelamin : Pria Wanita Pendidikan

terakhir : SMA/SMK D3 S1 S2 Lama

Bekerja Tahun

PERNYATAAN

Pilihlah jawaban yang sesuai dengan pilihan anda dengan cara memberikan tanda (√) pada kolom yang tersedia. Penilaian dapat anda lakukan berdasarkan skala berikut:

1. STS : Sangat Tidak Setuju
2. TS : Tidak Setuju
3. KS : Kurang Setuju
4. S : Setuju
5. SS : Sangat Setuju

Turnover (X)

NO	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
Berfikir Untuk Berhenti						
1	Saya memikirkan untuk berhenti atau keluar dari tempat saya bekerja					
2	Saya merasa beban pekerjaan saya saat ini terlalu berat dan sering memikirkan untuk berhenti bekerja					
Niat Untuk Mencari Opsi Lain						
3	Saya memikirkan bahwa ada Profesi atau jabatan lain yang ingin saya dapatkan selain profesi atau jabatan saya saat ini.					
4	Saya berniat untuk keluar dari pekerjaan saya saat ini karena sudah mendapatkan pekerjaan lain.					
Niat Untuk Keluar						
5	Saya berniat untuk keluar dari tempat saya bekerja karena pekerjaan saya terlalu berat.					
6	Saya berniat untuk keluar dari tempat saya bekerja karena merasa kurang nyaman dengan pekerjaan saya saat ini					

Kinerja (Y)

NO	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
Jumlah Pekerjaan yang Dihasilkan						
1	Saya mampu menyelesaikan semua pekerjaan dan memenuhi persyaratan baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai dikerjakan					
2	Jumlah dari hasil pekerjaan saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan.					
Kualitas Pekerjaan yang Dihasilkan						
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang berkualitas.					
4	Saya dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan.					
Ketepatan Waktu Menyelesaikan Pekerjaan						
5	Saya mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.					
6	Saya Selalu menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya sesuai target yang di tetapkan					
Kehadiran Pada Hari Jam Kerja						
7	Saya mampu hadir tepat waktu pada saat jam kerja					
8	Saya tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan					
Kemampuan Kerja Sama						
9	Saya mempunyai kemampuan bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan dengan rekan kerja					
10	Saya selalu siap membantu rekan kerja					

LAMPIRAN 2 : Lampiran Tabel Tabulasi

TABULASI X : Turnover

NO RESPONDEN	TURNOVER						X
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	
1	3	2	2	2	2	2	13
2	1	2	1	2	2	2	10
3	2	1	2	2	2	2	11
4	2	2	1	2	2	2	11
5	1	1	1	2	2	2	9
6	2	2	2	2	2	2	12
7	1	1	2	1	1	1	7
8	2	1	2	2	2	1	10
9	2	3	3	3	2	3	16
10	2	3	3	3	2	3	16
11	4	2	2	2	3	3	16
12	1	3	2	2	2	2	12
13	1	2	1	1	1	2	8
14	4	2	1	3	3	3	16
15	2	2	2	2	2	2	12
16	1	2	2	1	1	1	8
17	2	2	2	2	2	2	12
18	2	2	2	1	1	1	9
19	1	1	1	2	1	1	7
20	2	2	2	2	2	2	12
21	2	1	3	3	1	2	12
22	2	2	2	2	2	2	12
23	1	1	2	1	1	1	7
24	2	2	1	2	2	2	11
25	2	2	2	2	2	2	12
26	1	2	2	1	1	1	8
27	1	1	2	1	1	1	7
28	1	2	1	1	2	2	9
29	2	2	2	2	2	2	12
30	1	1	2	1	1	1	7
31	1	1	1	1	1	1	6
32	1	1	2	1	1	1	7
33	1	1	1	1	1	1	6

34	1	1	1	1	1	1	6
35	1	1	2	1	1	1	7
36	1	1	1	1	1	1	6
37	4	4	2	4	4	4	22
38	1	1	3	1	1	1	8
39	1	2	3	1	1	1	9
40	1	1	2	1	1	1	7
41	3	1	2	1	1	1	9
42	1	2	2	2	2	2	11
43	1	2	2	1	2	2	10
44	1	1	1	1	1	1	6
45	1	1	2	1	1	2	8
46	1	1	2	1	1	1	7
47	1	1	3	1	1	1	8
48	1	1	1	1	2	2	8
49	2	2	3	2	2	2	13
50	2	1	3	2	1	3	12
51	2	3	2	3	2	3	15
52	2	3	2	2	2	3	14

TABULASI Y : Kinerja Pegawai

NO RESPONDEN	KINERJA										Y
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	
1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	47
2	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	41
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	42
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
7	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
8	4	4	4	4	4	4	4	1	5	5	39
9	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	40
10	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	40
11	3	4	4	4	3	3	3	3	5	5	37
12	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	40
13	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	47
14	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	47
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	47
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
32	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	47
33	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	45
34	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	45

35	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	45
36	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	46
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
39	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	45
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
41	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	43
42	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
43	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	47
44	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
45	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	42
46	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	46
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
49	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	42
50	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	44
51	4	5	5	5	4	4	4	3	5	5	44
52	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	44



LAMPIRAN 3 : Hasil Uji Validitas SPSS

UJI VALIDITAS X : *Trunover*

Correlations		X
X1	Pearson Correlation	.809**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	52
X2	Pearson Correlation	.806**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	52
X3	Pearson Correlation	.323**
	Sig. (1-tailed)	.010
	N	52
X4	Pearson Correlation	.897**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	52
X5	Pearson Correlation	.852**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	52
X6	Pearson Correlation	.905**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	52
X	Pearson Correlation	1
	Sig. (1-tailed)	
	N	52

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8 Y9 Y10 Y
/PRINT=ONETAIL NOSIG
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/MISSING=PAIRWISE.

```

UJI VALIDITAS Y : Kinerja Pegawai

Correlations

		Y8	Y9	Y10	Y
Y1	Pearson Correlation	.468**	.489**	.142	.815**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.157	.000
	N	52	52	52	52
Y2	Pearson Correlation	.399**	.762**	.226	.809**
	Sig. (1-tailed)	.002	.000	.054	.000
	N	52	52	52	52
Y3	Pearson Correlation	.504**	.605**	.372**	.848**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.003	.000
	N	52	52	52	52
Y4	Pearson Correlation	.399**	.605**	.299*	.750**
	Sig. (1-tailed)	.002	.000	.016	.000
	N	52	52	52	52
Y5	Pearson Correlation	.531**	.526**	.133	.857**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.173	.000
	N	52	52	52	52
Y6	Pearson Correlation	.497**	.428**	.216	.784**
	Sig. (1-tailed)	.000	.001	.062	.000
	N	52	52	52	52
Y7	Pearson Correlation	.565**	.552**	.123	.769**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.193	.000
	N	52	52	52	52
Y8	Pearson Correlation	1	.212	.062	.663**
	Sig. (1-tailed)		.066	.331	.000
	N	52	52	52	52
Y9	Pearson Correlation	.212	1	.321*	.723**
	Sig. (1-tailed)	.066		.010	.000
	N	52	52	52	52
Y10	Pearson Correlation	.062	.321*	1	.378**
	Sig. (1-tailed)	.331	.010		.003
	N	52	52	52	52
Y	Pearson Correlation	.663**	.723**	.378**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.003	
	N	52	52	52	52

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

LAMPIRAN 4 : Hasil Uji Relibilitas SPSS

UJI RELIBILITAS X : *Trunover*

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	52	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	52	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.865	6

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8 Y9 Y10
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

UJI RELIBILITAS Y : Kinerja Pegawai

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	52	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	52	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.902	10

```
REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Y
  /METHOD=ENTER X
  /RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID) .
```

LAMPIRAN 5 : Analisis deskriptif

		Saya memikirkan untuk berhenti atau keluar dari tempat saya bekerja	Saya merasa beban pekerjaan saya saat ini terlalu berat dan sering memikirkan untuk berhenti bekerja	Saya memikirkan bahwa ada Profesi atau jabatan lain yang ingin saya dapatkan selain profesi atau jabatan saya saat ini	Saya berniat untuk keluar dari pekerjaan saya saat ini karena sudah mendapatkan pekerjaan lain	Saya berniat untuk keluar dari tempat saya bekerja karena pekerjaan saya terlalu berat
N	Valid	52	52	52	52	52
	Missing	0	0	0	0	0

Statistics

Saya berniat untuk keluar dari tempat saya bekerja karena merasa kurang nyaman dengan pekerjaan saya saat ini

N	Valid	52
	Missing	0

Frequency Table

Saya memikirkan untuk berhenti atau keluar dari tempat saya bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	28	53.8	53.8	53.8
	tidak setuju	19	36.5	36.5	90.4
	Kurang setuju	2	3.8	3.8	94.2
	setuju	3	5.8	5.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Saya merasa beban pekerjaan saya saat ini terlalu berat dan sering memikirkan untuk berhenti bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	24	46.2	46.2	46.2
	tidak setuju	22	42.3	42.3	88.5
	Kurang setuju	5	9.6	9.6	98.1
	setuju	1	1.9	1.9	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Saya memikirkan bahwa ada Profesi atau jabatan lain yang ingin saya dapatkan selain profesi atau jabatan saya saat ini

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	14	26.9	26.9	26.9
	tidak setuju	30	57.7	57.7	84.6
	Kurang setuju	8	15.4	15.4	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Saya berniat untuk keluar dari pekerjaan saya saat ini karena sudah mendapatkan pekerjaan lain

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	25	48.1	48.1	48.1
	tidak setuju	21	40.4	40.4	88.5
	Kurang setuju	5	9.6	9.6	98.1
	setuju	1	1.9	1.9	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Saya berniat untuk keluar dari tempat saya bekerja karena pekerjaan saya terlalu berat

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	25	48.1	48.1	48.1
	tidak setuju	24	46.2	46.2	94.2
	Kurang setuju	2	3.8	3.8	98.1
	setuju	1	1.9	1.9	100.0
Total		52	100.0	100.0	

Saya berniat untuk keluar dari tempat saya bekerja karena merasa kurang nyaman dengan pekerjaan saya saat ini

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	22	42.3	42.3	42.3
	tidak setuju	22	42.3	42.3	84.6
	Kurang setuju	7	13.5	13.5	98.1
	setuju	1	1.9	1.9	100.0
Total		52	100.0	100.0	

FREQUENCIES VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8 Y9 Y10
/ORDER=ANALYSIS.

		Saya mampu menyelesaikan semua pekerjaan dan memenuhi persyaratan baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai dikerjakan	Jumlah dari hasil pekerjaan saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang berkualitas	Saya dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan	Saya mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu
N	Valid	52	52	52	52	52
	Missing	0	0	0	0	0

Statistics

		Saya Selalu menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya sesuai target yang di tetapkan	Saya mampu hadir tepat waktu pada saat jam kerja	Saya tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan	Saya mempunyai kemampuan bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan dengan rekan kerja	Saya selalu siap membantu rekan kerja
N	Valid	52	52	52	52	52
	Missing	0	0	0	0	0

Frequency Table

Saya mampu menyelesaikan semua pekerjaan dan memenuhi persyaratan baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai dikerjakan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	1	1.9	1.9	1.9
	setuju	29	55.8	55.8	57.7
	sangat setuju	22	42.3	42.3	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Jumlah dari hasil pekerjaan saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	31	59.6	59.6	59.6
	sangat setuju	21	40.4	40.4	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang berkualitas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	31	59.6	59.6	59.6
	sangat setuju	21	40.4	40.4	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Saya dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	31	59.6	59.6	59.6

sangat setuju	21	40.4	40.4	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Saya mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	2	3.8	3.8	3.8
	setuju	27	51.9	51.9	55.8
	sangat setuju	23	44.2	44.2	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Saya Selalu menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya sesuai target yang di tetapkan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	1	1.9	1.9	1.9
	setuju	31	59.6	59.6	61.5
	sangat setuju	20	38.5	38.5	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Saya mampu hadir tepat waktu pada saat jam kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	3	5.8	5.8	5.8
	setuju	23	44.2	44.2	50.0
	sangat setuju	26	50.0	50.0	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Saya tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	1	1.9	1.9	1.9
	Kurang setuju	4	7.7	7.7	9.6
	setuju	29	55.8	55.8	65.4
	sangat setuju	18	34.6	34.6	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Saya mempunyai kemampuan bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan dengan rekan kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	24	46.2	46.2	46.2
	sangat setuju	28	53.8	53.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Saya selalu siap membantu rekan kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	1	1.9	1.9	1.9
	setuju	23	44.2	44.2	46.2
	sangat setuju	28	53.8	53.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

LAMPIRAN 6 : Dokumentasi



LAMPIRAN 7 : Surat Izin Penelitian dan Balasan

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
 LEMBAGA PENELITIAN, PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
 Jl. Sultan Hassanudin No. 700 Tj. Tj. Makassar 70221 e-mail: ap@ummakassar.ac.id

Nomor : 4546/05/C.A-VIII/2024
 Lamp : 1 (satu) Rangkap
 Hal : Permohonan Izin Penelitian

11 July 2024 M
 24 Dzulhijjah 1445

Kepada Yth.
 Bapak Gubernur Prov. Sulawesi Selatan
 Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal & PTSP Provinsi Sulawesi Selatan
 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar nomor: 390/05/A.2-II/VII-23/2023 tanggal 11 Juli 2023, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : RIZAL
 No. Stambul : 10572 1112320
 Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis
 Jurusan : Manajemen
 Pekerjaan : Mahasiswa

bermaksud melaksanakan penelitian/pengumpulan data dalam rangka penelitian skripsi dengan judul:

"PENGARUH TURNOVER TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) KOTA MAKASSAR"

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 11 Juli 2024 s/d 11 September 2024.

Sehubungan dengan maksud di atas, kiranya Mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan jazakumullahu khaeran

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Ketua LP3M,

Dr. Mhd. Arief Muhsin, M.Pd.
 NBM 1127761

07-24


PEMERINTAH KOTA MAKASSAR
 DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
 Jl. Jendral Ahmad Yani No. 2 Makassar 90171
 Website: dpmpptp.makassarkota.go.id


SURAT KETERANGAN PENELITIAN
 Nomor: 070/2884/SKP/SB/DPMPISP/7/2024

DASAR:

- Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2018 tentang Penerbitan Keterangan Penelitian.
- Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah
- Peraturan Walikota Nomor 4 Tahun 2023 tentang Penyelenggaraan Perizinan Berbasis Resiko, Perizinan Non Berusaha dan Non Perizinan
- Keputusan Walikota Makassar Nomor 954/503 Tahun 2023 Tentang Penegasian Kewenangan Perizinan Berusaha Berbasis Resiko, Perizinan Non Berusaha dan Non Perizinan yang Menjadi Kewenangan Pemerintah Daerah Kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Makassar Tahun 2023
- Surat Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan nomor 17626/S.01/PT/SP/2024, Tanggal 06 Juli 2024
- Rekomendasi Teknis Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar nomor 2891/SKP/SB/BKBP/VII/2024

Dengan Ini Menerangkan Bahwa:

Nama	: RIZAL
NIM / Jurusan	: 105721112320 / Manajemen
Pekerjaan	: Mahasiswa (S1) / Universitas Muhammadiyah Mskassar
Alamat	: Jl. Slt Alauddin No. 259 Makassar
Lokasi Penelitian	: Terlampir
Waktu Penelitian	: 11 Juli 2024 - 11 September 2024
Tujuan	: Skripsi
Judul Penelitian	: PENGARUH TURNOVER TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM PDAM KOTA MAKASSAR

Dalam melakukan kegiatan agar yang bersangkutan memenuhi ketentuan sebagai berikut:

- Surat Keterangan Penelitian ini diterbitkan untuk kepentingan penelitian yang bersangkutan selama waktu yang sudah ditentukan dalam surat keterangan ini.
- Tidak dibenarkan melakukan penelitian yang tidak sesuai / tidak ada kaitannya dengan judul dan tujuan kegiatan penelitian.
- Melaporkan hasil penelitian kepada Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar melalui email bidangkesosbudkesbangpolmks@gmail.com.
- Surat Keterangan Penelitian ini dicabut kembali apabila pemegangnya tidak menaati ketentuan tersebut diatas.

Ditetapkan di Makassar
 Pada tanggal: 11 Juli 2024





Ditandatangani secara elektronik oleh
**KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL
 DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
 KOTA MAKASSAR**
 HELMY BUDIMAN, S.STP., M.M.

Tembusan Kepada Yth:

- Pimpinan Lembaga/Instansi/Perusahaan Lokasi Penelitian;
- Pertinggal,-

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik.



1/2

PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
 Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : ptsp@sulselprov.go.id
 Makassar 90231

Nomor : 17626/S.01/PTSP/2024 Kepada Yth.
 Lampiran : - Walikota Makassar
 Perihal : Izin penelitian

di-
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 4536/05/C.4-VIII/1445/2024 tanggal 05 Juli 2024 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama : RIZAL
 Nomor Pokok : 105721112320
 Program Studi : Manajemen
 Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa (S1)
 Alamat : Jl. Alt Alauddin No. 259, Makassar

PROVINSI SULAWESI SELATAN

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI, dengan judul :

" PENGARUH TURNOVER TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (P D A M) KOTA MAKASSAR "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **11 Juli s/d 11 September 2024**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami *menyetujui* kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
 Pada Tanggal 06 Juli 2024

KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
 SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN



ASRUL SANI, S.H., M.Si.
 Pangkat : PEMBINA TINGKAT I
 Nip : 19750321 200312 1 008

Tembusan Yth
 1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar,
 2. *Pertinggal.*

**PERUSAHAAN UMUM DAERAH AIR MINUM
KOTA MAKASSAR**

BAGIAN UMUM & KEPEGAWAIAN

Makassar, 27 Juli 2024

Nomor : 108 / B.2 / Um-Kepeg / VII / 2024
Sifat : ---
Perihal : Izin Penelitian

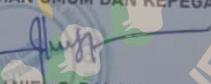
Kepada Yth :
**KETUA JURUSAN MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**
Di-
Makassar

Dengan hormat,

Menunjuk Surat Dinas Pemananan Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Makassar Nomor : 070/2884/SKP/SB/DPMP/SP/1/2024, Tanggal 11 Juli 2024 dan Disposisi Direktur Umum dan Pelayanan Tanggal 16 Juli 2024 perihal Izin Penelitian yang tersebut namanya dibawah ini :

Nama : RIZAL
NIM : 105721112320
Program Studi : Manajemen
Pekerjaan : Mahasiswa (S1) / Universitas Muhammadiyah Makassar
Alamat : Jl. Sultan Alauddin No.259 Makassar
Judul : " **PENGARUH TURNOVER TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PERUSAHAAN UMUM DAERAH AIR MINUM KOTA MAKASSAR** "

Sehubungan dengan hal tersebut kami dari Perumda Air Minum Kota Makassar bersedia menerima Mahasiswa Saudara untuk melaksanakan Penelitian dalam rangka Penyusunan Skripsi sesuai Judul diatas yang dilaksanakan pada Tanggal 11 Juli s/d 11 September 2024. Demikian disampaikan dan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

BAGIAN UMUM DAN KEPEGAWAIAN

DANIEL S. PALALLO, SE, MM, AK
Kepala Bagian

Tembusan
1. Yth. Direksi Perumda Air Minum Kota Makassar;
2. Kepala Bagian / Kepala Wilayah Perumda Air Minum Kota Makassar;
3. Mahasiswa yang Bersangkutan;
4. Arsip

pusat.pdamms@gmail.com
(0411) 850381
Jalan Dr. Sam Ratulangi No.3
Mangkuna, Kec. Ujung Pandang,
Kota Makassar, Sulawesi Selatan

LAMPIRAN 8 : Validasi Penelitian Kuantitatif


UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PUSAT VALIDASI DATA
Jl. Sultan Abdullah (DIP) Makassar, Sulawesi Selatan 90931, Telp. (0411) 4511000, Fax. (0411) 4511001, Email: info@umh.ac.id

LEMBAR KONTROL VALIDASI PENELITIAN KUANTITATIF

NAMA MAHASISWA	REZAL
NIM	105721112320
PROGRAM STUDI	MANAJEMEN
JUDUL SKRIPSI	PENGARUH TURNOVER TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PERUSAHAAN DAERAH ALYUMINUM DI KOTA MAKASSAR
NAMA PEMBIMBING 1	Dr. Ug. M. Haska, S.Pd., M.M.
NAMA PEMBIMBING 2	Dr. M. Dayaningsih, S.E., M.M.
NAMA VALIDATOR	ADRANI HASAN SEMA

No	Dokumen	Tanggal Revisi	Uraian Revisi/Urutan	Status	Paraf*
1	Instrumen Pengumpulan data (data primer)	27/08/24	OK	OK	
2	Sumber data (data sekunder)	27/08/24	Menggunakan instrumen	OK	
3	Raw data/Tabulasi data (data primer)	27/08/24	Raw data/Tabulasi data (data primer)	OK	
4	Hasil Statistik deskriptif	27/08/24	OK	OK	
5	Hasil Uji Validasi dan Reliabilitas Instrumen	27/08/24	OK	OK	
6	Hasil Uji Asumsi Statistik	27/08/24	Tambahkan Uji Normalitas selain menggunakan PP-Pikt (jika sudah menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov, Uji Shapiro-Wilk, dan uji lainnya) - Tambahkan Uji Heteroskedastisitas selain menggunakan scatter plot (menggunakan uji park, uji glejser dan uji lainnya) - P-Value dan Regresi Linier sederhana yang digunakan	OK	
7	Hasil Analisis Data/Uji Hipotesis	27/08/24	- Revisi label hasil Uji-T, Uji-F, Koefisien Determinasi (Angka dilakukan secara lengkap & label dibuatkan kembali serta jangan di copy paste dari SPSS)	OK	
8	Hasil interpretasi data	27/08/24	Revisi Olah data yang dilakukan berdasarkan revisi yang ada pada poin 6	OK	
9	Dokumentasi	27/08/24	OK	OK	

27/08/24

* Untuk validasi instrumen perlu dibuatkan buku sumber
 * Catatan: Hasil validasi ini berlaku untuk kegiatan penelitian hasil. Namun uji coba sumber penelitian yang berbeda memerlukan uji coba.

LAMPIRAN 9 : Validasi Abstrak


UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PUSAT VALIDASI DATA
Jl. Sultan Alauddin 259 Makassar, Gedung Iqra II. E-mail: pvd.feb@unismuh.ac.id

**LEMBAR KONTROL VALIDASI
ABSTRAK**

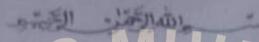
NAMA MAHASISWA		Rizal		
NIM		105721112320		
PROGRAM STUDI		Manajemen		
JUDUL SKRIPSI		Pengaruh <i>Turnover</i> Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar		
NAMA PEMBIMBING 1		Dr. Dg. Maklasa, S.Pd., M.M.		
NAMA PEMBIMBING 2		Sri Andayaningsih, S.E., M.M.		
NAMA VALIDATOR		Dr. Syahidah Rahmah, S.E.Sy., M.E.		
No	Dokumen	Tanggal Revisi/Acc	Uraian Perbaikan/saran	Paraf*
1	Abstrak	15/10/2024	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gunakan Main Supervisor untuk nama pembimbing I dan Co-Supervisor untuk nama pembimbing II 2. Sesudah nama mahasiswa gunakan tanda titik 3. Judul penelitian dicetak miring 4. sesudah kata dibimbing oleh gunakan tanda titik dua 5. hasil abstrak cukup menggunakan satu paragraf dan gunakan rata kiri kanan 6. hasil dari kata kunci tidak perlu dibold 	

**Harap validator memberi paraf ketika koreksi telah disetujui*


UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

LAMPIRAN 10 : Surat Keterangan Bebas Plagiasi


**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN**
 Alamat Kantor: Jl. Sultan Alauddin No.259 Makassar 90221 Telp.(0411) 866972,881593, Fax.(0411) 865588


SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,
 Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:

Nama : Rizal
 Nim : 105721112320
 Program Studi : Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	10 %	10 %
2	Bab 2	12 %	25 %
3	Bab 3	8 %	10 %
4	Bab 4	8 %	10 %
5	Bab 5	5 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan
 Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan
 sebagaimana.

Makassar, 19 Oktober 2024
 Mengetahui,
 Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,


 Nuzulinda S. Hidayat, S.P.
 NIM: 9021501



Jl. Sultan Alauddin no 259 makassar 90222
 Telepon (0411)866972,881 593, fax (0411)865 588
 Website: www.library.unismuh.ac.id
 E-mail: perpustakaan@unismuh.ac.id

ijal 105721112320 BAB I

ORIGINALITY REPORT

10 LULUS

8% INTERNET SOURCES

2% PUBLICATIONS

3% STUDENT PAPERS

turnitin

PRIMARY SOURCES

Rank	Source	Percentage
1	www.scribd.com Internet Source	3%
2	Submitted to Universitas Islam Indonesia System Paper	3%
3	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	3%

Exclude quotes

Exclude bibliography

Exclude matches



Rizal 105721112320 BAB II

ORIGINALITY REPORT

12% LULUS 13% 8% 7%

SIMILARITY INDEX INTERNET SOURCES PUBLICATIONS STUDENT PAPERS

turnitin

PRIMARY SOURCES

Rank	Source	Percentage
1	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	7%
2	ejurnal.ung.ac.id Internet Source	2%
3	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	2%
4	stia-binataruna.e-journal.id Internet Source	2%

Exclude quotes Exclude bibliography Exclude matches



zal 105721112320 BAB III

ORIGINALITY REPORT

8% **LULUS** **8%** **0%** **0%**

SIMILARITY INDEX INTERNET SOURCES PUBLICATIONS STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1 digilibadmin.unismuh.ac.id **8%**
Internet source

Exclude quotes Exclude bibliography Exclude matches



zal 105721112320 BAB IV

ORIGINALITY REPORT

8%

SIMILARITY INDEX



4%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

5%

STUDENT PAPERS

PLAGIARISM

1

Submitted to Babes-Bolyai University
Student Paper

3%

2

123dok.com
Internet Source

2%

3

digilib.uinsa.ac.id
Internet Source

2%

Exclude quotes

0%

Exclude matches

< 2%

Exclude bibliography

0%



105721112320 BAB V

ORIGINALITY REPORT

5% SIMILARITY INDEX

3% INTERNET SOURCES

2% PUBLICATIONS

0% STUDENT PAPERS

turnitin

PRIMARY SOURCES

1 pt.scribd.com Internet source 3%

2 Nufaisa Almazar, Mesra Betty Yel. "Application of the K-Medoids Algorithm in Clustering PAM Customers Based on Provinces in Indonesia", International Journal Software Engineering and Computer Science (IJSECS), 2024 Publication 2%

Exclude quotes Exclude bibliography Exclude matches

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

BIOGRAFI PENULIS



Rizal Panggilan Rizal Lahir di Limbo pada tanggal 08 Agustus 2000 dari pasangan suami istri Bapak Arsyad dan Ibu Alumina. Peneliti adalah anak pertama dari 2 bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Jl. Sultan Alauddin 3, Lorong 3A, Mangasa, Kec.Tamalate, Kota Makassar, Sulawesi Selatan.

Pendidikan yang ditempuh oleh peneliti yaitu SD Inpres Limbo pada tahun 2007 dan lulus pada tahun 2013, SMP Negeri 2 Pasimarannu pada tahun 2014 dan lulus pada tahun 2016, SMA Muhammadiyah Benteng pada tahun 2017 dan lulus pada tahun 2020, dan mulai tahun 2020 mengikuti Program S1 Fakultas Ekonomi Bisnis Program Studi Manajemen kampus Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa Program S1 Fakultas Ekonomi Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar