



DOI: <https://doi.org/10.38035/jimt.v5i6>

Received: 13 Juli 2024, Revised: 19 Juli 2024, Publish: 24 Juli 2024

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

## Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT Solusi Bangun Indonesia di Kabupaten Tuban

Okky Ferdiansyah<sup>1</sup>, Tyahya Whisnu Hendratni<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pancasila, Jakarta, Indonesia, [okky.ferdiansyah588@gmail.com](mailto:okky.ferdiansyah588@gmail.com)

<sup>2</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pancasila, Jakarta, Indonesia, [tyahyawhisnu@uni pancasila.ac.id](mailto:tyahyawhisnu@uni pancasila.ac.id)

Corresponding Author: [okky.ferdiansyah588@gmail.com](mailto:okky.ferdiansyah588@gmail.com)<sup>1</sup>

**Abstract:** *This study aims to determine the Influence of Leadership Style and Work Motivation on Employee Turnover Intention at PT Solusi Bangun Indonesia, Tuban Regency. This study uses a quantitative method with data collection obtained from all employees at PT Solusi Bangun Indonesia, Maintenance section. The number of samples in this study follows the existing population, which is 34 respondents using purposive sampling and primary data sources from the results of filling out the questionnaire. The data analysis used in this study is multiple linear regression test, T Test and F Test. Based on the results of the study, it can be concluded that Leadership Style and Work Motivation together or simultaneously have an effect on Turnover Intention. Then partially Work Motivation has an effect on Turnover Intention. However, Leadership Style does not have an effect on Turnover Intention. For suggestions, the company should improve stress management and understand conflict management that occurs in the work environment by providing training programs to employees at PT Solusi Bangun Indonesia, Tuban Regency.*

**Keyword:** *Leadership Style, Work Motivation, Turnover Intention*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT Solusi Bangun Indonesia Kabupaten Tuban. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pengumpulan data diperoleh dari seluruh karyawan di PT Solusi Bangun Indonesia bagian *Maintenance*. Jumlah sampel dalam penelitian ini mengikuti jumlah populasi yang ada yaitu sebanyak 34 responden dengan menggunakan *purposive sampling* dan sumber data primer dari hasil pengisian kuesioner. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi linier berganda, Uji T dan Uji F. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Lalu secara parsial Motivasi Kerja

berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Namun, Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Untuk saran, sebaiknya perusahaan meningkatkan mengenai pengelolaan stress dan memahami manajemen konflik yang terjadi didalam lingkungan pekerjaan melalui pemberian program pelatihan kepada karyawan di PT Solusi Bangun Indonesia Kabupaten Tuban.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, *Turnover Intention*

---

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peranan sangat penting dalam perusahaan karena tidak dapat terpisahkan dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan pelaksanaan dalam perusahaan yang akan mengelola dan memanfaatkan unsur-unsur seperti mesin, modal, bahan baku di dalam perusahaan sehingga nantinya unsur – unsur tersebut dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien. Pada pihak manajemen untuk merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan, dan melakukan pengawasan terhadap sumber daya yang dimiliki. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling strategis dan penting di antara sumber daya lainnya. Melimpahnya sumber daya tanpa didukung sumber daya manusia yang berkualitas, akan mengganggu kelangsungan organisasi/perusahaan. Dengan demikian, organisasi memerlukan proses pengelolaan sumber daya manusia yang efektif.

Seorang pemimpin juga harus mampu menyikapi perkembangan zaman, dengan kemampuan yang mampu membuat kebijakan-kebijakan baru untuk mengantisipasi munculnya fenomena-fenomena yang dapat menentukan kinerja untuk para karyawan. Tantangan yang cukup berat yang sering harus dihadapi oleh pemimpin adalah bagaimana dapat menggerakkan para bawahannya agar senantiasa mau dan bersedia mengerahkan kemampuannya yang terbaik untuk kepentingan kelompok atau organisasinya. Kinerja karyawan pada PT Solusi Bangun Indonesia telah terjadi keinginan para karyawan untuk pindah dari meninggalkan pekerjaannya. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah keinginan berpindah (*Turnover Intention*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk undur diri dari pekerjaannya.

PT. Solusi Bangun Indonesia adalah sebuah perusahaan publik Indonesia yang merupakan bagian dari Semen Indonesia Group. PT Solusi Bangun Indonesia Tbk, menjalankan usaha yang terintegrasi dari semen, beton siap pakai dan produksi agregat. PT Solusi Bangun Indonesia mengoperasikan empat pabrik semen yaitu Narogong (Jawa Barat), Cilacap (Jawa Tengah), Tuban (Jawa Timur) dan Lhoknga (Aceh). PT Solusi Bangun Indonesia Tbk saat ini mengoperasikan jaringan penyedia bahan bangunan yang mencakup distributor khusus, toko bangunan, ahli bangunan binaan perusahaan dan solusi solusi bernilai tambah lainnya.

Berdasarkan fenomena, maka penulis mengangkat judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT Solusi Bangun Indonesia di Kabupaten Tuban”

## Rumusan masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, sehingga rumusan masalah yang akan dipecahkan yaitu upaya yang dilakukan dari pihak manajemen perusahaan agar kinerja Sumber Daya Manusia dapat meningkat 1. Kurangnya pemberian Motivasi Kerja oleh pimpinan kepada karyawan yang menyebabkan karyawan untuk terjadi *Turnover Intention*. 2. Gaya Kepemimpinan atasan perusahaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan untuk terjadi

*Turnover Intention*. 3. Gaya Kepemimpinan dari atasan terhadap karyawan dan Motivasi Kerja yang diberikan atasan berdampak terhadap kinerja karyawan untuk terjadi *Turnover Intention*.

## METODE

Lokasi penelitian pada PT Solusi Bangun Indonesia di Kabupaten Tuban. Penelitian ini digunakan dengan menggunakan data kuantitatif. Di sebabkan penelitian ini mengandalkan hasil kuesioner sebagai instrumen dalam penelitian pada PT Solusi Bangun Indonesia di Kabupaten Tuban, yang terkait dengan penelitian ini. Dalam penelitian ini variabel independennya adalah, Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2), sedangkan untuk variabel dependen dalam penelitian ini variabel Y adalah *Turnover Intention*. Jenis penelitian yang digunakan adalah dengan menggunakan penelitian kuantitatif. Sumber data primer dalam penelitian ini meliputi Pimpinan PT Solusi Bangun Indonesia di Kabupaten Tuban dan Karyawan PT Solusi Bangun Indonesia di Kabupaten Tuban. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa riset perpustakaan yang berasal dari buku, jurnal – jurnal dan informasi untuk mendukung penelitian ini. Penelitian ini juga menggunakan data pegawai dan data *turnover* Karyawan pada PT Solusi Bangun Indonesia di Kabupaten Tuban.

Berdasarkan definisi tersebut, pada penelitian ini jumlah populasi yang diambil adalah karyawan PT Solusi Bangun Indonesia di Kabupaten Tuban yang aktif bekerja sebanyak 34 karyawan. Karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis menggunakan metode sampel jenuh (Sampel Sensus). Menurut Sugiyono, (2019) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT Solusi Bangun Indonesia bagian *Maintenance* yang berjumlah 34 Orang.

Obyek penelitian yang penulis pilih dalam melakukan penelitian ini adalah karyawan pada PT Solusi Bangun Indonesia di Kabupaten Tuban. Dalam penelitian ini, data kepustakaan di dapatkan dari berbagai sumber seperti, internet, buku, hasil riset, dan informasi lain yang dianggap relevan dengan topik penelitian. Untuk mengetahui nilai instrumen kuesioner dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Untuk mengetahui nilai hipotesis dilakukan antara lain dengan menggunakan alat analisis uji asumsi klasik, uji linieritas, uji normalitas, Uji Multikoleniaritas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Autokorelasi, regresi linier berganda, uji determinasi. Untuk Teknik pengujian hipotesis dilakukan secara parsial dan simultan yaitu dengan Uji T (Parsial), Uji F (Simultan).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Objek penelitian yang akan dianalisis dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan *Turnover Intention*. Penelitian inidilakukan terhadap karyawan PT Solusi Bangun Indonesia di Kabupaten Tuban bagian *Maintenance*. PT Solusi Bangun Indonesia adalah sebuah perusahaan publik indonesia dimana mayoritas sahamnya dimiliki dan dikelola oleh PT Semen Indonesia Industri Bangunan (SIIB), bagian dari Semen Indonesia Group, produsen semen terbesar di Indonesia dan Asia Tenggara.

Perusahaan ini didirikan pada tanggal 15 Juni 1971. Perusahaan produsen semen ini telah mengalami beberapa kali pergantian nama yang sebelumnya PT. Semen Cibinong menjadi PT. Holcim Indonesia di tahun 2006. Pada tahun 2019, PT. Semen Indonesia melalui anak usahanya, PT. Semen Indonesia Industri Bangunan mengakuisisi perusahaan dari *LafargeHolcim Ltd* dan di tahun yang sama, perusahaan berganti nama menjadi PT. Solusi Bangun Indonesia dan memasarkan merek baru semennya, “Dynamix”.

PT. Solusi Bangun Indonesia memiliki komitmen untuk menjadi perusahaan yang terdepan dengan kinerja terbaik dalam industri bahan bangunan di Indonesia. SBI Melangkah untuk memenuhi kebutuhan pembangunan di Indonesia dengan kapasitas

produksi 14.5 juta ton semen pertahun. Kehadiran PT. Solusi Bangun Indonesia ditandai dengan beroperasinya empat (4) pabrik di Lhoknga, Aceh – Narogong, Jawa Barat – Cilacap, Jawa Tengah dan Tuban, Jawa Timur. Kegiatan produksi PT. Solusi Bangun Indonesia juga ditunjang dengan adanya fasilitas penggilingan terminal distribusi yang tersebar hingga ke Kalimantan dan Sumatra.

Penelitian ini menganalisis dan membahas tentang variabel Gaya Kepemimpinan dan Variabel Motivasi Kerja karyawan terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT Solusi Bangun Indonesia di Kabupaten Tuban.

## Uji Instrumen Data Kuesioner

### Uji Validitas

Menurut ghozali, (2016) uji validitas merupakan untuk mengukursah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Penelitian ini menggunakan jumlah populasi sebanyak 34 responden, sehingga dapat diketahui bahwa  $r_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 5% yaitu 0,349 dengan menggunakan  $df = n - 2 = 34 - 2 = 32$ . Sebuah pernyataan dikatakan valid jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

### Uji Reliabilitas

Adapun cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus koefisien *Cronbach's Alpha* yaitu apabila *Cronbach's Alpha* > taraf signifikansi 60% atau 0,60 maka kuesioner tersebut reliabel. Berikut ini disajikan hasil uji reliabilitas menggunakan program SPSS terhadap ketiga variabel penelitian.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	$r_{11}$	Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )	0,971	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja ( $X_2$ )	0,835	0,60	Reliabel
<i>Turnover Intention</i> ( $Y_1$ )	0,709	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa nilai dari *Cronbach's Alpha* pada keseluruhan variabel yang digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari 0,60 sehingga seluruh pernyataan dalam setiap variabel dapat dikatakan reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen dengan variabel dependen mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Pada uji linieritas dikatakan terdapat adanya hubungan yang linier antara variabel independen dengan variabel dependen jika nilai *Sig. Deviation from Linearity* lebih besar dari 0,05. Sebaliknya jika nilai *Sig. Deviation from Linearity* lebih kecil dari 0,05 maka tidak terdapat hubungan yang linier antara variabel independen dengan variabel dependen. Berikut hasil uji linieritas yang diperoleh pada tabel 2 di bawah ini:

**Tabel 2. Hasil Uji Linieritas**

**ANOVA Table**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Turnoverintention * MotivasiKerja	Between Groups (Combined)	187.565	9	20.841	4.380	.002
	Linearity	141.662	1	141.662	29.771	.000
	Deviation from Linearity	45.902	8	5.738	1.208	.337
	Within Groups	114.200	24	4.758		
	Total	301.765	33			

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 2, nilai *Sig. Deviation from Linearity* sebesar 0,337. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan terdapat adanya hubungan yang linier antara variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dengan variabel dependen yaitu *Turnover Intention*.

**Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat model regresi, variabel bebas dan variabel terikat keduanya terdistribusikan secara normal atau tidak. Pengujian normalitas dalam penelitian ini dilakukan melalui dua pendekatan yaitu analisis statistik dan analisis grafik.

**Analisis Statistik**

Analisis statistik digunakan untuk memastikan apakah hasil analisis grafik yang telah diperoleh cukup valid atau tidak sebagai dasar keputusan. Pengujian normalitas data dari hasil penelitian ini dengan menggunakan analisis statistik dilakukan menggunakan uji kolmogrov-smirnov. Pada uji *kolmogrov-smirnov* terdapat kondisi jika nilai signifikansi lebih besar dari 5% atau 0,05 maka dapat diartikan bahwa data berdistribusi normal. Sebaliknya jika nilai signifikansi kurang dari 5% atau 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas (Kolmogrov-Smirnov)  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.19886647
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.095
	Negative	-.089
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah, 2024

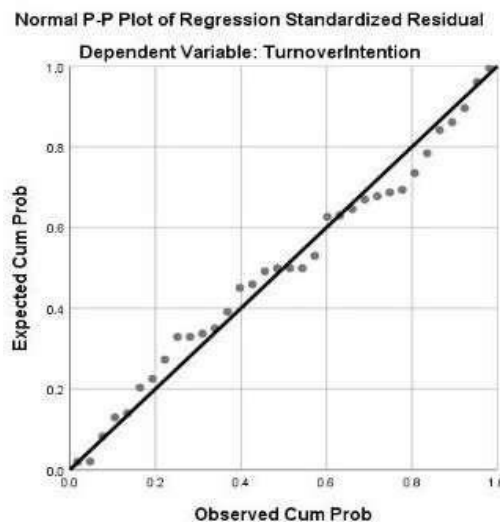
Berdasarkan tabel 3, dapat diketahui bahwa data residual dari penelitian ini memiliki

distribusi normal. Sebagaimana diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,200 dimana nilai signifikansi tersebut diatas 0,05. Setelah data terdistribusi normal maka bisa dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

**Analisis Grafik**

Pada pengujian ini dilakukan dengan melihat titik – titik sebaran data uji normalitas dengan melihat kurva *Normal Probability Plot of Regression Standardized Residual*. Dalam hal analisis grafik tersebut data akan dinyatakan normal jika titik sebaran data tersebar tidak terlalu jauh (mengikuti) arah garis diagonal dan dinyatakan tidak normal jika terjadi keadaan sebaliknya.

**Tabel 4. Hasil Uji Normalitas (P-Plot)**



Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4, dapat diketahui bahwa hasil dari data penelitian searah dengan garis diagonal pada kurva. Sesuai dengan ketentuan pada analisis grafik maka dapat disimpulkan bahwa variabel terikat penelitian untuk pengujian hipotesis terdistribusi secara normal dan memenuhi syarat untuk dilanjutkan pada analisis berikutnya.

**Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas mempunyai tujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabelindependen. Jika nilai VIF < 10 dan nilai Tolerance > 0,10 maka model regresi tersebut tidak terjadi multikolinearitas. Sebaliknya jika nilai VIF > 10 dan nilai tolerance < 10 maka model regresi tersebut terjadi multikolinearitas.

**Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	18.446	4.188		4.404	.000		
	GayaKepemimpinan	.015	.045	.046	.326	.747	.859	1.165
	MotivasiKerja	.621	.131	.668	4.739	.000	.859	1.165

a. Dependent Variable: TurnoverIntention

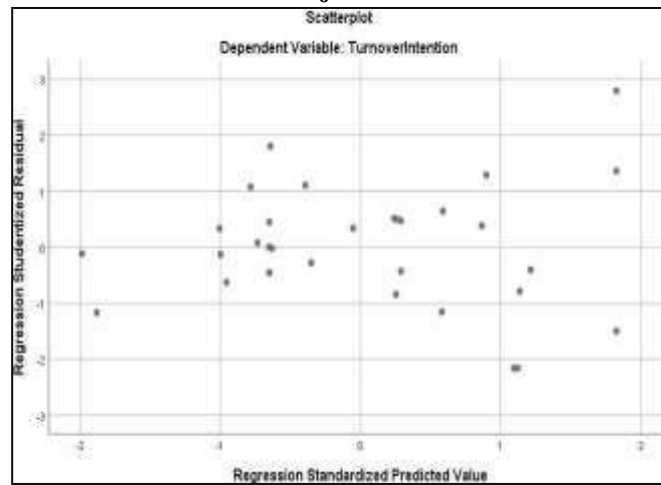
Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil tabel 5, menunjukkan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam model regresi menunjukkan nilai VIF berada di antara 01-10. Jadi dapat disimpulkan  $VIF < 10$  sehingga dapat dinyatakan tidak ada multikolinearitas antar variabel independen.

### Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya tetap, maka disebut homokedastisitas sementara jika berbeda maka disebut heterokedastisitas atau tidak terjadinya heterokediastisitas. Dalam penelitian ini untuk menguji apakah terjadinya heterokedastisitas atau tidaknya maka pada penelitian ini dilakukan menggunakan dengan scatterplot.

**Tabel 6. Hasil Uji Heterokedastisitas**



Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 6, dapat diketahui dan dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak berbentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun juga dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas pada model regresi yang dibuat.

### Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang terjadi antara residual pada suatu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Uji autokorelasi dideteksi dengan menggunakan uji *Durbin-Watson*. Dasar pengambilan keputusan pengujian ini yaitu jika  $d < dl$  atau  $d > 4-dl$  maka terdapat autokorelasi, jika  $du < dw < 4-du$  maka tidak terdapat autokorelasi dan jika  $dl < dw < du$  atau  $4-du < dw < 4-dl$  maka tidak terdapat kesimpulan.

**Tabel 7. Hasil Uji Durbin-Watson**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.686 <sup>a</sup>	.471	.437	2.26869	2.200

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dalam tabel *Durbin-Watson* untuk  $K=2$  dan  $N=34$  maka diperoleh angka DW sebesar 2,200. Sedangkan nilai batas atas ( $dU$ ) sebesar 1,5805 dan nilai ( $4-dU$ ) sebesar 2,4195. Nilai DW berada pada kondisi  $du < dw < 4-dU$ . Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial dan secara simultan antara variabel bebas dan variabel terikat. Model persamaan regresi yang baik yaitu yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data distribusinormal, dan model harus bebas dari gejala multikolinearitas. Dari hasil analisis sebelumnya membuktikan bahwa penelitian ini sudah dianggap baik. Berikut hasil penelitian pada program SPSS digunakan sebagai alat analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

**Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.446	4.188		4.404	.000
	GayaKepemimpinan	.015	.045	.046	.326	.747
	MotivasiKerja	.621	.131	.668	4.739	.000

a. Dependent Variable: TurnoverIntention

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil output yang telah diterapkan dalam program SPSS pada tabel 4.17 diatas, maka diperoleh hasil persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 18,446 + 0,015(X_1) + 0,621(X_2) + e$$

Keterangan:

- a. Nilai konstanta sebesar 18,446 artinya bahwa apabila nilai variabel dari Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja memiliki nilai 0 (nol), maka nilai kinerja karyawan sebesar 18,446.
- b. Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,015 artinya bahwa apabila terjadi peningkatan Gaya Kepemimpinan setiap 1% maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,015 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.
- c. Motivasi Kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,621 artinya bahwa apabila terjadi peningkatan Motivasi Kerja setiap 1% maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,621 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

**Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap *Turnover Intention* pada perusahaan ini. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan melihat nilai *R Square*. Berikut meruakan nilai *R Square* yang dihasilkan pada tabel 9 dibawah:



**Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.686 <sup>a</sup>	.471	.437	2.26869

a. Predictors: (Constant), MotivasiKerja, GayaKepemimpinan

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pada tabel 9 di atas, diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* ( $R^2$ ) untuk variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja adalah 0,437 atau sebesar 43,7%. Hal ini menunjukkan bahwa variasi variabel independen yang digunakan mampu menjelaskan sebesar 43,7% variasi variabel dependen. Sedangkan sisanya 56,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

**Pengujian Hipotesis**

**Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)**

Uji T dilakukan untuk mengetahui dari pengaruh masing – masing atau secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Dasar pengambilan keputusan pengujian ini yaitu jika nilai signifikansi < 0,05 atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, sementara jika nilai signifikansi > 0,05 atau  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka tidak terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil Uji T dapat dilihat pada tabel 10 di bawah:

**Tabel 10. Hasil Uji Parsial (Uji T)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.207	4.676		6.032	.000
	GayaKepemimpinan	.083	.050	.274	1.660	.107
	MotivasiKerja	.317	.146	.357	2.167	.038

a. Dependent Variable: TurnoverIntention

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji parsial tabel 10 maka dapat diuraikan sebagai berikut dibawah ini:

1. Hasil Uji T untuk pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap *Turnover Intention* (Y) pada PT Solusi Bangun Indonesia KabupatenTuban menghasilkan nilai  $t_{hitung}$  (1,660) lebih kecil dari  $t_{tabel}$  (1,694) dengan nilai signifikansi (0,107) atau lebih besar dari level of significant (0,05). Dari hasil Uji T ini dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh secara parsial antara Gaya Kepemimpinan terhadap *Turnover Intention* karyawan di perusahaan ini, sehingga pada uji ini  $H_0$  diterima  $H_1$ ditolak.
2. Hasil Uji T untuk pengaruh Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap *TurnoverIntention* (Y) pada PT Solusi Bangun Indonesia Kabupaten Tuban menghasilkan nilai  $t_{hitung}$  (2,167) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (1,694) dengan nilai signifikansi (0,03) atau kurang dari *level of significant* (0,05). Dari hasil Uji T ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara Motivasi Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan di perusahaan ini, sehingga pada uji ini  $H_0$  ditolak  $H_1$ diterima. Berdasarkan data diatas, variabel Gaya Kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh pada variabel *Turnover Intention* sementara variabel Motivasi Kerja secara parsial

berpengaruh terhadap variabel *Turnover Intention*.

**Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**

Uji F merupakan uji secara simultan untuk mengetahui apakah variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara bersama – sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel *Turnover Intention*. Uji F dilakukan dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ . Dari hasil analisis yang dilakukan telah diperoleh hasilnya sebagai berikut:

**Tabel 11. Hasil Uji Simultan (Uji F)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	75.861	2	37.931	5.913	.007 <sup>b</sup>
	Residual	198.874	31	6.415		
	Total	274.735	33			

a. Dependent Variable: TurnoverIntention

b. Predictors: (Constant), MotivasiKerja, GayaKepemimpinan

Sumber: Data diolah, 2024

Hasil dari perhitungan statistik Uji F pada tabel 11 diatas menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 5,913 kemudian setelah itu dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,295 dengan nilai signifikansi 5% atau 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $5,913 > 3,295$ ) dengan signifikansi  $0,00 < 0,05$ . Hal ini berarti menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan terdapat pengaruh antar variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan(X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap *Turnover Intention* karyawan di perusahaan ini.

**Pembahasan**

Berdasarkan hasil analisis data penelitian yang melibatkan 34 orang karyawan pada PT.Solusi Bangun Indonesia di Kabupaten Tuban bagian *Maintenance* yang berlokasi di Tambakboyo, Merkawang, Jalan Glondonggede Kerek No. KM3, Kabupaten Tuban, Jawa Timur. Penelitian ini mencakup 3 (tiga) variabel yaitu Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan *Turnover Intention*. Berikut merupakan pembahasan yang dapat diuraikan berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan.

**1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT Solusi Bangun Indonesia di Kabupaten Tuban**

Gaya kepemimpinan merupakan suatu perilaku yang secara konsisten yang diperankan oleh pemimpin ketika mempengaruhi anggota kelompok. Artinya, bagaimana cara pemimpin bisa memperlakukan untuk mempengaruhi anggota didalam kelompok. Seorang pemimpin harus bisa merepresentasikan kepemimpinannya secara baik sehingga anggota kelompok yang terlibat dapat bekerja dengan baik sehingga tujuan bisa dicapai sesuai jalurnya. Berdasarkan hasil uji secara parsial (Uji T) pada Gaya Kepemimpinan terhadap *Turnover Intention* ini dapat diperoleh bahwa Gaya Kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang secara signifikan terhadap *Turnover Intention*. Ini dapat dilihat bahwa dari pendapat karyawan yang menanggapi kuesioner dan menggambarkan bahwa Gaya Kepemimpinan bukanlah faktor utama yang mempengaruhi *Turnover Intention* karyawan pada PT Solusi Bangun Indonesia di Kabupaten Tuban. Meskipun tidak berpengaruh secara signifikan tetapi hal ini harus diperhatikan oleh para pemimpin dalam memberikan Gaya Kepemimpinan yang sesuai dengan apa yang diharapkan oleh para karyawannya. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian

sebelumnya yang dilakukan oleh Susilowati, (2017) yang menyatakan Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada Perusahaan Ono Swalayan Sidareja.

## **2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT Solusi Bangun Indonesia di Kabupaten Tuban**

Motivasi adalah suatu bentuk kondisi yang bisa menyebabkan seseorang mau melakukan sesuatu tindakan, mendorong untuk meraih tujuan tertentu serta membuat seseorang tertarik dalam melakukan suatu hal tertentu. Berdasarkan hasil uji secara parsial (Uji T) pada Motivasi Kerja terhadap *Turnover Intention* yang telah dilakukan, bahwa dapat diperoleh informasi Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention*. Maka pemberian Motivasi Kerja dari atasannya membuat para karyawan tidak berfikir untuk meninggalkan pekerjaan mereka karena kemungkinan karyawan telah mendapatkan apa yang mereka harapkan atau termotivasi untuk tidak meninggalkan pekerjaan mereka. Karyawan ingin melakukan sesuatu yang lebih dari yang mereka harapkan untuk diberikan bentuk Motivasi Kerja yang diberikan antara lain pelatihan dan pengembangan serta dilibatkan dalam perencanaan pekerjaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Anjani, (2019) yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT Wahana Persada Lampung.

## **3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention* di PT Solusi Bangun Indonesia Kabupaten Tuban**

Gaya kepemimpinan dan Motivasi Kerja dapat saja sangat berpengaruh terhadap kecenderungan atau terbesitnya para karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang sesuai dengan apa yang diharapkan para karyawannya dapat mempengaruhi kecenderungan karyawan untuk tidak meninggalkan pekerjaannya. Mengacu pada hasil uji secara simultan (Uji F) pada Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan dengan penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama – sama terhadap variabel *Turnover Intention*. Artinya, Sejalan dengan sebaran kuesioner yang dilakukan oleh peneliti untuk dalam menganalisis karyawan di perusahaan ini dan dibuktikan dengan adanya relevan antara Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dengan *Turnover Intention* pada PT Solusi Bangun Indonesia di Kabupaten Tuban. Dalam konteks organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja menjadi faktor kunci yang memengaruhi tingkat kepuasan dan keterikatan karyawan, yang pada akhirnya mempengaruhi tingkat niat untuk berpindah atau *Turnover Intention*. Pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja saling memengaruhi dan memoderasi tingkat *Turnover Intention* dapat membantu organisasi didalamnya untuk mengidentifikasi keperluan atau harapan dari karyawan untuk dapat diperbaiki dalam mengelola karyawan dan pengembangan organisasi secara keseluruhan. Sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah yang diteliti, maka dapat dibuktikan adanya keterkaitan dan pengaruh yang signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap variabel *Turnover Intention*. Hal ini dibuktikan dengan besarnya kontribusi variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap naik turunnya tingkat *Turnover Intention* di perusahaan sebesar 43,7%.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan untuk penelitian ini, maka peneliti mengambil kesimpulan dan memberikan saran yang tepat juga bermanfaat untuk perusahaan dan penelitian selanjutnya. Beberapa hal penelitian ini disimpulkan mengenai Gaya

Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT Solusi Bangun Indonesia di Kabupaten Tuban sebagai berikut:

- 1) Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Ini dapat terlihat dari pandangan dan pendapat karyawan bahwa Gaya Kepemimpinan bukanlah faktor utama yang mempengaruhi *Turnover Intention* pada karyawan PT Solusi Bangun Indonesia di Kabupaten Tuban. Tetapi, lebih kepada variabel Motivasi Kerja karyawannya.
- 2) Motivasi Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Pemberian Motivasi Kerja dari atasannya membuat para karyawan tidak berfikir untuk meninggalkan pekerjaan mereka karena karyawan telah mendapatkan apa yang mereka harapkan dan termotivasi lebih dalam bekerja. Hal ini ditunjukkan dengan keterlibatan karyawan dan pemberian pengembangan diri dari perusahaan.
- 3) Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara bersama – sama atau simultan berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT Solusi Bangun Indonesia di Kabupaten Tuban. Dalam konteks organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja menjadi faktor kunci yang memengaruhi tingkat kepuasan dan keterikatan karyawan, yang pada akhirnya mempengaruhi tingkat niat untuk berpindah atau *Turnover Intention*. Pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja saling mempengaruhi tingkat *Turnover Intention*. Hal ini dapat membantu organisasi untuk mengidentifikasi keperluan atau harapan dari karyawan sehingga meningkatkan tingkat *Turnover Intention* pada PT Solusi Bangun Indonesia di Kabupaten Tuban.

## REFERENSI

- Ainanur, A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1, 1-14. Retrieved from <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V1i1.2234>
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ferdinatus, T. (2020). *Motivasi Kerja*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hafidzi. (2019). Indikator Motivasi Kerja. *Indikator Motivasi Kerja*, 53. Retrieved Maret 2024, 10, from Indikator Motivasi Kerja: <http://repo.darmajaya.ac.id>
- Jahroni, J. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Terapan Ilmu Manajemen dan Bisnis (JTIMB)*, 5, 95-106. Retrieved from <https://jurnal.darmajaya.ac.id/index.php/PSND/article/view/1301/817#>
- Jaya, I. M. (2020). *Metode penelitian kualitatif dan kuantitatif*. Yogyakarta: Quadrant.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405-424.
- Mardikaningsih, R. (2020). Effect of Work Climate and Wages on Turnover Intention. *Journal of Science, Technology and Society*, 1, 21-28.
- Marsam. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Komitmen terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) di Lingkungan Yapis Cabang Kabupaten Biak Numfor*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media. Retrieved from <https://books.google.co.id/books?id=86bTDwAAQBAJ&printsec=frontco>
- Maruli. (2020). *PENGARUH KOMUNIKASI ANTARPRIBADI PIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Mujiati, N. W. (2016). Faktor-Faktor Yang Menentukan Intensi Turnover Karyawan Dalam Organisasi. *Jurnal Ilmiah Forum Manajemen*, 14.

- Setiawan, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Efektif Dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Bintang Anugerah Sejahtera. *JUMANT*, XI, 19-34.
- Sitanggang, D. H. (2020, November). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN. *Jurnal Lentera Bisnis*, 9 No 2, 21 - 30.
- Sopiah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: PT Alfabeta.
- Sujarweni. (2018). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: PT Pustakabaru.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan (Vol. X). Jakarta: Prenadamedia Group.
- Tambunan, T. S. (2015). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wahyuni, S. (2022). *Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum Dalam Kemasan* (Vol. 7). Padang: Mirai Management. Retrieved from <https://doi.org/10.37531/mirai.v7i3.2711>
- Waluyo, M. (2019). *Manajemen Psikologi Industri*. Malang: Literasi Nusantara.