

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN *TURNOVER INTENTION* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KMK GLOBAL SPORTS KABUPATEN TANGERANG

Radhica Krisdayanti¹

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

¹email: radhicanapitu@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan turnover intention terhadap kinerja karyawan di PT KMK Global Sports Kabupaten Tangerang. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, dengan populasi sebanyak 1.238 karyawan dan sampel 93 responden yang dipilih menggunakan teknik sampel Slovin. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan uji regresi linear sederhana dan berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta uji t parsial dan uji f simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, dengan persamaan regresi linear sederhana $Y = 9,943 + 0,823X_1$, nilai korelasi 0,683 (kuat), dan koefisien determinasi 56,6%. Nilai t hitung untuk kepemimpinan sebesar $9,943 > t$ tabel 1,987 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Selain itu, turnover intention juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, terbukti dari persamaan regresi $Y = 10,442 + 0,628X_2$, nilai korelasi 0,676 (kuat), dan koefisien determinasi 62,6%, dengan t hitung $10,442 > t$ tabel 1,987 dan signifikansi $0,013 < 0,05$. Secara simultan, kepemimpinan dan turnover intention berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan persamaan regresi linear berganda $Y = 2,509 + 0,706X_1 + 0,317X_2$, nilai korelasi 0,817 (sangat kuat), koefisien determinasi 71,4%, dan F hitung $47,064 > F$ tabel 3,10 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Turnover Intention, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research aims to find out the effect of leadership and turnover intention on the performance of employees of PT Kmk Global Sports, Tangerang Regency. Research methods used using quantitative methods. The population in this study was 1,238 employees of PT Kmk Global Sports Tangerang Regency. PT Kmk Global Sports Tangerang Regency with a narrow number of 93 respondents using the Slovine sampling technique. Data collection techniques by questionnaire. Data analysis methods use simple and multiple linear regression tests, correlation coefficients, coefficients of determination, partial t-test, simultaneous f-test. The results of this study show that: there is an influence of leadership on the performance of employees of PT Kmk Global Sports, Tangerang Regency. This can be proven from the simple linear regression equation $Y = 9.943 + 0.823 X_1$. Correlation value of 0.683 (strong). The value of the coefficient of determination was 56.6%. The count value for leadership was $9,943 > t$ table at 1,987 with a significance of $0.000 < 0.05$. There is an effect of turnover intention on the performance of employees of PT Kmk Global Sports, Tangerang Regency. This can be proven from the simple linear regression equation $Y = 10.442 + 0.628 X_2$. Correlation value of 0.676 (strong). The coefficient of determination was 62.6%. In the following article, we can calculate $< t$ table or $(10.442 > 1.987)$ with sginfican $0.013 < 0.05$. Simultaneously, there is an influence of leadership and turnover intention on the performance of employees of PT Kmk Global Sports, Tangerang Regency. This is evidenced by the multiple linear regression equation $Y = 2.509 + 0.706X_1 + 0.317X_2$. The correlation value was 0.817

(very strong). The value of the coefficient of determination was 71.4%. F -value count $> F$ table or $(47.064 > 3.10)$ with a significance level of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Leadership, Turnover Intention, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Di era globalisasi, kinerja karyawan menjadi aspek penting bagi perusahaan dalam mempertahankan keunggulan kompetitif. Di tengah meningkatnya persaingan industri, perusahaan dituntut untuk mencapai kinerja optimal melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM). Salah satu perusahaan yang menghadapi tantangan dalam hal ini adalah PT KMK Global Sports di Kabupaten Tangerang, sebuah perusahaan yang bergerak di sektor manufaktur. Dalam hal ini, perusahaan tidak hanya harus berfokus pada kualitas produk, tetapi juga pada upaya menciptakan kepemimpinan yang efektif dan adaptif yang dapat merespons perubahan ini. Bagi karyawan, globalisasi menambah dinamika dalam hubungan kerja dan tuntutan keterampilan yang lebih tinggi. Hal ini terutama terlihat dalam industri yang terus berkembang, di mana kemampuan beradaptasi menjadi kunci bagi perusahaan untuk sukses. Selain itu, globalisasi juga memberikan pilihan karier yang lebih luas bagi karyawan, sehingga mereka dapat dengan mudah berpindah perusahaan untuk mencari peluang yang lebih baik. Kepemimpinan menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi keinginan berpindah (*turnover intention*) pada anggota organisasi (Anggara, 2020). Kepemimpinan dalam organisasi memegang peranan penting, karena bawahan bekerja tergantung dari kemampuan pimpinannya. Pemimpin yang efektif akan mampu menularkan optimisme dan pengetahuan yang dimilikinya dalam mencapai tujuan organisasi (Hasibuan & Saragih, 2019). Tingginya *turnover intention* di perusahaan ini menunjukkan adanya potensi permasalahan dalam menjaga stabilitas dan efektivitas kinerja karyawan, yang dapat menghambat pencapaian tujuan strategis perusahaan. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan menjadi sangat penting bagi perusahaan untuk memastikan keberlangsungan dan pertumbuhan yang berkelanjutan.

Menurut Simarmata (2021) Kepemimpinan merupakan salah satu variabel penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Kepemimpinan yang efektif mampu meningkatkan motivasi, kepuasan, dan komitmen karyawan, yang berdampak pada peningkatan kinerja mereka. Sebaliknya, kepemimpinan yang kurang efektif dapat menimbulkan permasalahan, seperti rendahnya produktivitas dan meningkatnya *turnover intention*, yaitu keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. *Turnover intention* merupakan suatu keadaan dimana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari pekerjaan lain (Fitriantini, 2019). *Turnover intention* menjadi indikator penting karena mengindikasikan ketidakpuasan karyawan, yang berdampak pada penurunan kinerja dan berpotensi meningkatkan biaya pengelolaan SDM. Urgensi penelitian ini yaitu terletak pada kebutuhan perusahaan untuk meningkatkan kinerja melalui pengelolaan kepemimpinan yang efektif dan pengendalian *turnover intention*.

I.2 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan *turnover intention* terhadap kinerja karyawan PT KMK Global Sports Kabupaten Tangerang. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis dalam pengembangan strategi manajemen SDM perusahaan serta kontribusi akademis dalam memperkaya literatur mengenai pengaruh kepemimpinan dan *turnover intention* terhadap kinerja karyawan.

I.3 Tinjauan Pustaka

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan (Afandi, 2018).

Berikut lima indikator dalam mengukur kepemimpinan menurut (Afandi, 2018) yaitu:

1. Memiliki keterampilan dalam berkomunikasi
Seorang pemimpin dalam perusahaan harus memiliki keterampilan dalam berkomunikasi kepada seluruh anggotanya supaya tujuan perusahaan tercapai.
2. Memiliki kejujuran
Seorang pemimpin harus jujur kepada para anggotanya agar dalam melakukan pekerjaan anggotanya dapat mempercayai pimpinannya.
3. Kematangan spiritual, sosial, dan fisik
Seorang pemimpin sudah harus bisa mengendalikan berbagai macam masalah dengan pemikiran yang sehat dan objektif agar tujuan perusahaan dapat dicapai dengan baik.
4. Dapat menunjukan keteladanannya
Perbuatan atau perilaku seorang pemimpin akan dilihat oleh seluruh anggotanya, oleh sebab itu pemimpin seharusnya menjadi teladan yang baik bagi anggotanya.
5. Dapat memecahkan masalah dengan kreatif
Seorang pemimpin harus bisa menyelesaikan permasalahan yang dihadapi dengan cara yang kreatif karena tidak semua masalah penyelesaiannya akan sama dengan masalah sebelumnya.

2. Turnover Intention

Menurut Noe (2018), *turnover intention* merupakan perbuatan yang melakukan penarikan diri dari pekerjaan merupakan serangkaian perilaku yang diambil oleh individu yang tidak puas untuk menghindari situasi kerja.

Menurut Kartono (2017) mengatakan bahwa indikator *turnover intention* terdiri dari:

1. *Thoughts of quitting* (memikirkan untuk keluar)
Mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada dilingkungan pekerjaan. diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini sehingga mengakibatkan tinggi rendahnya intensitas untuk tidak hadir ke tempatnya bekerja.
2. *Job search* (pencarian pekerjaan)
Mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berfikir untuk keluar dari pekerjaannya yang dirasa lebih baik. Ketika karyawan mulai berfikir demikian indikasi terhadap terjadinya *turnover intention*.
3. *Intention to quit* (niat untuk keluar)
Mencerminkan individu berniat untuk keluar. Karyawan akan mulai berfikir keluar atau memiliki niat untuk keluar apabila sudah memiliki pekerjaan cadangan yang mungkin lebih baik. Cepat atau lambat karyawan akan melakukan *turnover intention*.

3. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017) yang dimaksud kinerja (*performance*) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Silaen (2021) ada lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas Kerja
Kesempurnaan tugas pada keterampilan dan kemampuan pegawai serta persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran kualitas kerja.
2. Kuantitas Kerja
Jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus kegiatan yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam kuantitas.
3. Ketepatan Waktu
Selesaikan aktivitas tepat waktu dan maksimalkan waktu yang tersedia dengan aktivitas lain.
4. Efektifitas
Meningkatkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, bahan baku) yang ada.
5. Komitmen
Tingkat dimana seorang pegawai dapat melaksanakan fungsi dan tanggung jawabnya terhadap instansi atau perusahaan disebut komitmen.

II. METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Objek penelitian adalah PT. KMK Global Sports Kabupaten Tangerang, yang berlokasi di Kawasan Industri Cikupamas, Jl. Cikupamas Raya No. 17, Talagasari, Kecamatan Cikupa, Kabupaten Tangerang, Banten 15810. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 93 responden, yang diambil dari populasi sebanyak 1.238 karyawan menggunakan teknik sampel Slovin. Analisis data dilakukan menggunakan uji regresi linear sederhana dan berganda untuk menentukan pengaruh masing-masing variabel. Selain itu, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t parsial, dan uji f simultan digunakan untuk menguji kekuatan dan signifikan hubungan antar variabel penelitian.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1 Uji Instrumen Data

1. Uji Validitas

Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X1)

No	Kuesioner	r hitung	Kondisi	r tabel	Keterangan
1	Atasan saya mengawasi kinerja bawahannya	0,530	>	0.203	Valid
2	Atasan saya menciptakan suasana yang kondusif dan menyenangkan	0,496	>	0.203	Valid
3	Atasan saya bersikap baik hati, ramah dan peka terhadap bawahannya	0,373	>	0.203	Valid
4	Atasan saya melibatkan bawahannya dalam pengambilan keputusan	0,464	>	0.203	Valid
5	Jika muncul permasalahan atasan saya bersedia membantu dan	0,454	>	0.203	Valid

	memberikan solusi dan menjadikan suatu keputusan organisasi				
6	Atasan saya mampu menunjukkan keteladanan kemampuan dan keahlian kerjanya	0,574	>	0.203	Valid
7	Atasan mampu memberikan bimbingan, arahan dan dorongan kepada bawahannya	0,459	>	0.203	Valid
8	Atasan saya tidak menunjukkan tindakan yang jelas dan tegas di depan bawahan.	0,436	>	0.203	Valid
9	Atasan saya memaparkan sesuatu secara mendetail dan dengan se jelas-jelasnya sehingga tidak ada lagi yang perlu ditanyakan.	0,528	>	0.203	Valid
10	Atasan saya menerima kritik dan saran dari bawahannya	0,537	>	0.203	Valid

Sumber: Hasil *Output* Spss, 2024

Semua item kuesioner dinyatakan valid, karena variabel kepemimpinan (X1) memiliki nilai *r* hitung yang lebih besar dari *r* tabel (0.203), seperti yang ditunjukkan oleh data tabel di atas. Dengan demikian, kuesioner dapat diolah menjadi data penelitian.

Hasil Uji Validitas Variabel *Turnover Intention* (X2)

No	Kuesioner	r hitung	Kondisi	r tabel	Keterangan
1	Saya berpikir untuk berhenti dari pekerjaan saya	0,360	>	0.203	Valid
2	Saya mencari lowongan pekerjaan di tempat lain.	0,265	>	0.203	Valid
3	Saya merasa kurang puas dengan pekerjaan saya saat ini	0,333	>	0.203	Valid
4	Saya berpikir untuk memulai atau membuka bisnis sendiri	0,349	>	0.203	Valid
5	Saya gelisah saat pulang kerumah setelah berkerja	0,235	>	0.203	Valid
6	Saya berkeinginan untuk tidak hadir bekerja	0,262	>	0.203	Valid
7	Saya mempunyai keinginan untuk meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat	0,348	>	0.203	Valid
8	Saya ingin meninggalkan perusahaan bila ada kesempatan dan tawaran kerja yang lebih baik	0,352	>	0.203	Valid

9	Saya mengalami kejenuhan dalam bekerja	0,271	>	0.203	Valid
10	Hubungan antara karyawan dengan lainnya kurang harmonis dan tidak nyaman, maka saya berniat mencari pekerjaan lain	0,390	>	0.203	Valid

Sumber: Hasil Output Spss, 2024

Semua item survei dinyatakan valid, karena variabel *turnover intention* (X2) memiliki nilai *r* hitung yang lebih besar dari *r* tabel (0.203), seperti yang ditunjukkan oleh data dalam tabel di atas. Dengan demikian, kuesioner dapat diolah menjadi data penelitian.

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Kuesioner	r hitung	Kondisi	r tabel	Keterangan
1	Saya dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan.	0,847	>	0.203	Valid
2	Saya memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan saya	0,845	>	0.203	Valid
3	Saya menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan.	0,779	>	0.203	Valid
4	Saya berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya.	0,776	>	0.203	Valid
5	Saya merasa malu jika pekerjaan belum selesai dikerjakan.	0,758	>	0.203	Valid
6	Saya bekerja dengan cekatan dan cepat.	0,789	>	0.203	Valid
7	Saya bekerja dengan fokus walaupun tidak ada atasan yang melakukan pengawasan	0,864	>	0.203	Valid
8	Saya bekerja sesuai dengan target dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan perusahaan	0,773	>	0.203	Valid
9	Perusahaan menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan	0,750	>	0.203	Valid
10	Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien	0,808	>	0.203	Valid

Sumber: Hasil Output Spss, 2024

Semua item kuesioner dinyatakan valid, karena variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai *r* hitung yang lebih besar dari *r* tabel (0.203), seperti yang ditunjukkan oleh data tabel di atas. Dengan demikian, kuesioner dapat diolah menjadi data penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0.891	0.600	Reliabel
<i>Turnover Intention</i> (X2)	0.860	0.600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.936	0.600	Reliabel

Sumber: Hasil *Output Spss*, 2024

Hasil uji tersebut menampilkan nilai reliabilitas variabel kinerja karyawan (Y), *Turnover Intention* (X2), dan Kepemimpinan (X1). Hal ini ditunjukkan dengan setiap variabel mempunyai nilai *Cronbach's alpha* lebih baik dari 0,600.

III.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji Hasil Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		93
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.30971381
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.066
	Negative	-.043
Test Statistic		.066
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

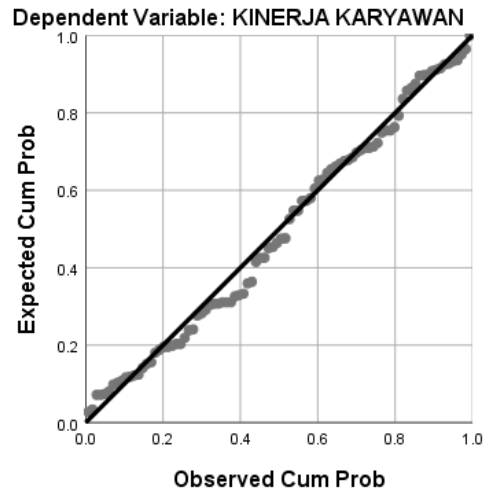
Sumber: Hasil *Output Spss*, 2024

Hasil pengujian yang ditampilkan menunjukkan bahwa sebaran kemiripan pada pengujian ini tergolong normal. Memiliki tingkat signifikansi di atas 0,05 senilai 0,200.

Pengujian kenormalan juga dapat dilakukan dengan grafik probabilitas. Residu dalam contoh ini diorientasikan pada arah garis diagonal, dan hasilnya sejajar dengan diagram sebar yang diproses SPSS versi 25. Hasilnya ditampilkan pada gambar dibawah ini:

Grafik Probility Plot Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Hasil *Output Spss*, 2024

Pada Gambar diatas, titik yang meluas di sekitar garis diagonal dan menyebar mengikuti garis diagonal menampilkan pola grafik normal. Akibatnya, kesimpulan bisa dibuat bahwa model regresi telah sesuai dengan asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Hasil Pengujian Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.509	3.458		.725	.470		
	KEPEMIMPINAN	.706	.097	.586	7.256	.000	.838	1.194
	TURNOVER INTENTION	.317	.107	.240	2.970	.004	.838	1.194

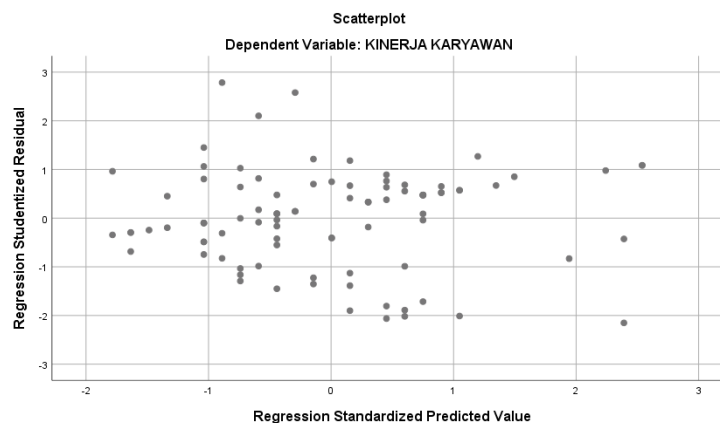
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil *Output Spss*, 2024

Toleransi variabel kepemimpinan senilai 0,838 dan *Turnover Intention* senilai 0,838 keduanya bernilai lebih rendah dari 1 sesuai hasil multikolinearitas pada tabel diatas. Variabel kepemimpinan dan *Turnover Intention* masing-masing memiliki *variance* inflasi faktor (VIFs) sebesar 1,194 dan 1,194; nilai-nilai ini kurang dari 10. Model regresi ini menunjukkan bahwa tidak terjadi mulikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Grafik Scatter plot Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil *Output Spss*, 2024

Kemudian pengujian bisa dilakukan dengan melihat grafik *scatter plot* antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan nilai residualnya (SRESID), dengan ketentuan sebagai berikut.

- Jika data menyebar tidak membentuk suatu pola maka tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.
- Jika data membentuk pola tertentu maka telah terjadi gangguan heteroskedastisitas.

III.3 Analisis Kuantitatif

1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	9.943	2.488		3.996
	KEPEMIMPINA	.823	.093	.683	8.859
	N				

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil *Output Spss*, 2024

Persamaan regresi $Y = 9,943 + 0,823 X_1$ dapat diperoleh dari perhitungan regresi yang tampilkan pada tabel sebelumnya. Bahasa di atas memungkinkan untuk membuat kesimpulan berikut:

- Nilai konstanta sebesar 9,943 menunjukkan adanya nilai kinerja karyawan (Y) senilai 9,943 tanpa adanya variabel kepemimpinan (X1).
- Nilai koefisien kepemimpinan (X1) yaitu senilai 0,823 menunjukkan bahwasanya seluruh perubahan satuan terdapat variabel kepemimpinan (X1) maka dapat terjadi perubahan kinerja karyawan (Y) senilai 0,823 dengan asumsi konstan dan tidak mengalami pergantian pada variabel *turnover intention* (X2).

Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel *Turnover Intention* (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	10.442	4.116		.013
	TURNOVER INTENTION	.628	.122	.476	.000
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN					

Sumber: Hasil Output Spss, 2024

Berdasarkan uraian sebelumnya, bisa diambil kesimpulan berikut ini: Persamaan regresi $Y = 10,442 + 0,628 X_2$ dapat diperoleh dari hasil uji yang tunjukkan melalui tabel sebelumnya:

- Nilai konstanta senilai 10,442 menampilkan adanya nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 10,442 tanpa adanya variabel *turnover intention* (X_2).
- Berdasarkan koefisien regresi (X_2) *turnover intention* sebesar 0,628, apabila koefisien tersebut tetap dan nilai variabel *turnover intention* (X_2) tetap senilai 0,628, menyebabkan seluruh pergantiannn dalam satu-satuan pada variabel *turnover intention* (X_2) dapat menyebabkan dalam sebuah perubahan. Kinerja karyawan (Y) mempunyai koefisien korelasi senilai 0,628. Faktor X_1 yang mempengaruhi kepemimpinan.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil Uji Regresi Linear Berganda Variabel Kepemimpinan (X_1) dan *Turnover Intention* (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2.509	3.458		.013
	KEPEMIMPINAN	.706	.097	.586	.000
	TURNOVER INTENTION	.317	.107	.240	.004
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN					

Sumber: Hasil Output Spss, 2024

Didasari oleh data pada tabel, kita bisa memperoleh persamaan regresi sebagai $Y = 2,509 + 0,706X_1 + 0,317X_2$. Didasari persamaan yang diberikan, dapat disimpulkan:

- Nilai konstanta sebesar 2,509 menunjukkan bahwa tidak adanya *turnover intention* (X_2) dan kepemimpinan (X_1), menyebabkan nilai kinerja karyawan (Y) dibatasi sebesar 2,509.
- Apabila Variabel kepemimpinan (X_1) tetap dan juga Aspek *turnover intention* (X_2) tidak berubah, akibatnya kinerja karyawan (Y) akan mengalami perubahan senilai 0,706 satuan setiap perubahan nilai kepemimpinan (X_1) sebesar satu satuan.

- c) Koefisien Variabel *turnover intention* (X2) adalah senilai 0,317.perihal tersebut menampilkan bahwasanya pergantian satu-satuan pada variabel *turnover intention* (X2) dapat menyebabkan pergeseran pola Kinerja karyawan.

3. Analisis Koefisien Korelasi

Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Kepemimpinan (X1) dan *Turnover Intention* (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.817 ^a	.714	.703	4.242
a. Predictors: (Constant), TURNOVER INTENTION, KEPEMIMPINAN				
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN				

Sumber: Hasil *Output Spss*, 2024

Nilai angka kajian Koefisien Korelasi yang didapati senilai 0,817 ditentukan pada dasar dari hasil uji tabel sebelumnya. Data tersebut menampilkan relasi yang sangat kuat diantara faktor *turnover intention*, kinerja karyawan, dan kepemimpinan. Kisaran angka ini adalah 0,800 hingga 0,1000.

4. Analisis Koefisien Determinasi

Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Kepemimpinan(X1) dan *Turnover Intention* (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.817 ^a	.714	.703	4.242
a. Predictors: (Constant), TURNOVER INTENTION, KEPEMIMPINAN				
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN				

Sumber: Hasil *Output Spss*, 2024

Didasari pada hasil uji yang ditampilkan pada Tabel tersebut, nilai koefisien determinasi senilai 0,714, artinya variabel kepemimpinan mempengaruhi karakteristik kinerja karyawan senilai 71,4%, selanjutnya lainnya terpengaruh oleh aspek selain temuan penelitian sebesar 28,6% ($100 - 71,4\%$) = 28,6% terpengaruh oleh aspek di luar penelitian.

5. Uji T

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Kepemimpinan(X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.943	2.488		3.996	.000
	KEPEMIMPINAN	.823	.093	.683	8.859	.000
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						

Sumber: Hasil *Output Spss*, 2024

Pengujian hipotesis 1: kinerja karyawan terpengaruh oleh kepemimpinan yang positif dan signifikan. Berdasarkan tabel sebelumnya didapati nilai t hitung $> t$ tabel ($9.943 > 1,987$), lalu nilai dari signifikansi $< 0,05$ yakni $0,0$. Perihal tersebut menjelaskan tentang kinerja seluruh karyawan dan juga kepemimpinan memiliki dampak yang sangat besar.

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel *Turnover Intention* (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.442	4.116		2.537	.013
	TURNOVER INTENTION	.628	.122	.476	5.133	.000
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						

Sumber: Hasil *Output Spss*, 2024

Tabel 4.26 mendapati hasil uji hipotesis 2: kinerja karyawan terpengaruh secara positif dan signifikan oleh *Turnover Intention*. Menurut Tabel 4.26 nilai t hitung $> t$ tabel ($10,442 > 1,987$), dan nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu ($0,13$). Oleh sebab itu maka H_0 tidak diterima lalu H_2 diterima, perihal tersebut menjelaskan bahwasanya terjadi dampak yang sangat besar diantara *Turnover Intention* dengan Kinerja Karyawan.

6. Uji F

Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Kepemimpinan(X1) dan *Turnover Intention* (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3667.849	2	1833.925	47.064	.000 ^b
	Residual	3468.020	90	38.967		
	Total	7135.870	92			
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						
b. Predictors: (Constant), TURNOVER INTENTION, KEPEMIMPINAN						

Sumber: Hasil *Output Spss*, 2024

Pembahasan tersebut menghasilkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($47,064 > 3,10$) sesuai dengan hasil uji yang ditampilkan pada tabel sebelumnya. Nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dicapai dengan ambang signifikansi sebesar 0,050 yang membuktikan bahwasanya hipotesis yang diajukan akurat dan terdapat pengaruh secara simultan. *Turnover Intention* dan juga Kepemimpinan berpengaruh terhadap kelayakan Kinerja Karyawan.

IV. KESIMPULAN

1. Pengaruh kepemimpinan (X1) kepada kinerja karyawan (Y), ditunjukkan oleh persamaan regresi linear sederhana $Y = 9,943 + 0,823X_1$. Hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($9,943 > 1,987$), selain hasil tersebut diperkuat juga dengan hasil $\text{sig } \alpha$ untuk variabel kepemimpinan adalah $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 . Artinya kepemimpinan terdapat pengaruh yang signifikan kinerja karyawan.
2. Pengaruh *Turnover Intention* (X2) kepada kinerja karyawan (Y), ditunjukkan oleh persamaan regresi linear sederhana $Y = 10,442 + 0,628 X_2$. Hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($10,442 > 1,987$), selain hasil tersebut diperkuat juga dengan hasil $\text{sig } \alpha$ untuk variabel *Turnover Intention* adalah $0,013 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa *Turnover Intention* terdapat pengaruh yang signifikan kinerja karyawan.
3. Pengaruh kepemimpinan (X1) dan *Turnover Intention* (X2) kepada kinerja karyawan (Y), ditunjukkan oleh persamaan regresi linear berganda $Y = 2,509 + 0,706X_1 + 0,317X_2$. Perihal tersebut menegaskan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ maupun ($47,064 > 3,10$), hal ini juga diperkuat dengan hasil nilai signifikansi di peroleh nilai signifikansi tersebut $0,000 < 0,05$, dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kepemimpinan dan *Turnover Intention* terhadap kinerja karyawan.

V. REFERENSI

Buku

- Ardiputra. (2022). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Feniks Muda Sejahtera.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator)*. Riau: Zanafa Publishing, 3.
- Ghozali, I. (2017). *Teori, Konsep dan Aplikasi dengan IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit–Undip.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kartono, Kartini. 2016. *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?*. Edisi Pertama. Jakarta : PT. Rajawali
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Malayu Hasibuan. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 4)*. Cetakan Kedua Puluh Dua. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. P. (2022). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Manulang. (2018). *Dasar-dasar manajemen*, Jakarta; Ghatlia Indonesia.
- Noe, R. A. (2017). *Employee Training & Development*. McGraw-Hill Education.

- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Prenadamedia Group.
- Sugiyono. (2017). *Metode kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, D. (2016). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*.
- Sedarmayanti (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Simarmata, (2021). Kepemimpinan transformasional dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 15(2), 45-60.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Handoko. 2018. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, SP, M. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Cetakan Kesepuluh. Jakarta : Bumi Aksara
- Robbins, S dan Coulter, M. 2018. *Manajemen*, Edisi Kedelapan, Penerbit PT Indeks: Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara. Hal. 193
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Handoko, T. H. (2016). “*Manajemen Edisi 2*” . Yogyakarta : BPFE Yogyakarta .

JURNAL

- Rismayanti, (2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* pada karyawan di industri jasa. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 12(1), 50-65.
- Hasibuan, E. K., & Saragih, M. (2019). Hubungan Kepemimpinan Efektif Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Dalam Melakukan Asuhan Keperawatan Di Rsu Sari Mutiara Lubuk Pakam. *Indonesian Trust Health Journal*, 2(1), 138-146.
- Kartono, J. (2021). *Enrichment: Journal of Management is Licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (CC BY-NC 4.0)* *Enrichment: Journal of Management Influence of High-Performance Work Practices and Public Service Motivation toward T. Enrichment: Journal of Management*, 12(1), 565–571.
- Robbins, S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Gunartin, Wahyu, I. P., Hermawati, R., Handayani, R., Pasaribu, V. L. D., Sunarsi, D., Mas'adi, M., & Maddinsyah, A. (2020). *The effect of motivation, leadership, and job satisfaction toward employee's performance in the Directorate General of Immigration of the Central Office Jakarta*. INCEESS 2020, July 17-18, Bekasi, Indonesia. Copyright © 2021 EAI. <https://doi.org/10.4108/eai.17-7-2020.2302983>
- Farida, S. I., Zulkarnaen, I., & Hidayat, A. (2022). *The influence of leadership and work motivation on employee performance in the non-medical section of Buah Hati Hospital, Ciputat, South Tangerang*. *International Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS)*, 3(3), 163. e-ISSN: 2775-0809. <http://www.ijosmas.org>
- Bakhtiar, Y. M., Jamal, R. S., Firdaus, S., & Sanjaya, V. F. (2022). Pengaruh Komitmen dan *Turnover Intention* terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus perusahaan yang berada di Lampung). *Srikandi: Journal of Islamic Economics and Banking*, 1(2). <https://doi.org/10.25217/srikandi.v1i2.1244>

- Kusumah, S., Satriadi, & Ilsyas, I. (2022). Pengaruh *Turnover Intention* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Swakarya Indah Busana Tanjungpinang. *Jurnal Syntax Admiration*, 3(5). <https://doi.org/10.46799/jsa.v3i5.438>
- Asmara, A. P. (2018). Pengaruh *Turnover Intention* terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Bedah Surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*. <https://doi.org/10.20473/jaki.v5i2.2017.123-129>
- Darmasaputra, I. K. A., & Sudibya, I. G. A. G. A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional, Budaya Organisasi, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i09.p24>
- David Sukmadita Perdana, Riyono Riyono, & Ninik Dwi Atmini. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bonanza Megah Semarang. *Jurnal Ilmiah Ekonomika & Sains*. <https://doi.org/10.54066/jiesas.v4i2.338>
- Yusuf Tamzil H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT, Komatsu RemanuFacturing Asia Plant Sudirman Di Departemen Produksi Balikpapan. *Jurnal Ekonomi & Manajemen*.
- Saputri, R., & Andayani, N. R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Departemen Production di PT Cladtex BI-Metal Manufacturing Batam. *Journal Of Applied Business Administration*. <https://doi.org/10.30871/jaba.v2i2.1109>
- Syahputra, C., Yulihardi, Y., Akmal, A., & Sofyan, S. regina. (2023). Pengaruh Perkembangan Karir, *Turnover Intention* dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Padang Tahun 2017-2021. *Jurnal Menara Ekonomi : Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*. <https://doi.org/10.31869/me.v9i2.4297>
- Gusroni, I. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* serta dampaknya terhadap Kinerja Karyawan PT. NKI. *Perspektif*, 1(1). <https://doi.org/10.53947/perspekt.v1i1.58>