

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN BEBAN
KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA
KARYAWAN PT. DIPO INTERNASIONAL PAHALA
OTOMOTIF (MITSUBISHI MOTORS)**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memperoleh Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

NAMA	: PENDI
NPM	: 1805160159
PROGRAM STUDI	: MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**



UMSU

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 10 Oktober 2022, pukul 13.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : PENDI
NPM : 1805160159
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP TURN OVER INTENTION PADA KARYAWAN PT. DIPO INTERNASIONAL PAHALA OTOMOTIF (MITSUBISHI MOTOR)

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Penguji I

Tim Penguji

Penguji II

Assoc. Prof. Hj. DEWLANDRIANY, S.E., M.M

SATRIA MIRSYA EFFANDY, S.E., M.Si

Pembimbing

Assoc. Prof. Dr. Hj. SITI MUJIATUN, S.E., M.M

Ketua

Sekretaris

H. JANURI, S.E., M.M., M.Si

Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : PENDI
N.P.M : 1805160159
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP *TURN OVER INTENTION* PADA KARYAWAN PT. DIPO INTERNASIONAL PAHALA OTOMOTIF (MITSUBISHI MOTOR)

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, September 2022

Pembimbing Skripsi

Assoc. Prof. Dr. Hj. SITI MUJIATUN, SE., MM

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.



H. HAYURI, S.E., M.M., M.Si.

Unggul | Cerdas | Terpercaya



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Pendi
NPM : 1805160159
Dosen Pembimbing : Assoc. Prof. Dr. Hj. Siti Mujiatun, SE., MM
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Beban Kerja terhadap *Turn Over Intention* pada Karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif (Mitsubishi Motor)

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- Latar belakang masalah - Rumusan Masalah - Tujuan Penelitian	6/22 /6	
Bab 2	- Karangka konseptual - hipotesis	10/22 /6	
Bab 3	- Jadwal Penelitian - Teknik Pengumpulan data	11/22 /6	
Bab 4	ulangi pengalahan datanya & Pembahasan yg ada	22/22 /9	
Bab 5	- Kesimpulan perbaikan sesuai dgn Peril Pembahasan - Sarannya per singkat	3/22 /10	
Daftar Pustaka	- Mendelay - Sitasi dr jurnal dosen min 5-	3/22 /10	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Ace. Proses lanjut.	4/22. /10	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

(Jasman Saripuddin Hsb, S.E, M.Si)

Medan, September 2022

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

(Assoc. Prof. Dr. Hj. Siti Mujiatun, SE., MM)

SURAT PERNYATAAN
PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : PENDI
NPM : 1805160159
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Judul : Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. DIPO INTERNASIONAL PAHALA OTOMOTIF (MITSUBISHI MOTORS)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Juni 2022
Pembuat Pernyataan



PENDI

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

ABSTRAK

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN BEBAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN PT. DIPO INTERNASIONAL PAHALA OTOMOTIF (MITSUBISHI MOTORS)

PENDI

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Medan 20238
Email:

Para sumber daya manusia harus mampu melaksanakan kewajiban kerja yang telah ditentukan sesuai dengan jobdesc-nya masing-masing untuk meminimalisir terjadi turnover intention pada para sumber daya manusia.. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif (Mitsubishi Motors). Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode pendekatan asosiatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini teknik sampel jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuisisioner/angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Regresi Linier Berganda, Uji Asumsi Klasik, Uji Hipotesis (Uji-t dan Uji-f) dan Koefisien Determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial diketahui Kepemimpinan berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif (Mitsubishi Motors), secara parsial diketahui kompensasi berpengaruh terhadap terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif (Mitsubishi Motors), secara parsial diketahui beban kerja berpengaruh terhadap terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif (Mitsubishi Motors), secara simultan diketahui kepemimpinan, kompensasi dan beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif (Mitsubishi Motors).

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kompensasi, Beban Kerja, Turnover Intention.

ABSTRACT

EFFECT OF LEADERSHIP, COMPENSATION, AND WORKLOAD ON TURNOVER INTENTION ON EMPLOYEES OF PT. DIPO INTERNASIONAL PAHALA OTOMOTIF (MITSUBISHI MOTORS)

PENDI

Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah North Sumatra
Jl. Captain Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Medan 20238
E-mail:

Human resources must be able to carry out work obligations that have been determined according to their respective job descriptions to minimize turnover intention in human resources. The purpose of this study was to determine and analyze the influence of leadership, compensation, and workload on turnover intention. At PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif (Mitsubishi Motors). The method used in this study uses an associative approach. The sampling technique used in this study is the saturated sample technique. The data collection technique used in this study used a questionnaire/questionnaire. The data analysis technique in this study uses Multiple Linear Regression, Classical Assumption Test, Hypothesis Testing (t-test and f-test) and Coefficient of Determination. The results of this study indicate that it is partially known that leadership has an effect on turnover intention in employees of PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif (Mitsubishi Motors)., partially known that compensation has an effect on turnover intention of employees of PT. Dipo International Pahala Otomotif (Mitsubishi Motors), partially known that workload affects the turnover intention of employees of PT. Dipo International Pahala Otomotif (Mitsubishi Motors), simultaneously known that leadership, compensation and workload affect the turnover intention of employees of PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif (Mitsubishi Motors).

Keywords: Leadership, Compensation, Workload, Turnover Intention.

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah rabbil'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Selanjutnya tidak lupa pula peneliti mengucapkan Shalawat dan Salam kepada Junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa Risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua. Penelitian ini merupakan kewajiban bagi peneliti guna melengkapi tugas-tugas serta memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul peneliti yaitu: **“Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif (Mitsubishi Motors)”**.

Dalam menyelesaikan proposal ini penulis mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing dan mengarahkan selama penyusunan skripsi. Penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih sebesar-besarnya terutama kepada:

1. Teristimewah kepada kedua orangtua saya Ayahanda Rabumin dan Ibunda Suwarni terima kasih yang telah tulus mendoakan dan memberikan dorongan moral ataupun material yang tiada henti-hentinya.
2. Kepada keluarga besar yang selalu memberikan kasih sayang dan selalu memberikan dukungan.
3. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak H. Januri, S.E., M.M., M.Si. selaku Dekan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Jasman Saripudin Hasibuan, S.E., M.Si. selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Dr. Jufrizen, S.E., M.Si. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Ibu Assoc. Prof. Dr. Siti Mujiatun, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing proposal yang telah memberikan bimbingan dan memberi arahan serta meluangkan waktu untuk membimbing dalam menyelesaikan proposal.

10. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada peneliti baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan proposal ini.

11. Berbagai pihak yang turut membantu yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, semoga Allah SWT. membalas segala amal perbuatannya Aamiin.

Akhir kata penulis ucapkan banyak terima kasih semoga skripsi ini dapat penulis lanjutkan dalam penelitian dan akhirnya dapat menyelesaikan skripsi yang menjadi salah satu syarat penulis dalam menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara.

Medan, Oktober 2022
Penulis

PENDI
NPM: 1805160159

DAFTAR ISI

HALAMAN

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	5
1.3 Batasan Masalah.....	6
1.4 Rumusan Masalah	6
1.5 Tujuan Penelitian	7
1.6 Manfaat Penelitian	7

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Uraian Teori	9
2.1.1 <i>Turnover Intention</i> (Y).....	9
2.1.1.1 Pengertian <i>Turnover Intention</i>	9
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Turnover Intention</i>	10
2.1.1.3 Indikator <i>Turnover Intention</i>	13
2.1.2 Kepemimpinan (X1)	13
2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan.....	13
2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan .	15
2.1.2.3 Indikator Kepemimpinan	15
2.1.3 Kompensasi (X2)	16
2.1.3.1 Pengertian Kompensasi.....	16
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi	17
2.1.3.3 Indikator Kompensasi	19
2.1.3.4 Sistem Kompensasi	19
2.1.4 Beban Kerja (X3)	21

2.1.4.1 Pengertian Beban Kerja	21
2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja	22
2.1.4.3 Indikator Beban Kerja.....	23
2.2 Kerangka Konseptual.....	24
2.3 Hipotesis	27

BAB 3 METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian	29
3.2 Operasionalisasi Variabel	29
3.3 Tempat Dan Waktu Penelitian	30
3.4 Populasi Dan Sampel.....	31
3.5 Teknik Pengumpulan Data	32
3.6 Teknik Analisis Data	33

BAB 4 HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian	43
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian	43
4.1.2 Identitas Responden	43
4.1.3 Persentase Jawaban Responden	45
4.1.3.1 Variabel Kepemimpinan (X1)	47
4.1.3.2 Variabel Kompensasi (X2)	49
4.1.3.3 Variabel Beban Kerja (X3)	50
4.1.3.4 Variabel <i>Turnover Intention</i> (Y).....	52
4.1.4 Model Regresi	54
4.1.4.1 Uji Asumsi Klasik.....	54
4.1.4.2 Uji Regresi Linear Berganda	57
4.1.4.3 Pengujian Hipotesis	59
4.1.4.4 Koefisien Determinasi	61
4.2 Pembahasan	62
4.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap <i>Turnover Intention</i>	62
4.2.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap <i>Turnover Intention</i>	63
4.2.3 Pengaruh Beban Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	64

4.2.4 Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Beban Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	65
--	----

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan.....	67
5.2 Saran.....	68
5.3 Keterbatasan Penelitian	69

DAFTAR PUSTAKA	71
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN.....	74
----------------------	-----------

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Jumlah <i>Turnover Intention Sales Executive</i> Pada PT. Dipo Internasiona Pahala Otomotif (Mitsubishi Motors) Karyawan Tahun 2022	2
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel	29
Tabel III.2 Waktu Penelitian	31
Tabel III.3 Hasil Pengujian Validitas <i>Turnover Intention</i> (Y).....	33
Tabel III.4 Hasil Pengujian Validitas Kepemimpinan (X ₁)	34
Tabel III.5 Hasil Pengujian Validitas Kompensasi (X ₂)	34
Tabel III.6 Hasil Pengujian Validitas Beban Kerja (X ₃).....	34
Tabel III.7 Hasil Pengujian Reliabilitas <i>Turnover Intention</i> (Y), Kepemimpinan (X ₁), Kompensasi (X ₂), Dan Beban Kerja (X ₃).....	36
Tabel IV.1 Jenis Kelamin.....	43
Tabel IV.2 Pendidikan Terakhir.....	44
Tabel IV.3 Usia	44
Tabel IV.4 Lama Bekerja.....	45
Tabel IV.5 Angket Untuk Variabel Kepemimpinan (X ₁).....	46
Tabel IV.6 Angket Untuk Variabel Kompensasi (X ₂)	48
Tabel IV.7 Angket Untuk Variabel Beban Kerja (X ₃)	50
Tabel IV.8 Angket Untuk Variabel <i>Turnover Intention</i> (Y).....	52
Tabel IV.9 Hasil Kolmogorove-Smirnov.....	54
Tabel IV.10 Hasil Uji Multikolinearitas	56
Tabel IV.11 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	57
Tabel IV.12 Hasil Uji-t (Uji Parsial).....	59
Tabel IV.13 Hasil Uji-F (Uji Simultan).....	60
Tabel IV.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap <i>Turnover Intention</i>	25
Gambar II.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap <i>Turnover Intention</i>	26
Gambar II.3 Pengaruh Beban Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	26
Gambar II.4 Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Beban Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	27
Gambar IV.1 Hasil Uji Normalitas Histogram	55
Gambar IV.2 Hasil Uji Normalitas PP-Plot	56
Gambar IV.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	57

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pada era perkembangan teknologi dan digitalisasi pada saat ini para sumber daya manusia pada masa sekarang diharapkan mampu untuk memberikan suatu hal yang berbeda terhadap perusahaannya dalam hal ini dengan memiliki kompetensi, kemampuan secara intelektual pemahaman serta teknis pada proses pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan. Dengan adanya hal tersebut maka perusahaan akan sangat terbantu serta mampu bertahan menghadapi tantangan yang datang baik secara internal dan eksternal dengan para sumber daya manusia yang dimiliki saat ini. Banyaknya para pekerja yang tidak mampu menyesuaikan pola kerja serta keadaan lingkungan kerja menjadi penyebab ketidaknyamanan sumber daya manusia sehingga menyebabkan terjadinya *turnover* pada perusahaan dengan berbagai faktor yang ada seperti pola kepemimpinan pada perusahaan, kompensasi yang diberikan kepada para karyawan, serta beban kerja yang berat untuk menjadi tanggung jawab bagi para karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan. Para sumber daya manusia harus mampu melaksanakan kewajiban kerja yang telah ditentukan sesuai dengan *jobdesc*-nya masing-masing untuk meminimalisir terjadi *turnover intention* pada para sumber daya manusia.

Keluar masuknya para pekerja pada suatu perusahaan menjadi nilai minus jika tidak mampu diminimalisir sehingga akan menyebabkan ketidakstabilan pada lingkungan perusahaan dan pastinya akan berdampak pada penurunan capaian target kerja yang sudah direncanakan sebelumnya. Menurut Rivai (2015)

menjelaskan bahwa *turnover* merupakan keinginan karyawan untuk berhenti kerja dari perusahaan secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. *Turnover Intention* merupakan keluar atau berhentinya karyawan dari perusahaan disebabkan berbagai alasan yang menjadi sikap serta perasaan atas ketidaknyamanan karyawan selama bekerja di perusahaan tersebut. Maka dengan ada hal ini peneliti melaksanakan riset pada suatu perusahaan dengan basis tenaga kerja sebagai pendukung penting pergerakan perusahaan ialah PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif (Mitsubishi Motors). Perusahaan ini bergerak dalam bidang otomotif penjualan mobil pada konsumen di Kota Medan sebagai target utama, namun juga menjadikan konsumen dari beberapa kabupaten kota sebagai target setelahnya. PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif (Mitsubishi Motors) memiliki hampir ratusan karyawan yang bekerja namun pada penelitian ini peneliti hanya berfokus pada karyawan divisi *sales executive* sebagai garda terdepan dalam peningkatan jumlah penjualan per periode. Dibawah ini tabel jumlah karyawan *sales executive* masuk dan keluar pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif (Mitsubishi Motors).

Tabel I.1 Jumlah *Turnover Intention Sales Executive* Pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif (Mitsubishi Motors) Karyawan Tahun 2018-2022

NO	TAHUN	OUT	IN
1	2018	9	4
2	2019	21	10
3	2020	32	13
4	2021	25	9
5	2022 (Januari-Mei)	18	8
Total		105	44

Sumber: PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif

Berdasarkan Tabel I.1. di atas diketahui bahwa jumlah karyawan masuk dan keluar PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif (Mitsubishi Motors) dalam 5 tahun terakhir pada tahun 2018-2022, tertinggi ialah pada tahun 2020 karyawan

keluar berjumlah 32 orang, hal ini disebabkan karena kondisi pandemi covid 19 dimana para *sales executive* kecuali manager dan supervisor seluruhnya dijadikan mitra sehingga tidak mendapatkan gaji pokok, hanya mendapatkan uang ketika mampu menjual unit mobil merupakan suatu beban kerja yang harus dilaksanakan dalam memenuhi target penjualan, sehingga dalam hal ini pemimpin akan memiliki peran aktif guna memberikan pengawasan, perencanaan, serta dorongan motivasi terhadap para karyawan yang ada agar meminimalisir terjadinya *turnover* yang lebih tinggi.

Kepemimpinan ialah salah satu aspek penting sebagai pendorong para karyawan dalam melaksanakan proses kerja yang efektif, ideal, tepat, dan praktis maka dengan adanya dorongan support yang diberikan oleh pemimpin akan memberikan energi tambahan bagi para sumber daya manusia dalam bekerja. Menurut Sutrisno (2017) Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk dapat melakukan sesuatu agar mampu dicapai hasil sesuai yang diharapkan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Irfan & Putra (2021), Yelfira & Soeling (2021), dan Nawawi (2021) menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap *turnover intention*. Adapun beberapa permasalahan yang terjadi pada karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif (Mitsubishi Motors) terkait dengan Kepemimpinan diantaranya ialah minimnya *briefing* kerja yang dilakukan oleh atasan sebagai bentuk evaluasi kerja bagi para karyawan, selanjutnya atasan hanya berfokus pada target tanpa memberikan solusi serta ide terkait pencapaian tersebut. Maka dengan adanya hal tersebut perlunya diberikan pendekatan terhadap para karyawan serta sebagai *support* kompensasi

yang diberikan juga sebagai pertimbangan para karyawan dalam bekerja sehingga akan menjadi penyemangat dalam bekerja.

Kompensasi ialah suatu hal penting dalam menjalankan aktivitas pekerjaan bagi para karyawan untuk tetap memberikan sesuatu yang terbaik bagi capaian bersama secara positif untuk memberikan kestabilan bagi perkembangan perusahaan dalam jangka panjang. Menurut Sutrisno (2017) Kompensasi didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasinya. Kompensasi adalah sebuah bentuk balas jasa perusahaan terhadap pengorbanan waktu. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh oleh Zulfa & Azizah (2020), Nugroho & Darmawati (2018), dan Ariyanti & Suartina (2021) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention*. Adapun beberapa permasalahan yang terjadi pada karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif (Mitsubishi Motors) terkait dengan Kompensasi diantaranya ialah pemberian gaji yang masih kerap terlambat diberikan kepada para karyawan khususnya *sales executive* tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku, selanjutnya ketidakjelasan adanya asuransi kesehatan bagi para karyawan yang bekerja, sehingga banyak karyawan yang mengurus sendiri asuransi kesehatan tersebut. sehingga hal ini tidak sesuai dengan beban kerja serta tanggung jawab yang diberikan kepada para karyawan yang bekerja.

Beban kerja ialah suatu hal yang wajib didapatkan oleh para karyawan pada saat melaksanakan suatu tanggung jawab kerja oleh perusahaan, maka dalam hal ini setiap sumber daya manusia harus mampu menerima keadaan tersebut sebagai bentuk rasa komitmen dalam bekerja untuk menyelesaikan segala tuntutan

kerja yang diberikan oleh perusahaan dalam waktu tertentu secara cepat dan tepat. Menurut Munandar (2015) Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Beban kerja dapat berupa beban fisik maupun mental yang akan berdampak pada perkembangan kinerja serta rasa kepuasan kerja nantinya sebagai pedoman kelayakan pada sumber daya manusia untuk tetap berada pada situasi kerja tertentu. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bogal, Sambul & Rumawas (2021), Sutikno (2020), dan Rizky, Saroh & Zunaida (2021) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Adapun beberapa permasalahan yang terjadi pada karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif (Mitsubishi Motors) terkait dengan beban kerja diantaranya ialah target kerja belum sesuai dengan yang diharapkan oleh para *sales executive*, kondisi rekan kerja yang tidak dapat dipercaya sehingga menimbulkan kecemburuan dalam bekerja.

Dengan berbagai fenomena permasalahan yang terjadi di atas maka penulis berkeinginan untuk mengadakan penelitian yang lebih mendalam terkait dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif (Mitsubishi Motors)”**

1.2. Identifikasi Masalah

1. Minimnya *briefing* kerja yang dilakukan oleh atasan sebagai bentuk evaluasi kerja bagi para karyawan.
2. Atasan hanya berfokus pada target tanpa memberikan solusi serta ide terkait pencapaian tersebut.

3. Pemberian gaji yang masih kerap terlambat diberikan kepada para karyawan khususnya *sales executive* tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
4. Ketidakjelasan adanya asuransi kesehatan bagi para karyawan yang bekerja, sehingga banyak karyawan yang mengurus sendiri asuransi kesehatan tersebut.
5. Target kerja belum sesuai dengan yang diharapkan oleh para *sales executive*
6. Kondisi rekan kerja yang tidak dapat dipercaya sehingga menimbulkan kecemburuan dalam bekerja.

1.3. Batasan Masalah

Diketahui pada identifikasi masalah, maka penelitian ini perlu dibatasi agar penelitian dapat lebih terfokus. Maka peneliti membatasinya hanya pada Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif (Mitsubishi Motors). Dimana nantinya populasi pada penelitian terfokus hanya pada *sales executive* pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif (Mitsubishi Motors) dalam hal ini yang menjadi permasalahan karena banyaknya para *sales executive* yang keluar dan masuk pada pekerjaan tersebut.

1.4. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif (Mitsubishi Motors)?

2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif (Mitsubishi Motors)?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif (Mitsubishi Motors)?
4. Apakah kepemimpinan, kompensasi, dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif (Mitsubishi Motors)?

1.5. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif (Mitsubishi Motors).
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif (Mitsubishi Motors).
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif (Mitsubishi Motors).
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kepemimpinan, kompensasi dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif (Mitsubishi Motors).

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan penulis dari penelitian ini ialah :

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu: Diharapkan penelitian ini dapat menjelaskan teori-teori tentang kepemimpinan, kompensasi, beban kerja, dan *turnover intention* sehingga dapat menambah wawasan pengetahuan dalam hal kepemimpinan, kompensasi, beban kerja, dan *turnover intention*.

2. Manfaat Praktis

- a. Memberikan sumbangan pemikiran bagi perusahaan dalam upaya merumuskan berbagai kebijakan yang berhubungan dengan kepemimpinan, kompensasi, beban kerja, dan *turnover intention*.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada perusahaan tentang pengaruh kepemimpinan, kompensasi, beban kerja terhadap *turnover intention* Pada Karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif (Mitsubishi Motors).

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Uraian Teori

2.1.1. *Turnover Intention* (Y)

2.1.1.1. Pengertian *Turnover Intention*

Menurut Rivai (2015) menjelaskan bahwa *turnover* merupakan keinginan karyawan untuk berhenti kerja dari perusahaan secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. *Turnover Intention* merupakan keluar atau berhentinya karyawan dari perusahaan disebabkan berbagai alasan yang menjadi sikap serta perasaan atas ketidaknyamanan karyawan selama bekerja di perusahaan tersebut. Keinginan (*intention*) adalah niat yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara perputaran (*turnover*) adalah berhentinya seorang karyawan dari tempat bekerja secara sukarela atau pindah kerja dari tempat kerja ke tempat kerja lain (Jufrizen, 2017). *Turnover* yang tinggi mengindikasikan bahwa karyawan tidak betah bekerja di perusahaan tersebut. Menurut Mathis dan Jackson (2016), *turnover intention* ialah perputaran proses dimana karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan. Sehingga tidak ada yang abadi dari suatu posisi atau jabatan dari seorang karyawan, hal ini dikarenakan dalam suatu saat posisi dan jabatan tersebut harus digantikan dengan karyawan lain baik secara sukarela maupun tidak.

Menurut Mobley (2016) *turnover intention* merupakan suatu kecenderungan atau niat dari karyawan untuk berhenti bekerja dari

pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. *Turnover intention* ialah tindakan pengunduran diri secara permanen yang dilakukan oleh karyawan baik secara sukarela ataupun tidak secara sukarela (Robbins & Judge, 2016). *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi. Menurut Jufrizen (2018) *Turnover intention* adalah derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru ditempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa tiga bulan yang akan datang, enam bulan yang akan datang, satu tahun yang akan datang, dan dua tahun yang akan datang.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* ialah niat atau keinginan keluar karyawan dari pekerjaannya yang sekarang secara sukarela untuk mendapatkan pekerjaan ditempat lain dengan berbagai faktor penyebab terjadinya ketidaknyamanan dalam bekerja sehingga menyebabkan beberapa karyawan keluar dari pekerjaan tersebut.

2.1.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Menurut Rivai (2015) mengklasifikasikan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi turnover intention diantaranya ialah:

1. **Beban Kerja**

Beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerjaan.

Beban kerja dibedakan menjadi dua yaitu secara kuantitatif dan kualitatif. Beban kerja kuantitatif timbul karena tugas-tugas yang terlalu banyak yang diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu, sedangkan secara kualitatif yaitu jika seseorang tidak dapat mengerjakan suatu tugas atau tugas yang diberikan tidak menggunakan keterampilan potensi yang sesuai dari tenaga kerja.

2. Kompensasi

Kompensasi didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Kompensasi mempunyai arti yang sangat penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan suatu kesejahteraan karyawannya. Kompensasi yang tidak memadai akan menimbulkan terjadinya *turnover intention* pada karyawan. Kompensasi terbagi menjadi kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial. Kompensasi finansial adalah kompensasi yang diwujudkan dengan sejumlah uang, sedangkan kompensasi nonfinansial adalah balas jasa yang diterima karyawan bukan dalam bentuk uang. Bentuk dari kompensasi nonfinansial yaitu lingkungan fisik/psikologi dimana seseorang bekerja.

3. *Punishment*

Punishment yang diterima oleh seorang karyawan secara berlebihan, terus-menerus, atau *punishment* yang merusak nama baik seorang

karyawan mendorong karyawan untuk keluar dari pekerjaan. Begitu juga dengan *punishment* yang dirasakan tidak adil oleh karyawan, dimana karyawan merasa *punishment* yang diterimanya lebih berat dari pada *punishment* yang diterima oleh karyawan lain yang melakukan kesalahan yang sama. Hal ini mengakibatkan kecemburuan dan rasa kecewa sehingga karyawan memutuskan untuk berhenti bekerja.

4. Gaya kepemimpinan

Kepemimpinan menjadi salah satu hal penting dalam menjalankan aktivitas pekerjaan bagi para sumber daya manusia sehingga dengan adanya pemimpin yang baik, serta mengerti kondisi lingkungan kerja akan memberikan respon positif pada pelaksanaan tanggung jawab pekerjaan, dan mampu memberikan gambaran solusi terkait permasalahan yang terjadi untuk diselesaikan dengan tepat. Kepuasan terhadap pemimpin dan variabel variabel lainnya seperti sentralisasi merupakan faktor yang menentukan *turnover*.

5. Dukungan Sosial

Dukungan sosial yang dimaksud adalah adanya hubungan saling membantu untuk memecahkan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Dukungan sosial memiliki pengaruh yang cukup besar dalam mendukung aspek psikologis karyawan, sehingga mereka mampu bekerja dengan tenang, konsentrasi, termotivasi, dan mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasinya. Sedangkan karyawan yang kurang dalam

mendapatkan dukungan sosial bisa mengalami frustrasi, stress dalam bekerja sehingga prestasi kerja menjadi buruk, dan dampak lainnya tingginya absensi kerja, keinginan pindah kerja bahkan sampai pada berhenti bekerja.

2.1.1.3. Indikator *Turnover Intention*

Menurut Mobley (2016) adapun indikator dari *turnover intention* diantaranya sebagai berikut:

1. Memikirkan untuk keluar (*Thinking of Quitting*).

Mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini.

2. Pencarian alternatif pekerjaan (*Intention to search for alternatives*).

Mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berpikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.

3. Niat untuk keluar (*Intention to quit*)

Mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. Karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

2.1.2. Kepemimpinan (X1)

2.1.2.1. Pengertian Kepemimpinan

Menurut Robbins & Judge (2016) Pemimpin (leader) ialah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain dan memiliki otoritas manajerial. Kepemimpinan (*leadership*) merupakan proses memimpin sebuah kelompok itu dalam mencapai tujuannya. Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk dapat melakukan sesuatu agar mampu dicapai hasil sesuai yang diharapkan (Sutrisno, 2017). Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi dapat tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin (Rivai, 2015).

Menurut Siagian (2017) Gaya kepemimpinan seseorang adalah identik dengan tipe kepemimpinan orang bersangkutan. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, tempramen, watak, dan kepribadian tersendiri yang unik dan khas, hingga tingkah laku dan gaya yang membedakan dirinya dengan orang lain. Kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan memberikan pengaruh terhadap orang lain agar termotivasi dalam melaksanakan tugasnya untuk dapat mencapai tujuan organisasi secara diplomatis (Thoha, 2015). Kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama (Jufrizen, 2015).

Menurut Sedarmayanti (2017), kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas/kegiatan pada orang lain untuk mempengaruhi kemauan orang lain untuk mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan seseorang dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku orang lain agar termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi, serta melakukan aktivitas pekerjaan yang efektif, tepat dan cepat.

2.1.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Menurut Santoso (2018) adapun faktor yang dapat mempengaruhi kepemimpinan ialah:

1. *Human Relationship*, pemimpin mempunyai pengetahuan tentang hubungan manusia.
2. *Comunication Skill*, mempunyai kecakapan untuk berkomunikasi kepada bawahannya.
3. *Teaching Skill*, pemimpin mempunyai kecakapan untuk mengajarkan, menjelaskan dan mengembangkan bawahannya
4. *Social Skill*, pemimpin mempunyai keahlian di bidang sosial, supaya terjamin kesetiaan dan kepercayaan bawahannya
5. *Technical Competent*, pemimpin mempunyai kecakapan menganalisis, merencanakan, mengorganisasi, mendelegasikan wewenang mengambil keputusan dan mampu menyusun konsep.

2.1.2.3. Indikator Kepemimpinan

Menurut Sedarmayanti (2017) terdapat indikator dari gaya kepemimpinan ialah sebagai berikut:

- 1) Watak dan kepribadian yang terpuji. Agar para bawahan maupun orang yang berada di luar organisasi mempercayainya, seorang pemimpin harus mempunyai watak dan kepribadian yang terpuji.
- 2) Memahami kondisi lingkungan. Seorang pemimpin tidak hanya menyadari tentang apa yang sedang terjadi disekitarnya, tetapi juga harus memiliki pengertian yang memadai, sehingga dapat mengevaluasi perbedaan kondisi organisasi dan para bawahan.
- 3) Intelegensi yang tinggi. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan berfikir pada taraf yang tinggi. Ia dituntut menganalisis problem dengan efektif, belajar dengan cepat, dan memiliki minat yang tinggi untuk mendalami ilmu

2.1.3. Kompensasi (X2)

2.1.3.1. Pengertian Kompensasi

Menurut Sutrisno (2017) Kompensasi didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasinya. Kompensasi adalah sebuah bentuk balas jasa perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga dan fikiran yang telah diberikan mereka (karyawan) kepada perusahaan (Saydam, 2018). Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi,

dan skala kompensasi (Hamali, 2018). Karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil, malah kalau bisa cukup kompetitif di banding dengan organisasi atau perusahaan lain. Suatu sistem kompensasi yang baik perlu didukung oleh metode secara rasional yang dapat menciptakan seseorang digaji atau diberi kompensasi sesuai tuntutan pekerjaannya (Jufrizen, 2015).

Menurut Hasibuan (2017) Kompensasi ialah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2014). Menurut Wibowo (2016) ompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat (Jufrizen, 2017).

2.1.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Sutrisno (2017), terdapat beberapa faktor –faktor yang mempengaruhi kompensasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Adanya permintaan dan penawaran tenaga kerja

Permintaan tenaga kerja artinya pihak perusahaan sangat membutuhkan tenaga kerja, maka secara otomatis kompensasi relative tinggi. Penawaran tenaga kerja artinya pihak individu yang membutuhkan pekerjaan, maka tingkat kompensasi relatif lebih rendah.

2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan membayar

Bahwa ukuran besar kecilnya kompensasi yang akan diberikann kepada karyawan akan sangat tergantung kepada kemampuan finansial yang dimiliki perusahaan, dan juga seberapa besar kesediaan dan kesanggupan perusahaan menentukan besarnya kompensasi untuk karyawannya.

3. Serikat buruh atau organisasi karyawan

Pentingnya eksistensi karyawan dalam perusahaan, maka karyawan akan membentuk suatu ikatan dalam rangka proteksi atas kesemena- menaan pimpinan dalam memberdayakan karyawan. Dalam hal ini muncul rasa yang menyatakan bahwa perusahaan tidak akan bisa mencapai tujuannya tanpa ada karyawan. Dengan demikian maka akan mempengaruhi besarnya kompensasi.

4. Produktivitas kerja/prestasi kerja karyawan

Kemampuan karyawan dalam menghasilkan prestasi kerja akan sangat mempengaruhi besarnya kompensasi yang akan diterima karyawan.

5. Biaya hidup

Tingkat biaya hidup disuatu daerah akan menentukan besarnya kompensasi.

6. Posisi atau jabatan karyawan

Tingkat jabatan yang dipegang karyawan akan menentukan besar kecilnya kompensasi yang akan diterimanya, juga berat ringannya beban dan tanggung jawab suatu pekerjaan.

7. Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja

Pendidikan dan pengalaman berperan dalam menentukan besarnya kompensasi bagi karyawan. Semakin tinggi pendidikan karyawan dan semakin banyak pengalaman kerja, maka semakin tinggi kompensasinya.

2.1.3.3. Indikator Kompensasi

Menurut Sutrisno (2017) mengategorikan bahwa indikator dari kompensasi terbagi menjadi tiga, yaitu:

1. Upah dan gaji

Imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur seperti tahunan, caturwulan, bulanan dan mingguan.

2. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja.

3. Tunjangan

Imbalan tidak langsung yang diberikan kepada karyawan, biasanya mencakup asuransi kesehatan, cuti, pensiun, rencana pendidikan, dan rabat untuk produk-produk perusahaan.

2.1.3.4. Sistem Kompensasi

Menurut Sutrisno (2017) mengategorikan bahwa sistem dari kompensasi terdiri dari, yaitu:

1. Sistem waktu

Dalam sistem waktu kompensasi diterapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu, atau bulan. Sistem waktu ini dapat diterapkan jika prestasi kerja sulit diukur perunitnya, dan bagi karyawan tetap kompensasinya dibayar atas sistem waktu secara periodik setiap bulannya. Kebaikan sistem waktu adalah administrasi pengupahan mudah dan besarnya kompensasi yang akan dibayarkan tetap. Kelemahan sistem waktu adalah yang malaspun tetap dibayar sebesar perjanjian.

2. Sistem hasil

Besarnya kompensasi ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti perpotong, permeter, liter dan kilogram. Dalam sistem hasil besarnya kompensasi yang akan dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan berdasarkan lamanya waktu mengerjakannya. Kebaikan sistem ini memberikan kesempatan kepada karyawan yang bekerja bersungguh-sungguh serta berprestasi baik akan memperoleh balas jasa yang lebih besar. Kelemahan sistem hasil ini adalah kualitas barang yang dihasilkan kurang baik dan karyawan yang kurang mampu balas jasanya kecil, sehingga kurang manusiawi.

3. Sistem borongan

Suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Dalam sistem borongan ini

pekerja biasa mendapat balas jasa besar atau kecil tergantung atas kecermatan kalkulasi mereka.

2.1.4. Beban Kerja (X3)

2.1.4.1. Pengertian Beban Kerja

Menurut Hannani (2016) beban kerja ialah sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai teman kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja. Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja (Munandar, 2015). Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan, teknik analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit pada organisasi (Ellyzar, 2017).

Menurut Moekijat (2015), beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu. Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu atau beban kerja dapat dilihat pada sudut pandang obyektif dan subyektif. Secara obyektif adalah keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktivitas yang dilakukan. Sedangkan beban kerja secara subyektif adalah ukuran yang dipakai seseorang terhadap pernyataan tentang perasaan kelebihan beban kerja, ukuran

dari tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja. Beban kerja sebagai sumber ketidakpuasan disebabkan oleh kelebihan beban kerja. Suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari pekerja (Tarwaka, 2017).

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa beban kerja ialah pekerjaan yang harus di selesaikan oleh seseorang pekerja dalam jangka waktu tertentu, beban kerja dapat berupa beban fisik maupun mental yang akan berdampak pada perkembangan kinerja serta rasa kepuasan kerja nantinya sebagai pedoman kelayakan pada sumber daya manusia untuk tetap berada pada situasi kerja tertentu.

2.1.4.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Tarwaka (2017) terdapat beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi beban kerja diantaranya ialah:

1. Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi, faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukurantubuh, status gizi, kondisi kesehatan), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

2. Faktor Eksternal

- a. Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti

kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.

- b. Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
- c. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik (penerangan, kebisingan, getaran mekanis), lingkungan kerja kimiawi (debu, gas pencemar udara), lingkungan kerja biologis (bakteri, virus dan parasit) dan lingkungan kerja psikologis (penempatan tenaga kerja).

2.1.4.3. Indikator Beban Kerja

Menurut Munandar (2015), adapun indikator dari beban kerja adalah sebagai berikut:

1. Target yang harus di capai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang di berikan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu tertentu. Jika seorang karyawan menganggap target pekerjaannya tinggi, maka ia akan merasa memiliki beban kerja yang berat atau tinggi, demikian pula sebaliknya.

2. Kondisi pekerjaan

Pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaan, serta mengatasi masalah kejadian yang tidak terduga seperti melakukan pekerjaan extra diluar waktu yang di tentukan. Dalam hal ini, karyawan dihadapkan pada pekerjaan yang memerlukan pemecahan atau penyelesaian, jika karyawan menganggap pekerjaannya sulit dipecahkan,

maka karyawan merasakan adanya masalah dan beban pekerjaannya menjadi berat atau tinggi, demikian pula sebaliknya.

3. Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki individu mengenai pekerjaan misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Standart pekerjaan yang ditetapkan perusahaan kadang menjadikan karyawan terbebani, karena dia tidak atau kurang mampu mengerjakannya, demikian pula sebaliknya, jika standart pekerjaan itu dapat dipahami dan karyawan merasa dapat mengerjakan, maka pekerjaan itu bebannya menjadi tidak berat atau tinggi.

2.2. Kerangka Konseptual

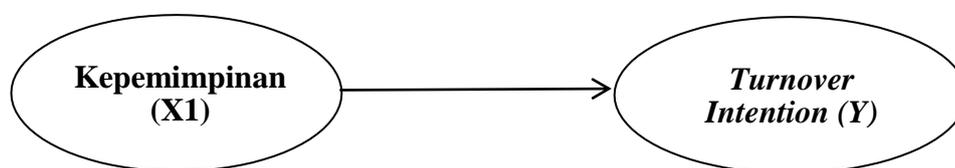
Menurut Sugiyono (2017) kerangka konsep dapat menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian yaitu antara variabel bebas dengan variabel terikat. Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah:

2.2.1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap *Turnover Intention*

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam menjalankan aktivitas pekerjaan bagi para sumber daya manusia dalam ruang lingkung internal perusahaan, maka dengan adanya dukungan yang diberikan oleh para atasan akan berdampak pada progress positif pekerjaan yang dilaksanakan menjadi lebih terarah dan terorganisir dengan lebih efektif, tepat, dan cepat (Mujiatun et al., 2019). Pemimpin akan memberikan suatu solusi pada setiap permasalahan yang terjadi terhadap progress pekerjaanya sehingga para sumber daya manusia mampu dengan cepat menyelesaikan permasalahan tersebut sesuai dengan yang

diarahkan. Menurut Sedarmayanti (2017), kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas/kegiatan pada orang lain untuk mempengaruhi kemauan orang lain untuk mencapai tujuan bersama.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Irfan & Putra (2021), Yelfira & Soeling (2021), dan Nawawi (2021) menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Pengaruh positif kepemimpinan terhadap *turnover intention*, maka hal ini dapat dikemukakan pada gambar sebagai berikut:



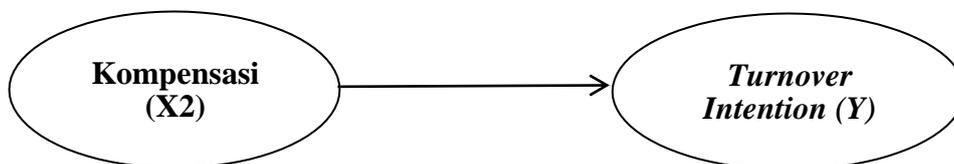
Gambar II.1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap *Turnover Intention*

2.2.2. Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention*

Kompensasi bagi para karyawan akan memberikan suatu hal penting untuk mendukung proses aktivitas dalam bekerja yang dilaksanakan sesuai dengan arahan dan tanggung jawab yang diberikan (Jufrizen, 2015). Dengan adanya pemberian kompensasi yang diberikan sesuai maka akan memberikan hal positif bagi pekerjaan para karyawan sesuai dengan *jobdesc* nya masing-masing. Karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil, malah kalau bisa cukup kompetitif di banding dengan organisasi atau perusahaan lain.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Zulfa & Azizah (2020), Nugroho & Darmawati (2018), dan Ariyanti & Suartina (2021) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

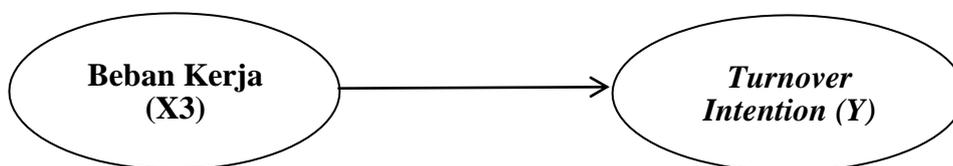
Pengaruh positif kompensasi terhadap *turnover intention*, maka hal ini dapat dikemukakan pada gambar sebagai berikut:



Gambar II.2. Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention*

2.2.3. Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*

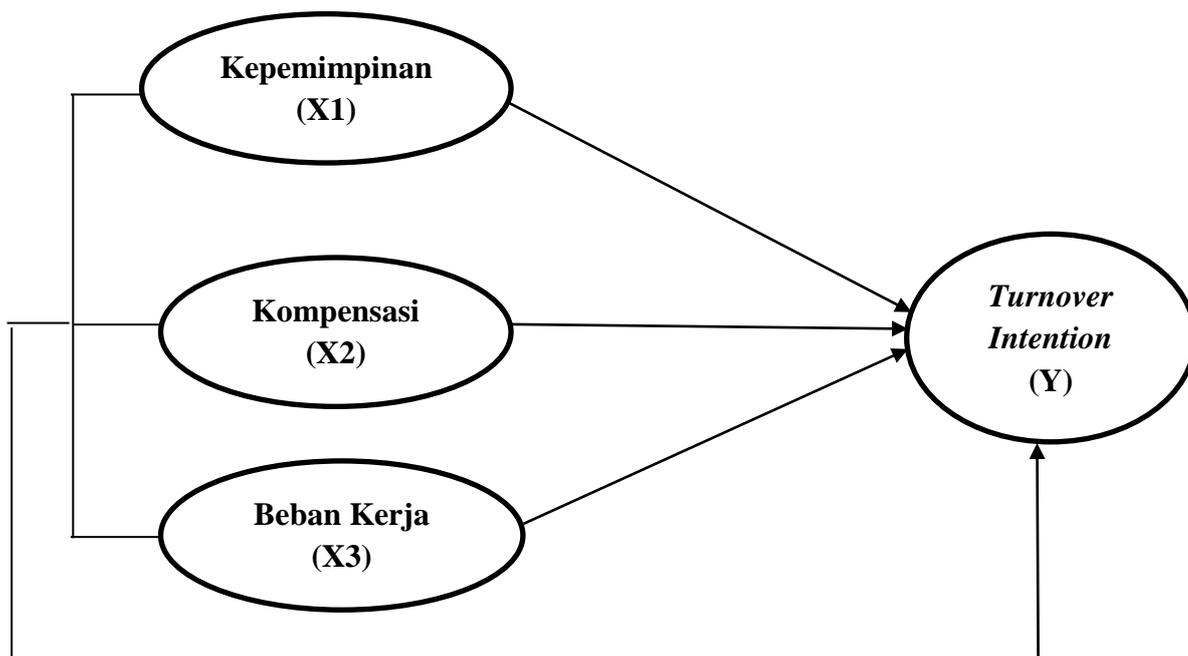
Hasil penelitian yang dilakukan oleh Bogal, Sambul & Rumawas (2021), Sutikno (2020), dan Rizky, Saroh & Zunaida (2021) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Pengaruh positif beban kerja terhadap *turnover intention*, maka hal ini dapat dikemukakan pada gambar sebagai berikut:



Gambar II.3. Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*

2.2.4. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan penelitian terdahulu diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel Kepemimpinan, Kompensasi, dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* yang di gambarkan sebagai berikut:



Gambar II.4 Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*

2.3 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017) menyatakan bahwa hipotesis ialah suatu jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang terdapat pada suatu penelitian. Adapun hipotesis dalam penelitian antara lain ialah:

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif (Mitsubishi Motors).
2. Kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif (Mitsubishi Motors).
3. Beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif (Mitsubishi Motors).

4. Kepemimpinan, kompensasi, dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif (Mitsubishi Motors).

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif ialah suatu rumusan masalah dalam penelitian yang bersifat untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2017). Adapun variabel yang dihubungkan dalam menyusun penelitian ini adalah Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2), Beban Kerja (X3) terhadap *Turnover Intention* (Y). Pada penelitian ini memakai metode kuantitatif sebagai analisis data penelitian. Analisis suatu data ialah salah satu bagian dari proses penelitian. Menurut Manullang & Pakpahan (2014) berpendapat terkait analisis data kuantitatif ialah analisis data pada data-data terdapat angka-angka tertentu. Analisis data kuantitatif menggunakan statistik yang beragam.

3.2. Operasionalisasi Variabel

Defenisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Dalam penelitian ini penulis menggunakan variabel independen kepemimpinan (X1), kompensasi (X2) dan beban kerja (X3), serta variabel dependen *turnover intention* (Y). Dari penelitian ini didefenisikan operasional variabel sebagai berikut:

Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Kepemimpinan (X ₁)	Kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas/kegiatan pada orang lain untuk mempengaruhi kemauan orang lain untuk mencapai tujuan bersama.	1. Watak dan kepribadian 2. Memahami kondisi lingkungan 3. Intelegensi yang tinggi (Sedarmayanti, 2017)	Skala Likert

	(Sedarmayanti, 2017)		
Kompensasi (X_2)	Kompensasi didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasinya. (Sutrisno, 2017)	1. Upah dan gaji 2. Insentif 3. Tunjangan (Sutrisno, 2017)	Skala Likert
Beban Kerja (X_3)	Beban kerja ialah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja (Munandar, 2015)	1. Target harus dicapai 2. Kondisi pekerjaan 3. Standar pekerjaan (Munandar, 2015)	Skala Likert
<i>Turnover Intention</i> (Y)	<i>Turnover intention</i> ialah tindakan pengunduran diri secara permanen yang dilakukan oleh karyawan baik secara sukarela ataupun tidak secara sukarela. (Robbins & Judge, 2016)	1. Memikirkan untuk keluar 2. Pencarian alternatif pekerjaan 3. Niat untuk keluar (Mobley, 2016)	Skala Likert

3.3. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif (Mitsubishi Motors). Jl. Sisingamangaraja Km.7 No.34, Medan Amplas, Harjosari II, Medan, Sumatera Utara – 20147.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan mulai dari bulan Mei 2022 - Oktober 2022, dengan format berikut:

Tabel III.2 Waktu Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian																								
		Mei				Juni				Juli				Agustus				September				Oktober				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Persiapan	■	■																							
	Observasi			■	■																					
	Identifikasi Masalah					■	■	■	■																	
	Pengajuan Judul						■	■	■	■																
	Penyusunan Proposal							■	■	■	■	■	■	■	■											
2	Pelaksanaan																									
	Bimbingan Proposal											■	■	■												
	Seminar Proposal													■												
	Revisi Proposal																	■	■	■	■	■	■	■	■	
3	Penyusunan Laporan																									
	Penyebaran Angket																									
	Pengumpulan Data																									
	Penyusunan Skripsi																									
	Sidang Skripsi																									

Sumber: Peneliti (2022)

3.4. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan untuk menarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yaitu *sales executive* pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif (Mitsubishi Motors) berjumlah 60 orang.

2. Sampel

Pada penelitian ini penulis menggunakan metode *Non-Probability Sampling* sedangkan cara penarikan sampel yang digunakan adalah

Sampling Jenuh. *Sampling* jenuh ialah teknik penentuan sampel bila anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi *relative* kecil, kurang dari 100 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain *sampling* jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel (Sugiyono, 2017). Maka sampel dalam penelitian ini adalah 60 orang/responden yaitu *sales executive* pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif (Mitsubishi Motors).

3.5 Teknik Pengumpulan Data

1. Studi Dokumentasi

Penulis mengumpulkan data yang berkaitan dengan kondisi instansi seperti sejarah instansi, struktur organisasi, data-data jumlah pegawai yang ada di instansi tersebut. Hal ini digunakan untuk menyempurnakan atau mendukung didalan penelitian dengan cara mempelajarinya.

2. Angket (Kuesioner)

Angket (Kuesioner) yaitu daftar pertanyaan yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang diisi oleh karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif (Mitsubishi Motors).

3. Wawancara

Wawancara yaitu pengumpulan data dengan cara melakukan wawancara langsung kepada karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif (Mitsubishi Motors).

3.6. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan:

a) Uji Validitas

Uji Validitas menurut Sugiyono (2017) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas 0,2542 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0,2542 maka item tersebut dinyatakan tidak.

Berdasarkan pada hasil *statistic*, maka diketahui hasil pengujian validitas data instrumen penelitian pada variabel adalah sebagai berikut:

Tabel III.3 Hasil Pengujian Validitas *Turnover Intention* (Y)

No Item	Nilai Korelasi r_{hitung}	Nilai Ketentuan r_{tabel}	Probabilitas	Keterangan
1	0,450	0,2542	0,000 < 0,05	Valid
2	0,608	0,2542	0,000 < 0,05	Valid
3	0,558	0,2542	0,000 < 0,05	Valid
4	0,645	0,2542	0,000 < 0,05	Valid
5	0,628	0,2542	0,000 < 0,05	Valid
6	0,665	0,2542	0,000 < 0,05	Valid
7	0,583	0,2542	0,000 < 0,05	Valid
8	0,606	0,2542	0,000 < 0,05	Valid
9	0,414	0,2542	0,000 < 0,05	Valid
10	0,313	0,2542	0,000 < 0,05	Valid

Sumber: Data Penelitian Diolah 2022

Tabel III.4 Hasil Pengujian Validitas Kepemimpinan (X1)

No Item	Nilai Korelasi r_{hitung}	Nilai Ketentuan r_{tabel}	Probabilitas	Keterangan
1	0,512	0,2542	0,000 < 0,05	Valid
2	0,518	0,2542	0,000 < 0,05	Valid
3	0,780	0,2542	0,000 < 0,05	Valid
4	0,784	0,2542	0,000 < 0,05	Valid
5	0,780	0,2542	0,000 < 0,05	Valid
6	0,784	0,2542	0,000 < 0,05	Valid
7	0,512	0,2542	0,000 < 0,05	Valid
8	0,518	0,2542	0,000 < 0,05	Valid
9	0,780	0,2542	0,000 < 0,05	Valid
10	0,784	0,2542	0,000 < 0,05	Valid

Sumber: Data Penelitian Diolah 2022

Tabel III.5 Hasil Pengujian Validitas Kompensasi (X2)

No Item	Nilai Korelasi r_{hitung}	Nilai Ketentuan r_{tabel}	Probabilitas	Keterangan
1	0,531	0,2542	0,000 < 0,05	Valid
2	0,606	0,2542	0,000 < 0,05	Valid
3	0,679	0,2542	0,000 < 0,05	Valid
4	0,663	0,2542	0,000 < 0,05	Valid
5	0,545	0,2542	0,000 < 0,05	Valid
6	0,727	0,2542	0,000 < 0,05	Valid
7	0,450	0,2542	0,000 < 0,05	Valid
8	0,597	0,2542	0,000 < 0,05	Valid
9	0,754	0,2542	0,000 < 0,05	Valid
10	0,680	0,2542	0,000 < 0,05	Valid

Sumber: Data Penelitian Diolah 2022

Tabel III.6 Hasil Pengujian Validitas Beban Kerja (X3)

No Item	Nilai Korelasi r_{hitung}	Nilai Ketentuan r_{tabel}	Probabilitas	Keterangan
1	0,383	0,2542	0,000 < 0,05	Valid
2	0,586	0,2542	0,000 < 0,05	Valid
3	0,566	0,2542	0,000 < 0,05	Valid
4	0,698	0,2542	0,000 < 0,05	Valid
5	0,624	0,2542	0,000 < 0,05	Valid
6	0,643	0,2542	0,000 < 0,05	Valid
7	0,564	0,2542	0,000 < 0,05	Valid
8	0,701	0,2542	0,000 < 0,05	Valid
9	0,330	0,2542	0,000 < 0,05	Valid
10	0,307	0,2542	0,000 < 0,05	Valid

Sumber: Data Penelitian Diolah 2022

$$df = (N-2)$$

Keterangan:

df = derajat kebebasan

N = sampel

Maka, $df = (N-2)$

$$df = (60-2)$$

$$df = 58 \text{ (} r_{\text{tabel}} = 0,2542 \text{)}$$

Berdasarkan data tabel di atas mengenai uji validitas diperoleh nilai korelasi atau r_{hitung} seluruh item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini memperoleh nilai di atas nilai ketentuan r_{tabel} sebesar 0,2542 (58 responden) dan memperoleh nilai ketentuan signifikansi sebesar 0,05. Berdasarkan nilai ketentuan r_{tabel} dan signifikansi tersebut maka uji validitas instrumen variabel dinyatakan valid.

b) Uji Reliabilitas (kehandalan)

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama, Sugiyono (2017). Apabila korelasi 0,6 maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,6 maka dikatakan item tersebut kurang reliabel.

Tabel III.7 Hasil Uji Reliabilitas *Turnover Intention* (Y), Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2), dan Beban Kerja (X3)

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,912	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,888	Reliabel
Beban Kerja (X3)	0,832	Reliabel
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,849	Reliabel

Sumber: Data Penelitian Diolah 2022

Berdasarkan data tabel III.7 diatas mengenai uji reliabilitas diatas dapat dipahami bahwa variabel bebas dan terikat yang digunakan dalam penelitian ini masing-masing variabel tersebut memiliki nilai reliabilitas yang berbeda- beda dengan nilai yang diperoleh pada *cronbach alpha* pada variabel kepemimpinan (X₁) sebesar 0,912, variabel kompensasi (X₂) sebesar 0,838, variabel beban kerja (X₃) sebesar 0,832 dan variabel *turnover intention* (Y) sebesar 0,849.

Nilai uji reliabilitas instrumen tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai ketentuan koefisien reliabilitas *Cronbach Alpha* > 0,6. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen variabel-variabel memiliki tingkat reliabilitas yang baik dalam mengukur variabel tersebut.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis *ordinary least square* (OLS).

a) Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk menguji hipotesis residual berdistribusi normal. Untuk model regresi linier yang baik, asumsi tersebut harus dipenuhi, dan uji normalitas dilakukan terhadap nilai

residual model. Asumsi normalitas dapat diperiksa dengan memeriksa diagram P-P keluaran normal. Ketika distribusi titik keluaran gambar mengikuti diagonal gambar, asumsi normalitas terpenuhi, Rusiadi (2014).

b) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan pengujian untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang signifikan antara variabel independen dalam model regresi linier berganda (Rusiadi, 2014).

Ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu:

Jika nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* tidak lebih dari 10 (atau dibawah 10) dan nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,1 (di atas 0,1), maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas.

c) Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan varians residual suatu periode pengamatan keperiode pengamatan yang lain, atau gambaran hubungan antar nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki persamaan varians residual suatu periode pengamatan dengan periode pengamatan yang lain, atau adanya hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut sehingga dapat dikatakan model tersebut homoskedastisitas, (Rusiadi, 2014).

Cara memprediksinya adalah jika pola gambar *scatterplot* model tersebut adalah:

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka nol.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

3. Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif (Mitsubishi Motors).

Model persamaannya diantaranya ialah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = *Turnover Intention (Dependent Variabel)*
 α = Konstanta
 β = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)
 X_1 = Kepemimpinan (*Independent Variabel*)
 X_2 = Kompensasi (*Independent Variabel*)
 X_3 = Beban Kerja (*Independent Variabel*)
e = *Error term*

4. Uji Hipotesis

a) Uji Simultan (Uji-F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh sumber daya berwujud yang terdiri dari Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Beban Kerja

Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif (Mitsubishi Motors), pada tingkat kepercayaan (*Confidence Interval*) atau level pengujian hipotesis 5% dengan uji F menggunakan rumus statistik:

$$F = R^2 \frac{(n - (K - 1))}{(1 - R)(K)}$$

Keterangan:

R= Koefisien korelasi berganda

K = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah sampel

Hipotesis untuk pengujian secara simultan adalah:

H₀:β₁ = β₂ =0, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan secara simultan kepemimpinan, kompensasi dan beban kerja terhadap *turnover intention*.

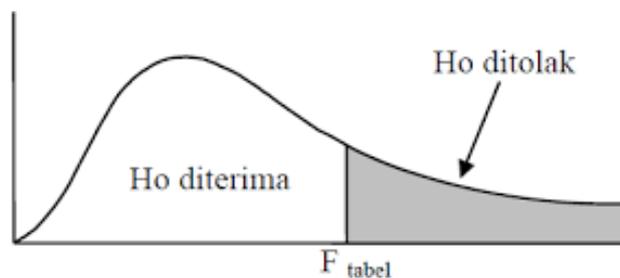
H_a : minimal 1 ≠ 0, artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan kepemimpinan, kompensasi dan beban kerja terhadap *turnover intention*.

Pengujian menggunakan uji F dengan kriteria pengambilan keputusan (KPK) adalah:

Terima H₀ (tolak H_a), apabila F_{hitung} < F_{tabel} atau Sig F > α 5%.

Tolak H₀ (terima H_a), apabila F_{hitung} > F_{tabel} atau Sig F < α 5%.

Daerah penerimaan dan penolakan dapat digambarkan sebagai berikut (Sugiyono, 2017):



b) Uji Parsial (Uji-t)

Uji Parsial menunjukkan seberapa jauh variabel bebas (kepemimpinan, kompensasi, dan beban kerja) terhadap variabel terikat (*turnover intention*). Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, dilakukan uji-t, dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

1) Pengaruh Kepemimpinan terhadap *Turnover Intention*.

$H_0: \beta_1 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*.

$H_a: \beta_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*.

2) Pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention*.

$H_0: \beta_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*.

$H_a: \beta_2 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*.

3) Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*.

$H_0: \beta_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kinerja pegawai *turnover intention* wai.

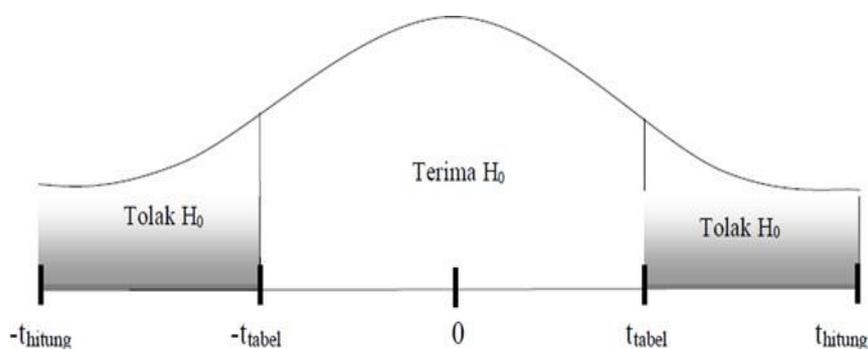
$H_a: \beta_2 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan (KPK) adalah:

Terima H_0 (tolak H_a), apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{Sig } t > \alpha 5\%$.

Tolak H_0 (terima H_a), apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{Sig } t < \alpha 5\%$.

Daerah penerimaan dan penolakan dapat digambarkan sebagai berikut (Sugiyono, 2017):



5. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2017) koefisien determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Dan sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

$$d = r^2 \times 100 \%$$

Dimana:

d = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat 100% =
Persentase Kontribusi.

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel kepemimpinan (X_1), 10 pernyataan untuk variabel kompensasi (X_2), 10 pernyataan untuk variabel beban kerja (X_3) dan 10 pernyataan untuk variabel *turnover intention* (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada seluruh *sales executive* PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif (Mitsubishi Motors) yang berjumlah 60 orang sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

4.1.2 Identitas Responden

4.1.2.1 Jenis Kelamin

Tabel IV.1 Jenis Kelamin

Jenis Kelamin					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Laki-Laki	32	53.3	53.3	53.3
	Perempuan	28	46.7	46.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

Berdasarkan Tabel IV.1 di atas diketahui bahwa persentase responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki berjumlah 32 orang (53,3) dan perempuan 28 orang (46,7%). Artinya mayoritas karyawan *sales executive* pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Motors (Mitsubishi Motors) adalah berjenis kelamin laki-laki.

4.1.2.2 Pendidikan Terakhir

Tabel IV.2 Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Diploma	11	18.3	18.3	18.3
	Sarjana	16	26.7	26.7	45.0
	SMA/SMK	33	55.0	55.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

Berdasarkan Tabel IV.2 di atas diketahui bahwa persentase responden berdasarkan pendidikan terakhir SMA/SMK berjumlah 33 orang (55%), Diploma 11 orang (18,3), dan Sarjana 16 orang (26,7%). Artinya mayoritas karyawan *sales executive* pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Motors (Mitsubishi Motors) adalah memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK untuk dapat bekerja sebagai batas minimal seorang karyawan.

4.1.2.3 Usia

Tabel IV.3 Usia

Usia					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	20-30 tahun	41	68.3	68.3	68.3
	31-41 tahun	19	31.7	31.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

Berdasarkan Tabel IV.3 di atas diketahui bahwa persentase responden berdasarkan usia 20-30 tahun berjumlah 41 orang (68,3) dan 31-41 tahun 19 orang (31,7%). Artinya mayoritas karyawan *sales executive* pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Motors (Mitsubishi Motors) adalah berusia 20-30 tahun didominasi oleh para

pekerja muda dengan tujuan untuk lebih produktif dalam membantu perusahaan mencapai target yang ada.

4.1.2.4 Lama Bekerja

Tabel IV.4 Lama Bekerja

		Lama Bekerja			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	1-2 tahun	37	61.7	61.7	61.7
	3-4 tahun	17	28.3	28.3	90.0
	5-6 tahun	6	10.0	10.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

Berdasarkan Tabel IV.4 di atas diketahui bahwa persentase responden berdasarkan lama bekerja 1-2 tahun berjumlah 37 orang (61,7%), 3-4 tahun 17 orang (28,3%) dan 5-6 tahun 6 orang (10%). Artinya mayoritas lama bekerja karyawan *sales executive* pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Motors (Mitsubishi Motors) adalah 1-2 tahun masih tergolong baru menjadi seorang karyawan dikarenakan intensitas *turnover* yang tidak stabil di perusahaan.

4.1.3 Persentase Jawaban Responden

Dibawah ini akan dilampirkan persentase jawaban dari setiap pernyataan yg telahdisebarkan kepada responden.

4.1.3.1 Variabel Kepemimpinan (X1)

Berdasarkan penyebaran angket kepada *sales executive* PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif (Mitsubishi Motors) diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kepemimpinan sebagai berikut:

Tabel IV.5 Angket Untuk Variabel Kepemimpinan (X1)

No	SS		S		KS		TS		STS	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	9	15,0	25	41,7	22	36,7	0	0,0	0	0,0
2	9	15,0	32	53,3	15	25,0	0	0,0	0	0,0
3	16	26,7	24	40,0	14	23,3	6	10,0	0	0,0
4	15	25,0	17	28,3	19	31,7	9	15,0	0	0,0
5	16	26,7	24	40,0	14	23,3	6	10,0	0	0,0
6	15	25,0	17	28,3	19	31,7	9	15,0	0	0,0
7	9	15,0	25	41,7	22	36,7	4	6,7	0	0,0
8	9	15,0	32	53,3	15	25,0	4	6,7	0	0,0
9	16	26,7	24	40,0	14	23,3	6	10,0	0	0,0
10	15	25,0	17	28,3	19	31,7	9	15,0	0	0,0

Sumber: Data Diolah SPSS (2022)

Berdasarkan Tabel IV.5 di atas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kepemimpinan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden terkait “Atasan bersikap baik terhadap bawahan dengan memberikan selalu memberikan motivasi kerja pada saat briefing”, diketahui bahwa mayoritas responden menjawab setuju yaitu 25 orang (41,7%).
- 2) Jawaban responden terkait “Atasan dapat dipercaya ketika berbicara terkait suatu hal penting guna mencapai target penjualan”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu 32 orang (53,3%).
- 3) Jawaban responden terkait “Atasan bersikap *friendly*, merangkul, berbaur terhadap karyawan di sesi istirahat kerja”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu 24 orang (40,0%).
- 4) Jawaban responden terkait “Atasan memahami kondisi para karyawan yang bekerja secara gigih dan semangat dalam mencapai target”, mayoritas responden menjawab kurang setuju yaitu 19 orang (31,7%).

- 5) Jawaban responden terkait “Atasan menilai pekerjaan karyawan secara langsung dilapangan, dengan melakukan canvas penjualan bersama”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu 24 orang (40,0%).
- 6) Jawaban responden terkait “Atasan memahami hasil capaian para karyawan yang bekerja di era pasca pandemi saat ini dan kondisi ekonomi masyarakat yang tidak stabil”, mayoritas responden menjawab kurang setuju yaitu 19 orang (31,7%).
- 7) Jawaban responden terkait “Atasan memahami setiap permasalahan yang terjadi dilapangan dengan memberikan solusi atas permasalahan tersebut”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu 25 orang (41,7%).
- 8) Jawaban responden terkait “Atasan memiliki pemahaman yang baik dibidangnya untuk dapat menerapkan strategi penjualan efektif”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu 32 orang (53,3%).
- 9) Jawaban responden terkait “Atasan mampu mengelola para karyawan dengan maksimal dengan berbagai inovasi, ide, dan kebersamaan”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu 24 orang (40,0%).
- 10) Jawaban responden terkait “Atasan memiliki bidang ilmu yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan saat ini”, mayoritas responden menjawab kurang setuju yaitu 19 orang (31,7%).

4.1.3.2 Variabel Kompensasi (X2)

Berdasarkan penyebaran angket kepada *sales executive* PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif (Mitsubishi Motors) diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kompensasi sebagai berikut:

Tabel IV.6 Angket Untuk Variabel Kompensasi (X2)

No	SS		S		KS		TS		STS	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	13	21,7	27	45,0	19	31,7	1	1,7	0	0,0
2	14	23,3	29	48,3	12	20,0	5	8,3	0	0,0
3	15	25,0	23	38,3	15	25,0	7	11,7	0	0,0
4	16	26,7	22	36,7	17	28,3	5	8,3	0	0,0
5	13	21,7	26	43,3	17	28,3	4	6,7	0	0,0
6	12	20,0	25	41,7	17	28,3	6	10,0	0	0,0
7	20	33,3	23	38,3	15	25,0	2	3,3	0	0,0
8	15	25,0	25	41,7	13	21,7	7	11,7	0	0,0
9	14	23,3	26	43,3	14	23,3	6	10,0	0	0,0
10	9	15,0	20	33,0	21	35,9	10	16,7	0	0,0

Sumber: Data Diolah SPSS (2022)

Berdasarkan Tabel IV.6 di atas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kompensasi sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden terkait “Pemberian gaji tepat pada waktunya terhadap para karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif yang bekerja”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu 27 orang (45%).
- 2) Jawaban responden terkait “Gaji sesuai dengan yang diharapkan para karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu 29 orang (48,3%).
- 3) Jawaban responden terkait “Gaji para karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif diterima tanpa adanya pemotongan setiap bulannya”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu 23 orang (38,3%).
- 4) Jawaban responden terkait “Insentif diberikan kepada karyawan dengan tepat waktu di minggu ke dua setiap bulannya”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu 22 orang (36,7%).

- 5) Jawaban responden terkait “Insentif diberikan sesuai dengan capaian karyawan terhadap target penjualan yang didapatkan”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu 26 orang (43,3%).
- 6) Jawaban responden terkait “Insentif berupa selain nominal sering diberikan seperti liburan, makan bersama, berbentuk suatu produk (gift) terhadap para karyawan yang bekerja memenuhi target”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu 25 orang (41,7%).
- 7) Jawaban responden terkait “Karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif diberikan masa cuti yang relevan dalam setahun sesuai dengan kontrak yang berlaku di perusahaan”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu 23 orang (38,3%).
- 8) Jawaban responden terkait “Karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif diberikan jaminan asuransi kesehatan secara individual”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu 25 orang (41,7%).
- 9) Jawaban responden terkait “Karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif yang bekerja diberikan tunjangan acara, melahirkan, dan lainnya berbentuk uang ataupun hadiah”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu 26 orang (43,3%).
- 10) Jawaban responden terkait “Karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif diberikan akses penggunaan transportasi saat berjumpa *customer* untuk memudahkan prospek kerja”, mayoritas responden menjawab kurang setuju yaitu 21 orang (35,9%).

4.1.3.3 Variabel Beban Kerja (X3)

Berdasarkan penyebaran angket kepada *sales executive* PT. Dipo

Internasional Pahala Otomotif (Mitsubishi Motors) diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel beban kerja sebagai berikut:

Tabel IV.7 Angket Untuk Variabel Beban Kerja (X3)

No	SS		S		KS		TS		STS	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	10	16,7	28	46,7	21	35,0	1	1,7	0	0,0
2	19	31,7	22	36,7	12	20,0	7	11,7	0	0,0
3	17	28,3	24	40,0	11	18,3	8	13,3	0	0,0
4	10	16,7	25	41,7	19	31,7	6	10,0	0	0,0
5	15	25,0	27	45,0	12	20,0	6	10,0	0	0,0
6	12	20,0	22	36,7	15	25,0	11	18,3	0	0,0
7	12	20,0	27	45,0	14	23,3	7	11,7	0	0,0
8	10	16,7	31	51,7	11	18,3	8	13,3	0	0,0
9	9	15,0	27	45,0	15	25,0	9	15,0	0	0,0
10	16	26,7	28	46,7	11	18,3	5	8,3	0	0,0

Sumber: Data Diolah SPSS (2022)

Berdasarkan Tabel IV.7 di atas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel beban kerja sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden terkait “Karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sebagai bentuk pelayanan terhadap para customer”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu 28 orang (46,7%).
- 2) Jawaban responden terkait “Karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif mampu memenuhi target kerja yang diberikan oleh perusahaan”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu 22 orang (36,7%).
- 3) Jawaban responden terkait “Para karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif giat dan kerja keras dalam mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu 24 orang (40%).

- 4) Jawaban responden terkait “Karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif mampu mengatasi permasalahan yang terjadi oleh *customer*”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu 25 orang (41,7%).
- 5) Jawaban responden terkait “Karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif mampu menghadapi resiko kerja yang terjadi”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu 27 orang (45%).
- 6) Jawaban responden terkait “Karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif mampu menghadapi tipe pembeli yang berbeda-beda”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu 22 orang (36,7%).
- 7) Jawaban responden terkait “Karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif dapat menyelesaikan tanggung jawab kerja kepada perusahaan”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu 27 (45%).
- 8) Jawaban responden terkait “Standar kerja seperti memakai pakaian rapi kemeja, celana keeper, sepatu pansus mampu diikuti oleh para karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif untuk berjumpa kepada *customer*”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu 31 orang (51,7%).
- 9) Jawaban responden terkait “Standar kerja pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif menjadikan para karyawan disiplin mematuhi aturan yang berlaku”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu 27 orang (45%).
- 10) Jawaban responden terkait “Karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif bekerja sesuai standar operasional perusahaan yang ada saat ini”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu 28 orang (46,7%).

4.1.3.4 Variabel *Turnover Intention* (Y)

Berdasarkan penyebaran angket kepada *sales executive* PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif (Mitsubishi Motors) diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel *turnover intention* sebagai berikut:

Tabel IV.8 Angket Untuk Variabel *Turnover Intention* (Y)

No	SS		S		KS		TS		STS	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	10	16,7	28	46,7	21	35,0	1	1,7	0	0,0
2	19	31,7	22	36,7	12	20,0	7	11,7	0	0,0
3	17	28,3	24	40,0	11	18,3	8	13,3	0	0,0
4	10	16,7	25	41,7	19	31,7	6	10,0	0	0,0
5	15	25,0	27	45,0	12	20,0	6	10,0	0	0,0
6	12	20,0	22	36,7	15	25,0	11	18,3	0	0,0
7	12	20,0	27	45,0	14	23,3	7	11,7	0	0,0
8	10	16,7	31	51,7	11	18,3	8	13,3	0	0,0
9	9	15,0	27	45,0	15	25,0	5	8,3	0	0,0
10	16	26,7	28	46,7	11	18,3	5	8,3	0	0,0

Sumber: Data Diolah SPSS (2022)

Berdasarkan Tabel IV.8 di atas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel *turnover intention* sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden terkait “Karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif merasa kurang puas terhadap sistem kerja yang diberikan oleh atasan dengan tingginya intensitas pressure dalam capaian target”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu 28 orang (46,7%).
- 2) Jawaban responden terkait “Karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif kurang puas terhadap rekan kerja yang iri hati serta saling sikut dalam prospek penjualan terhadap customer”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu 22 orang (36,7%).
- 3) Jawaban responden terkait “Karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif merasa kurang nyaman terhadap pekerjaan yang dilakukannya

dengan minimnya prospek penjualan”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu 24 orang (40%).

- 4) Jawaban responden terkait “Karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif mencari beberapa informasi terkait lowongan pekerjaan di media social seperti instagram dan facebook”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu 25 orang (41,7%).
- 5) Jawaban responden terkait “Karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif bertanya kepada relasi dan rekan kerja terkait pekerjaan yang lebih baik dari saat ini untuk dapat beralih”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu 27 orang (45%).
- 6) Jawaban responden terkait “Karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif mencoba peruntungan dengan bekerja di perusahaan lainnya secara bersamaan atau *double job*”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu 22 orang (36,7%).
- 7) Jawaban responden terkait “Karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif memiliki pekerjaan sampingan selain sales seperti wirausaha”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu 27 orang (45%).
- 8) Jawaban responden terkait “Karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif berniat untuk mencari suatu pekerjaan yang lebih efektif dan menguntungkan”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu 31 orang (51,7%).
- 9) Jawaban responden terkait “Karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif berniat untuk mencari pekerjaan yang sesuai gajinya atau bahkan

lebih tinggi dari saat ini”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu 27 orang (45%).

10) Jawaban responden terkait “Karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif mencari pekerjaan tetap lainnya yang lebih nyaman untuk jangka panjang”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu 28 orang (46,7%).

4.1.4 Model Regresi

4.1.4.1 Uji Asumsi Klasik

Dalam regresi linear berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda. Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk dapat mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik diantaranya seperti uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

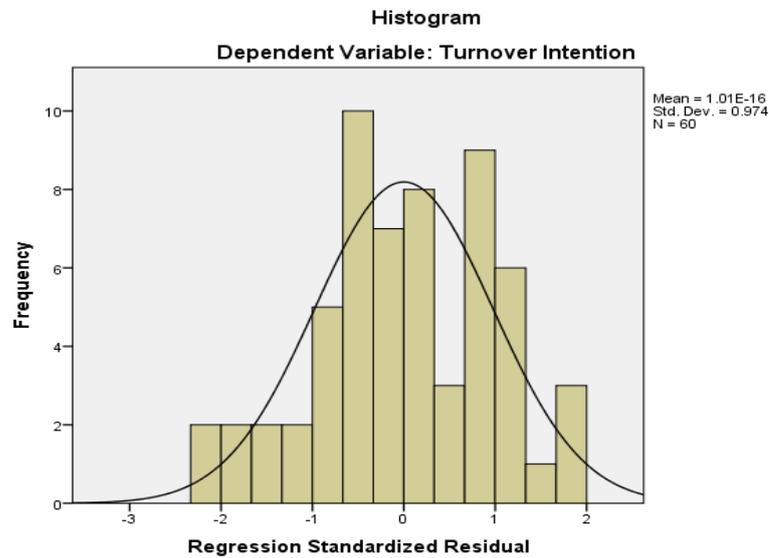
1) Uji Normalitas

Tabel IV.9 Hasil Uji Kolmogorove-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		<i>Unstandardized Residual</i>
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.65572476
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.051
	Negative	-.077
Kolmogorov-Smirnov Z		.594
Asymp. Sig. (2-tailed)		.872
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Data Diolah SPSS (2022)

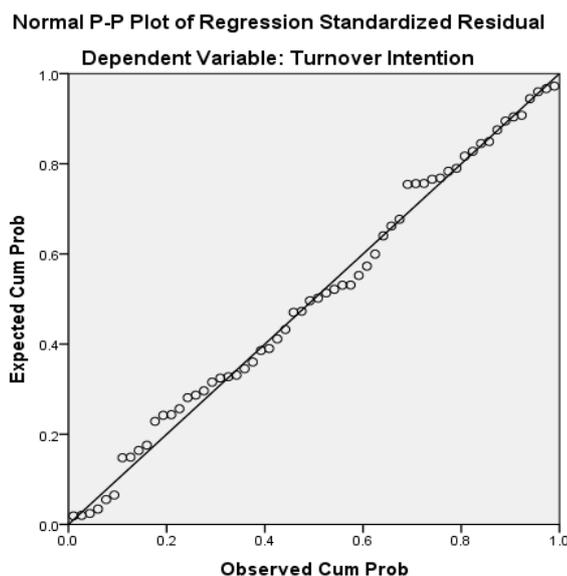
Berdasarkan Tabel IV.9 di atas diketahui bahwa nilai asymp. sig (2-tailed) $0,872 > 0,05$, maka dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.



Gambar IV.1 Hasil Uji Normalitas

Sumber: Data Diolah SPSS (2022)

Berdasarkan Gambar IV.1 uji grafik normal PP-Plot grafik histogram digunakan untuk melihat hasil uji normalitas. Gambar di atas sesuai dengan ketentuan uji normalitas yang menyatakan bahwa data dikatakan normal jika garis membentuk lonceng dan di tengah maka berdistribusi normal.



Gambar IV.2 Hasil Uji Normalitas

Sumber: Data Diolah SPSS (2022)

Berdasarkan Gambar IV.2 PP-Plot Uji Normalitas di atas grafik histogram menuju kecembungan seimbang di tengah dan titik-titik PP-Plot berada diantara garis diagram maka data dinyatakan normal.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel IV.10 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a											
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.518	2.778		1.266	.211					
	Kepemimpinan	.186	.070	.210	2.681	.010	.704	.337	.157	.555	1.802
	Kompensasi	-.052	.059	-.055	1.886	.049	.246	.118	.052	.892	1.121
	Beban Kerja	.798	.084	.762	9.495	.000	.885	.785	.555	.529	1.890

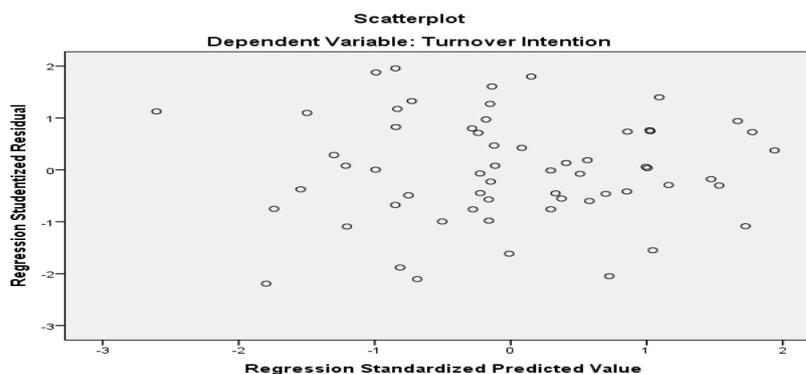
a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data Diolah SPSS (2022)

Berdasarkan Tabel IV.10 diketahui bahwa hasil uji multikolinearitas untuk variabel kepemimpinan, kompensasi dan beban kerja memiliki nilai *tolerance* ($X_1= 0,555$, $X_2=0,892$, $X_3=0,529$) > 0,10 dan VIF ($X_1=1,802$, $X_2=1,121$,

$X_3=1,890) < 10$ maka penelitian ini dinyatakan terbebas dari masalah multikolinearitas

3) Uji Heteroskedastisitas



Gambar IV.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data Diolah SPSS (2022)

Berdasarkan gambar IV.3 *Scatterplot* menunjukkan sebaran data tidak terlalu membentuk pola-pola tertentu dan tidak pula terlalu menyebar maka data dinyatakan terbebas dari masalah heteroskedastisitas.

4.1.4.2 Uji Regresi Linear Berganda

Tabel IV.11 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a											
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.518	2.778		1.266	.211					
	Kepemimpinan	.186	.070	.210	2.681	.010	.704	.337	.157	.555	1.802
	Kompensasi	-.052	.059	-.055	1.886	.049	.246	.118	.052	.892	1.121
	Beban Kerja	.798	.084	.762	9.495	.000	.885	.785	.555	.529	1.890

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data Diolah SPSS (2022)

$$Y = 3,518 \alpha + 0,186 X_1 - 0,052 X_2 + 0,798 X_3 + e$$

a) Konstanta $\alpha = 3,518$

Dari konstanta $\alpha = 3,518$ dapat diketahui bahwa kepemimpinan, kompensasi dan beban kerja tidak meningkat atau bernilai 0 (nol) maka *turnover intention* sebesar 3.518 satuan.

b) $\beta_1 = 0,186$

Jika ada kebijakan terhadap kepemimpinan naik satu satuan maka *turnover intention* naik sebesar 0,186 satuan, artinya jika kepemimpinan dalam perusahaan bersikap otoriter serta orientasinya adalah tekanan tanpa adanya solusi terhadap permasalahan yang terjadi maka tingkat *turnover intention* karyawan akan meningkat.

c) $\beta_2 = -0,052$

Jika ada kebijakan terhadap kompensasi naik satu satuan maka *turnover intention* turun sebesar 0,052 satuan, artinya jika kompensasi diberikan dengan baik dan sesuai dengan kebutuhan karyawan maka tingkat *turnover* karyawan pada perusahaan akan menurun.

d) $\beta_3 = 0,798$

Jika ada kebijakan terhadap beban kerja naik satu satuan maka *turnover intention* naik sebesar 0,798 satuan, artinya jika beban kerja yang diberikan melebihi batas kemampuan para karyawan sehingga menjadi permasalahan maka tingkat *turnover* karyawan akan meningkat.

4.1.4.3 Pengujian Hipotesis

1) Uji-t (Uji Parsial)

Tabel IV.12 Hasil Uji-t (Uji Parsial)

Coefficients ^a											
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.518	2.778		1.266	.211					
	Kepemimpinan	.186	.070	.210	2.681	.010	.704	.337	.157	.555	1.802
	Kompensasi	-.052	.059	-.055	1.886	.049	.246	.118	.052	.892	1.121
	Beban Kerja	.798	.084	.762	9.495	.000	.885	.785	.555	.529	1.890

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data Diolah SPSS (2022)

Berdasarkan Tabel IV.12 dapat diketahui bahwa angka-angka variabel bebas saling mempengaruhi variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusan:

Terima H_0 (tolak H_a) apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig\ t > \alpha\ 5\%$.

Tolak H_0 (terima H_a) apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig\ t < \alpha\ 5\%$.

Rumus $t_{tabel} = (n-k\ pada\ 5\%/0,05\ dilihat\ dari\ tabel\ t)$

Keterangan:

n = sampel

k = jumlah variabel (bebas+terikat)

5%/0,05 = dilihat pada tabel t

Maka, $t_{tabel} = (n-k\ pada\ 5\%/0,05)$

$t_{tabel} = (60-4\ pada\ 0,05)$

$t_{tabel} = (56\ pada\ 0,05)$

$t_{tabel} = (1,67)$

a) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan Tabel IV.12 diketahui nilai t_{hitung} kepemimpinan sebesar $2,681 > t_{tabel} 1,67$ ($n-k = 60-4 = 56$ pada $0,05/5\%$) dan signifikansi $0,010 < 0,05$, sehingga H_a diterima dan H_o ditolak, maka kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif (Mitsubishi Motors). Sehingga hipotesis (H_1) sebelumnya diterima.

b) Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan Tabel IV.12 diketahui nilai t_{hitung} kompensasi sebesar $1,886 > t_{tabel} 1,67$ ($n-k = 60-4 = 56$ pada $0,05/5\%$) dan signifikansi $0,049 < 0,05$, sehingga H_a diterima dan H_o ditolak, maka kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif (Mitsubishi Motors).. Sehingga hipotesis (H_2) sebelumnya diterima

c) Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan Tabel IV.12 diketahui nilai t_{hitung} beban kerja sebesar $9,495 > t_{tabel} 1,67$ ($n-k = 60-4 = 56$ pada $0,05/5\%$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_a diterima dan H_o ditolak, maka beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif (Mitsubishi Motors). Sehingga hipotesis (H_3) sebelumnya diterima.

2) Uji-F (Uji Simultan)

Tabel IV.13 Hasil Uji-F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
	<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
1	<i>Regression</i>	1762.464	3	587.488	79.062	.000^b
	<i>Residual</i>	416.120	56	7.431		

	Total	2178.583	59			
a. Dependent Variable: Turnover Intention						
b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kompensasi, Kepemimpinan						

Sumber: Data Diolah SPSS (2022)

Rumus $F_{\text{tabel}} = (n-k-1 \text{ pada } k \text{ dilihat dari tabel } f)$

Keterangan:

n = sampel

k = jumlah variabel (bebas+terikat)

Maka, $F_{\text{tabel}} = (n-k-1 \text{ pada } k)$

$$F_{\text{tabel}} = (60-4-1 \text{ pada } 4)$$

$$F_{\text{tabel}} = (55 \text{ pada } 4)$$

$$F_{\text{tabel}} = (2,54)$$

Berdasarkan Tabel IV.13 diketahui uji F menghasilkan F_{hitung} 79.062 > F_{tabel} 2,54 (n-k-1 pada k = 60-4-1= 55 pada 4) dan signifikansi 0,000 < 0,05 sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya kepemimpinan, kompensasi dan beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif (Mitsubishi Motors). Sehingga hipotesis (H_4) sebelumnya diterima.

4.1.4.4 Koefisien Determinasi

Tabel IV.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.899 ^a	.809	.799	2.726

Sumber: Data Diolah SPSS (2022)

Berdasarkan Tabel IV.14 dapat diketahui perolehan nilai *adjusted R square* 0,799 dapat disebut koefisien determinasi, hal ini berarti 0,799

(79,9%) *turnover intention* dapat diperoleh dan di jelaskan oleh kepemimpinan, kompensasi dan beban kerja sedangkan sisanya sebesar 20,1% dijelaskan oleh variabel diluar model yang tidak diteliti.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil *statistic* penelitian yang disebarkan terhadap 60 responden dijelaskan bahwa nilai t_{hitung} kepemimpinan sebesar $2,681 > t_{tabel} 1,67$ ($n-k = 60-4 = 56$ pada 0,05/ 5%) dan signifikansi $0,010 < 0,05$, sehingga H_a diterima dan H_o ditolak, maka kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif (Mitsubishi Motors).. Sehingga hipotesis (H_1) sebelumnya diterima. Dengan beberapa indikator pada variabel kepemimpinan diantaranya watak dan kepribadian, memahamai kondisi lingkungan, dan intelegnsi yang tinggi.

Penelitian ini dijelaskan oleh beberapa pendapat ahli diantaranya oleh Siagian (2017) Gaya kepemimpinan seseorang adalah identik dengan tipe kepemimpinan orang bersangkutan. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, tempramen, watak, dan kepribadian tersendiri yang unik dan khas, hingga tingkah laku dan gaya yang membedakan dirinya dengan orang lain. Serta teori lainnya Sutrisno (2017), menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk dapat melakukan sesuatu agar mampu dicapai hasil sesuai yang diharapkan.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat item pernyataan dengan mean terendah (3,63) diantaranya ialah atasan memahami kondisi para

karyawan yang bekerja secara gigih dan semangat dalam mencapai target. Hal ini tentunya mengindikasikan bahwa pentingnya para atasan/pemimpin untuk melihat segala kondisi tertentu dari para karyawan yang bekerja sehingga tidak terjadi kesalahpahaman antara atasan terhadap bawahan, kepemimpinan yang ideal dalam perusahaan akan memberikan situasi nyaman serta kondusif bagi para karyawan yang bekerja memberikan ide, gagasan serta solusi yang bermanfaat guna mencapai tujuan bersama yang diinginkan dan mengurangi *turnover* pada suatu perusahaan.

4.2.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil *statistic* penelitian yang disebarkan terhadap 60 responden dijelaskan bahwa nilai t_{hitung} kompensasi sebesar $1,886 > t_{tabel} 1,67$ ($n-k = 60-4 = 56$ pada $0,05/5\%$) dan signifikansi $0,049 < 0,05$, sehingga H_a diterima dan H_o ditolak, maka kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif (Mitsubishi Motors). Sehingga hipotesis (H_2) sebelumnya diterima. Dengan beberapa indikator pada variabel kompensasi diantaranya upah dan gaji, insentif dan tunjangan.

Penelitian ini dijelaskan oleh beberapa pendapat ahli diantaranya oleh Sutrisno (2017) menjelaskan bahwa kompensasi sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasinya. Serta teori lainnya Hasibuan (2017) berpendapat bahwa suatu kompensasi ialah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat item pernyataan dengan mean terendah (3,47) diantaranya ialah karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif diberikan akses penggunaan transportasi saat berjumpa *customer* untuk memudahkan prospek kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa dalam bekerja secara maksimal perusahaan tentunya akan memberikan kemudahan bagi para karyawan dalam mencapai suatu target bersama yang dibutuhkan dengan fasilitas yang tersedia agar proses transaksi terhadap customer dapat diakses dengan cepat dan tepat, namun tentunya perusahaan juga berhak memberikan syarat tertentu untuk penggunaan fasilitas perusahaan seperti jarak, waktu, dan kondisi cuaca tertentu yang mengharuskan memberikan kemudahan bagi para karyawan bertemu dengan calon pembeli.

4.2.3 Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil *statistic* penelitian yang disebarkan terhadap 60 responden dijelaskan bahwa Nilai t_{hitung} beban kerja sebesar $9,495 > t_{tabel} 1,67$ ($n-k = 60-4 = 56$ pada $0,05/5\%$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_a diterima dan H_o ditolak, maka beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif (Mitsubishi Motors). Sehingga hipotesis (H3) sebelumnya diterima. Dengan beberapa indikator pada variabel beban kerja diantaranya ialah target harus dicapai, kondisi pekerjaan dan standar pekerjaan.

Penelitian ini dijelaskan oleh beberapa pendapat ahli diantaranya oleh Hammani (2016) menjelaskan bahwa beban kerja ialah sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugaslingkungan kerja dimana digunakan sebagai teman kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja. Serta teori lainnya

menyatakan beban kerja ialah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja (Munandar, 2015).

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat item pernyataan dengan mean terendah (3,60) diantaranya ialah standar kerja pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif menjadikan para karyawan disiplin mematuhi aturan yang berlaku. Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan tentunya memiliki standarisasi kerja yang wajib diikuti oleh para karyawan untuk menjalankan aktivitas manajemen kerja secara efektif dan potensial guna berdampak pada tingkat produktif pada suatu kinerja, tentunya standar kerja mengacu pada aturan-aturan perusahaan agar para karyawan mematuhi dan mengikuti segalanya menciptakan koordinasi penting antara atasan dan bawahan, serta terhadap rekan kerja jika mengikuti standar kerja yang benar dan baik.

4.2.4 Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*.

Berdasarkan hasil *statistic* penelitian yang disebarkan terhadap 60 responden dijelaskan bahwa nilai uji F menghasilkan $F_{hitung} 79.062 > F_{tabel} 2,54$ ($n-k-1$ pada $k = 60-4-1 = 55$ pada 4) dan signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H_a diterima dan H_o ditolak, artinya kepemimpinan, kompensasi dan beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif (Mitsubishi Motors). Sehingga hipotesis (H4) sebelumnya diterima. Dengan beberapa indikator pada variabel *turnover intention* diantaranya ialah memikirkan untuk keluar, pencarian alternatif dan niat untuk keluar.

Penelitian ini dijelaskan oleh beberapa pendapat ahli diantaranya oleh Rivai (2015) menjelaskan bahwa *turnover* merupakan keinginan karyawan untuk berhenti kerja dari perusahaan secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Serta pendapat lainnya menjelaskan *turnover intention* ialah perputaran proses dimana karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan. Sehingga tidak ada yang abadi dari suatu posisi atau jabatan karyawan, hal ini dikarenakan dalam suatu saat posisi dan jabatan harus digantikan dengan karyawan lain baik secara sukarela maupun tidak (Mathis & Jakson, 2016).

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat item pernyataan dengan mean terendah (3,60) diantaranya ialah karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif mencoba peruntungan dengan bekerja di perusahaan lainnya secara bersamaan atau *double job*. Hal ini mengindikasikan bahwa guna memenuhi kebutuhan hidupnya para karyawan juga harus memiliki pekerjaan sampingan sebagai penunjang pendapatan seperti memiliki suatu bisnis/wirausaha, tentunya karyawan akan mendapatkan penghasilan tambahan dari sampingan tersebut sebagai plan B dalam bekerja jika kendala kerja terjadi pada pekerjaan utamanya. Pada era sekarang setiap karyawan dituntut untuk lebih kreatif dan inovatif dalam menghasilkan beberapa peluang bagi dirinya untuk mendapatkan keuntungan yang bermanfaat dan membantunya.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Kepemimpinan berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif (Mitsubishi Motors). Nilai t_{hitung} kepemimpinan sebesar $2,681 > t_{tabel} 1,67$ ($n-k = 60-4 = 56$ pada $0,05/5\%$) dan signifikansi $0,010 < 0,05$.
- 2) Kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif (Mitsubishi Motors). Nilai t_{hitung} kompensasi sebesar $1,886 > t_{tabel} 1,67$ ($n-k = 60-4 = 56$ pada $0,05/5\%$) dan signifikansi $0,049 < 0,05$.
- 3) Beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif (Mitsubishi Motors). Nilai t_{hitung} beban kerja sebesar $9,495 > t_{tabel} 1,67$ ($n-k = 60-4 = 56$ pada $0,05/5\%$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$.
- 4) Kepemimpinan, kompensasi dan beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif (Mitsubishi Motors). Nilai $F_{hitung} 79,062 > F_{tabel} 2,54$ ($n-k-1$ pada $k = 60-4-1 = 55$ pada 4) dan signifikansi $0,000 < 0,05$.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut:

- 1) Peneliti menyarankan terhadap pemimpin (supervisor) PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif (Mitsubishi Motors) untuk dapat memberikan pengertian terhadap setiap permasalahan yang terjadi oleh para karyawan yang bekerja dengan bukan hanya memberikan tekanan namun memberikan suatu solusi terkait permasalahan.
- 2) Peneliti menyarankan terhadap PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif (Mitsubishi Motors) untuk dapat memberikan fasilitas terhadap karyawan berupa transportasi agar dapat bertemu dengan para *customer* yang berjauhan, dan kondisi tertentu seperti hujan dalam kemudahan penjualan dan transaksi guna pencapaian target perusahaan.
- 3) Peneliti menyarankan terhadap karyawan untuk mematuhi standar kerja dan aturan yang sudah ada, guna peningkatan kedisiplinan dalam bekerja, sehingga tidak adalagi keterlambatan untuk absensi finger, tidak hadir briefing pagi dan pelatihan kerja yang diselenggarakan.
- 4) Peneliti menyarankan terhadap karyawan berhak jika seandainya memiliki pekerjaan sampingan sebagai seorang wirausaha namun tidak melupakan pekerjaan utama sebagai karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif dan memecah konsentrasi dalam pencapaian hasil kerja yang produktif setiap bulan tentunya.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian, terdapat beberapa keterbatasan yang dialami dan didapatkan menjadi beberapa faktor agar nantinya diperhatikan oleh para peneliti-peneliti yang akan datang untuk lebih menyempurnakan penelitiannya karena penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus dievaluasi dan diperbaiki untuk mengembangkan penelitian menjadi lebih sempurna, beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut ialah:

- 1) Dalam faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan hanya menggunakan beberapa faktor seperti kepemimpinan, kompensasi, dan beban kerja sedangkan masih banyak faktor yang mempengaruhi *turnover intention*.
- 2) Keterbatasan waktu dan pengetahuan dari penulis sehingga hanya mengidentifikasi para *sales executive* yang bekerja di PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif (Mitsubishi Motors).
- 3) Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep, dan Indikator*. Yogyakarta: Zanata Publishing
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). *Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. Proceeding UII-ICABE, 1(1), 263-276.*
- Badeni. (2016). *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Dessler, G. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Eko, W. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Hannani. (2016). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan, Fasilitas Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Perawatan Mawar Lantai II Rumah Sakit Umum Wisata UTT Makasar. *Jurnal Mirai Manajemen. 2(1)*.
- Hasibuan, M.S.P. (2018). *Organisasi dan Motivasi; Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 17(1), 34-53.*
- 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.*
- Jufrizen, J. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 15(01), 1-11.*
- Mujiatun, S., Jufrizen, J., & Ritonga, P. (2019). Model Kelelahan Emosional: Antaseden Dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Dosen. *Mix Jurnal Ilmiah Manajemen, 9(3), 447.* <https://doi.org/10.22441/mix.2019.v9i3.005>
- Mujiatun, S. (2011). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Yayasan Pendidikan Sinar Husni. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis UMSU, 11(1)*.

- Mujiatun, S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rajawali Nusindo Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 16(2).
- Mujiatun, S. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15(1).
- Mujiatun, S., Jasin, H., Fahmi, M., & Jufrizen, J. (2022). Model Financial Technology (Fintech) Syariah di Sumatera Utara. *Owner: Riset dan Jurnal Akuntansi*, 6(3).
- Munandar. (2015). *Budgeting: Perencanaan kerja, Pengkoordinasian kerja, Pengawasan kerja*. Yogyakarta: BPFE
- Nasution, S., & Mujiatun, S. (2020, February). Influences Of Collective Action And Communication On Welfare Of Muhammadiyah Members (A Case Study Of Muhammadiyah Charity Institutions' Leaders In Medan). *In Proceeding International Seminar Of Islamic Studies*. 1(1), 446-452.
- Nitisemito. (2017). *Pengelolaan Tentang Kondisi Kerja*. Erlangga, Jakarta.
- Pakpahan. M. (2017), *Riset Pemasaran Aplikasi Dari Metode Ilmiah Dalam Pencarian Kebenaran Tentang Fenomena Pemasaran*. Medan.
- Perdana, T. R., Mujiatun, S., Sfenrianto, S., & Kaburuan, E. R. (2019, July). Designing Knowledge Management System with Big Data for Hospital Inpatient Services:(Case Study at Islamic Hospital XYZ Pekanbaru). In 2019 *International Conference on Information and Communications Technology (ICOIACT)*, 851-856.
- Priansa. D. (2017). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai. V. (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbin. & Judge. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat.
- Rozarie. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Era Modern*. Jakarta. Salemba Empat.
- Rusiadi, dkk. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Medan: USU Press
- Saydam, Gouzali. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management: Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab)*. Cetakan Kedua. Jakarta: Penerbit Djambatan.

- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian. & Sondang, P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi keempat, Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sofyandi. H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sunyoto, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Pustaka
- Tamali, H., & Munasip, A. (2019). Pengaruh Kompensasi , Kepemimpinan , Dan Lingkungan Kerja. 2634(1), 55–68. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 55-68
- Tanjung, H. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1).
- Tarwaka. (2017). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja*. Harapan Press, Surakarta.
- Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45-54.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja. Edisi Keempat*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Winardi. (2015). *Manajemen Perilaku Organisasi, Edisi Revisi*. Jakarta: Prenada Media Group.

Kepada yth,
Bapak/Ibu Responden Penelitian
Di Tempat



Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur kita panjatkan kepada Allah SWT tuhan yang maha esa atas segala nikmat serta karunia yang telah diberikan kepada kita semua, dengan ini perkenankanlah saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk dapat berpartisipasi untuk mengisi dan menjawab seluruh pernyataan yang ada dalam kuesioner dibawah ini sebagai salah satu syarat untuk penyelesaian tugas akhir saya.

Saya Pendi (1805160159) Mahasiswa program studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara sedang melakukan penelitian (tugas akhir/skripsi) dengan judul **Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif (Mitsubishi Motors)**, Untuk itu saya bermohon kiranya para responden dapat memberikan jawaban yang sebenar-benarnya demi membantu penelitian ini. Semua informasi yang diberikan kan dirahasiakan dan hanya digunakan untuk kepentingan akademik.

Terima kasih atas dukungan dan partisipasi Bapak/Ibu dalam pengisian kuesioner ini, bermanfaat bagi kita semua.

Medan, September 2022

Penulis

(Pendi)

I. Identitas Responden

1. Nama :
2. No. Responden :
3. No. Identitas :
4. Alamat :
5. Jenis Kelamin:
- a) Laki-Laki
 - b) Perempuan
6. Usia:
- a) 20-30 Tahun
 - b) 31-41 Tahun
 - c) 42-52 Tahun
 - d) 53-63 Tahun
7. Pendidikan Terakhir:
- a) SMA/SMK
 - b) Diploma
 - c) Sarjana
 - d) Master
 - e) Doktor
8. Lama Bekerja:
- a) 1-2 tahun
 - b) 3-4 tahun
 - c) 5-6 tahun
 - d) > 6 tahun

II. Petunjuk Pengisian

Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai menurut pendapat Bapak/Ibu dengan memberi tanda checkliect (\surd) pada kolom yang tersedia. Ada lima alternatif jawaban yang dapat Bapak/Ibu pilih, yaitu:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

KS = Kurang Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

A. Kuesioner Variabel Kepemimpinan (X1) (*Independent Variable*)

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
	Watak Kepribadian					
P1.1	Atasan bersikap baik terhadap bawahan dengan memberikan selalu memberikan motivasi kerja pada saat briefing					
P1.2	Atasan dapat dipercaya ketika berbicara terkait suatu hal penting guna mencapai target penjualan					
P1.3	Atasan bersikap <i>friendly</i> , merangkul, berbauar terhadap karyawan di sesi istirahat kerja					
	Memahami kondisi lingkungan					
P1.4	Atasan memahami kondisi para karyawan yang bekerja secara gigih dan semangat dalam mencapai target					
P1.5	Atasan menilai pekerjaan karyawan secara langsung dilapangan, dengan melakukan canvas penjualan bersama					
P1.6	Atasan memahami hasil capaian para karyawan yang bekerja di era pasca pandemi saat ini dan kondisi ekonomi masyarakat yang tidak stabil					
	Intelegensi yang tinggi					
P1.7	Atasan memahami setiap permasalahan yang terjadi dilapangan dengan memberikan solusi atas permasalahan tersebut					
P1.8	Atasan memiliki pemahaman yang baik dibidangnya untuk dapat menerapkan strategi penjualan efektif					
P1.9	Atasan mampu mengelola para karyawan dengan maksimal dengan berbagai inovasi, ide, dan kebersamaan					
P1.10	Atasan memiliki bidang ilmu yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan saat ini					

B. Kuesioner Variabel Kompensasi (X2) (*Independent Variable*)

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
	Upah dan Gaji					
P2.1	Pemberian gaji tepat pada waktunya terhadap para karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif yang bekerja					
P2.2	Gaji sesuai dengan yang diharapkan para karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari					
P2.3	Gaji para karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif diterima tanpa adanya pemotongan setiap bulannya					
	Insentif					
P2.4	Insentif diberikan kepada karyawan dengan tepat waktu di minggu ke dua setiap bulannya					
P2.5	Insentif diberikan sesuai dengan capaian karyawan terhadap target penjualan yang didapatkan					
P2.6	Insentif berupa selain nominal sering diberikan seperti liburan, makan bersama, berbentuk suatu produk (gift) terhadap para karyawan yang bekerja memenuhi target					
	Tunjangan					
P2.7	Karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif diberikan masa cuti yang relevan dalam setahun sesuai dengan kontrak yang berlaku di perusahaan					
P2.8	Karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif diberikan jaminan asuransi kesehatan secara individual					
P2.9	Karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif yang bekerja diberikan tunjangan acara, melahirkan, dan lainnya berbentuk uang ataupun hadiah					
P2.10	Karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif diberikan akses penggunaan transportasi saat berjumpa customer untuk memudahkan prospek kerja					

C. Kuesioner Variabel Beban Kerja (X3) (Independent Variable)

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
	Target harus dicapai					
P3.1	Karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sebagai bentuk pelayanan terhadap para customer					
P3.2	Karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif mampu memenuhi target kerja yang diberikan oleh perusahaan					
P3.3	Para karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif giat dan kerja keras dalam mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan					
	Kondisi pekerjaan					
P3.4	Karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif mampu mengatasi permasalahan yang terjadi oleh <i>customer</i>					
P3.5	Karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif mampu menghadapi resiko kerja yang terjadi					
P3.6	Karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif mampu menghadapi tipe pembeli yang berbeda-beda					
P3.7	Karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif dapat menyelesaikan tanggung jawab kerja kepada perusahaan					
	Standar pekerjaan					
P3.8	Standar kerja seperti memakai pakaian rapi kemeja, celana keeper, sepatu pansus mampu diikuti oleh para karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif untuk berjumpa kepada <i>customer</i>					
P3.9	Standar kerja pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif menjadikan para karyawan disiplin mematuhi aturan yang berlaku					
P3.10	Karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif bekerja sesuai standar operasional perusahaan yang ada saat ini					

D. Kuesioner Variabel *Turnover Intention* (Y) (*Dependent Variable*)

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
	Memikirkan untuk keluar					
Y.1	Karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif merasa kurang puas terhadap sistem kerja yang diberikan oleh atasan dengan tingginya intensitas pressure dalam capaian target					
Y.2	Karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif kurang puas terhadap rekan kerja yang iri hati serta saling sikut dalam prospek penjualan terhadap customer					
Y.3	Karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif merasa kurang nyaman terhadap pekerjaan yang dilakukannya dengan minimnya prospek penjualan					
	Pencarian alternatif pekerjaan					
Y.4	Karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif mencari beberapa informasi terkait lowongan pekerjaan di media social seperti instagram dan facebook					
Y.5	Karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif bertanya kepada relasi dan rekan kerja terkait pekerjaan yang lebih baik dari saat ini untuk dapat beralih					
Y.6	Karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif mencoba peruntungan dengan bekerja di perusahaan lainnya secara bersamaan atau <i>double job</i>					
Y.7	Karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif memiliki pekerjaan sampingan selain sales seperti wirausaha					
	Niat untuk keluar					
Y.8	Karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif berniat untuk mencari suatu pekerjaan yang lebih efektif dan menguntungkan					
Y.9	Karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif berniat untuk mencari pekerjaan yang sesuai gajinya atau bahkan lebih tinggi dari saat ini					
Y.10	Karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif mencari pekerjaan tetap lainnya yang lebih nyaman untuk jangka panjang					

LAMPIRAN**Hasil Karakteristik Responden****Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	32	53.3	53.3	53.3
Valid Perempuan	28	46.7	46.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-30 tahun	41	68.3	68.3	68.3
Valid 31-41 tahun	19	31.7	31.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Diploma	11	18.3	18.3	18.3
Valid Sarjana	16	26.7	26.7	45.0
Valid SMA/SMK	33	55.0	55.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-2 tahun	37	61.7	61.7	61.7
Valid 3-4 tahun	17	28.3	28.3	90.0
Valid 5-6 tahun	6	10.0	10.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Hasil Karakteristik Kuesioner

Variabel Kepemimpinan (X1)

Statistics

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10
N	Valid	60	60	60	60	60	60	60	60	60
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	3.65	3.77	3.83	3.63	3.83	3.63	3.65	3.77	3.83	3.63
Std. Error of Mean	.106	.102	.122	.132	.122	.132	.106	.102	.122	.132
Median	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Mode	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3
Std. Deviation	.820	.789	.942	1.025	.942	1.025	.820	.789	.942	1.025
Variance	.672	.623	.887	1.050	.887	1.050	.672	.623	.887	1.050
Range	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Minimum	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Maximum	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Sum	219	226	230	218	230	218	219	226	230	218

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	4	6.7	6.7	6.7
Kurang Setuju	22	36.7	36.7	43.3
Valid Setuju	25	41.7	41.7	85.0
Sangat Setuju	9	15.0	15.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	4	6.7	6.7	6.7
Kurang Setuju	15	25.0	25.0	31.7
Valid Setuju	32	53.3	53.3	85.0
Sangat Setuju	9	15.0	15.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	Tidak Setuju	6	10.0	10.0	10.0
	Kurang Setuju	14	23.3	23.3	33.3
	Setuju	24	40.0	40.0	73.3
	Sangat Setuju	16	26.7	26.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	Tidak Setuju	9	15.0	15.0	15.0
	Kurang Setuju	19	31.7	31.7	46.7
	Setuju	17	28.3	28.3	75.0
	Sangat Setuju	15	25.0	25.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	Tidak Setuju	6	10.0	10.0	10.0
	Kurang Setuju	14	23.3	23.3	33.3
	Setuju	24	40.0	40.0	73.3
	Sangat Setuju	16	26.7	26.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	Tidak Setuju	9	15.0	15.0	15.0
	Kurang Setuju	19	31.7	31.7	46.7
	Setuju	17	28.3	28.3	75.0
	Sangat Setuju	15	25.0	25.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	Tidak Setuju	4	6.7	6.7	6.7
	Kurang Setuju	22	36.7	36.7	43.3
	Setuju	25	41.7	41.7	85.0
	Sangat Setuju	9	15.0	15.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	4	6.7	6.7	6.7
Kurang Setuju	15	25.0	25.0	31.7
Valid Setuju	32	53.3	53.3	85.0
Sangat Setuju	9	15.0	15.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

X1.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	6	10.0	10.0	10.0
Kurang Setuju	14	23.3	23.3	33.3
Valid Setuju	24	40.0	40.0	73.3
Sangat Setuju	16	26.7	26.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

X1.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	9	15.0	15.0	15.0
Kurang Setuju	19	31.7	31.7	46.7
Valid Setuju	17	28.3	28.3	75.0
Sangat Setuju	15	25.0	25.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Variabel Kompensasi (X2)**Statistics**

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10
N Valid	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	3.87	3.87	3.77	3.82	3.80	3.72	4.02	3.80	3.80	3.47
Std. Error of Mean	.099	.113	.124	.120	.111	.117	.110	.123	.118	.122
Median	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00
Mode	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
Std. Deviation	.769	.873	.963	.930	.860	.904	.854	.953	.917	.947
Variance	.592	.762	.928	.864	.739	.817	.729	.908	.841	.897
Range	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Minimum	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Maximum	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Sum	232	232	226	229	228	223	241	228	228	208

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	1	1.7	1.7	1.7
Kurang Setuju	19	31.7	31.7	33.3
Valid Setuju	27	45.0	45.0	78.3
Sangat Setuju	13	21.7	21.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	5	8.3	8.3	8.3
Kurang Setuju	12	20.0	20.0	28.3
Valid Setuju	29	48.3	48.3	76.7
Sangat Setuju	14	23.3	23.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	7	11.7	11.7	11.7
Kurang Setuju	15	25.0	25.0	36.7
Valid Setuju	23	38.3	38.3	75.0
Sangat Setuju	15	25.0	25.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	5	8.3	8.3	8.3
Kurang Setuju	17	28.3	28.3	36.7
Valid Setuju	22	36.7	36.7	73.3
Sangat Setuju	16	26.7	26.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	4	6.7	6.7	6.7
Kurang Setuju	17	28.3	28.3	35.0
Valid Setuju	26	43.3	43.3	78.3
Sangat Setuju	13	21.7	21.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	6	10.0	10.0	10.0
Kurang Setuju	17	28.3	28.3	38.3
Valid Setuju	25	41.7	41.7	80.0
Sangat Setuju	12	20.0	20.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

X2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	2	3.3	3.3	3.3
Kurang Setuju	15	25.0	25.0	28.3
Valid Setuju	23	38.3	38.3	66.7
Sangat Setuju	20	33.3	33.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

X2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	7	11.7	11.7	11.7
Kurang Setuju	13	21.7	21.7	33.3
Valid Setuju	25	41.7	41.7	75.0
Sangat Setuju	15	25.0	25.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

X2.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	6	10.0	10.0	10.0
Kurang Setuju	14	23.3	23.3	33.3
Valid Setuju	26	43.3	43.3	76.7
Sangat Setuju	14	23.3	23.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

X2.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	10	16.7	16.7	16.7
Kurang Setuju	21	35.0	35.0	51.7
Valid Setuju	20	33.3	33.3	85.0
Sangat Setuju	9	15.0	15.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Variabel Beban Kerja (X3)

Statistics

	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10
N Valid	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
N Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	3.78	3.88	3.83	3.65	3.85	3.58	3.73	3.72	3.60	3.92
Std. Error of Mean	.095	.128	.128	.114	.118	.131	.119	.117	.119	.115
Median	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Mode	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Std. Deviation	.739	.993	.994	.880	.917	1.013	.918	.904	.924	.889
Variance	.545	.986	.989	.774	.842	1.027	.843	.817	.854	.790
Range	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Minimum	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Maximum	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Sum	227	233	230	219	231	215	224	223	216	235

X3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	1	1.7	1.7	1.7
Kurang Setuju	21	35.0	35.0	36.7
Valid Setuju	28	46.7	46.7	83.3
Sangat Setuju	10	16.7	16.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

X3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	7	11.7	11.7	11.7
Kurang Setuju	12	20.0	20.0	31.7
Valid Setuju	22	36.7	36.7	68.3
Sangat Setuju	19	31.7	31.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

X3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	8	13.3	13.3	13.3
Kurang Setuju	11	18.3	18.3	31.7
Valid Setuju	24	40.0	40.0	71.7
Sangat Setuju	17	28.3	28.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

X3.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	6	10.0	10.0	10.0
Kurang Setuju	19	31.7	31.7	41.7
Valid Setuju	25	41.7	41.7	83.3
Sangat Setuju	10	16.7	16.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

X3.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	6	10.0	10.0	10.0
Kurang Setuju	12	20.0	20.0	30.0
Valid Setuju	27	45.0	45.0	75.0
Sangat Setuju	15	25.0	25.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

X3.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	11	18.3	18.3	18.3
Kurang Setuju	15	25.0	25.0	43.3
Valid Setuju	22	36.7	36.7	80.0
Sangat Setuju	12	20.0	20.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

X3.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	7	11.7	11.7	11.7
Kurang Setuju	14	23.3	23.3	35.0
Valid Setuju	27	45.0	45.0	80.0
Sangat Setuju	12	20.0	20.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

X3.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	8	13.3	13.3	13.3
Kurang Setuju	11	18.3	18.3	31.7
Valid Setuju	31	51.7	51.7	83.3
Sangat Setuju	10	16.7	16.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

X3.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	9	15.0	15.0	15.0
Kurang Setuju	15	25.0	25.0	40.0
Valid Setuju	27	45.0	45.0	85.0
Sangat Setuju	9	15.0	15.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

X3.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	5	8.3	8.3	8.3
Kurang Setuju	11	18.3	18.3	26.7
Valid Setuju	28	46.7	46.7	73.3
Sangat Setuju	16	26.7	26.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Variabel *Turnover Intention* (Y)**Statistics**

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10
N Valid	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
N Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	3.80	3.90	3.83	3.65	3.87	3.60	3.90	3.83	3.80	4.23
Std. Error of Mean	.118	.127	.128	.114	.118	.131	.123	.126	.113	.105
Median	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Mode	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
Std. Deviation	.917	.986	.994	.880	.911	1.012	.951	.977	.879	.810
Variance	.841	.973	.989	.774	.829	1.024	.905	.955	.773	.656
Range	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Minimum	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Maximum	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Sum	228	234	230	219	232	216	234	230	228	254

Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	Tidak Setuju	6	10.0	10.0	10.0
	Kurang Setuju	14	23.3	23.3	33.3
	Setuju	26	43.3	43.3	76.7
	Sangat Setuju	14	23.3	23.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	Tidak Setuju	7	11.7	11.7	11.7
	Kurang Setuju	11	18.3	18.3	30.0
	Setuju	23	38.3	38.3	68.3
	Sangat Setuju	19	31.7	31.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	Tidak Setuju	8	13.3	13.3	13.3
	Kurang Setuju	11	18.3	18.3	31.7
	Setuju	24	40.0	40.0	71.7
	Sangat Setuju	17	28.3	28.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	Tidak Setuju	6	10.0	10.0	10.0
	Kurang Setuju	19	31.7	31.7	41.7
	Setuju	25	41.7	41.7	83.3
	Sangat Setuju	10	16.7	16.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	Tidak Setuju	6	10.0	10.0	10.0
	Kurang Setuju	11	18.3	18.3	28.3
	Setuju	28	46.7	46.7	75.0
	Sangat Setuju	15	25.0	25.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	Tidak Setuju	11	18.3	18.3	18.3
	Kurang Setuju	14	23.3	23.3	41.7
	Setuju	23	38.3	38.3	80.0
	Sangat Setuju	12	20.0	20.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	Tidak Setuju	6	10.0	10.0	10.0
	Kurang Setuju	12	20.0	20.0	30.0
	Setuju	24	40.0	40.0	70.0
	Sangat Setuju	18	30.0	30.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	Tidak Setuju	8	13.3	13.3	13.3
	Kurang Setuju	10	16.7	16.7	30.0
	Setuju	26	43.3	43.3	73.3
	Sangat Setuju	16	26.7	26.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	Tidak Setuju	6	10.0	10.0	10.0
	Kurang Setuju	12	20.0	20.0	30.0
	Setuju	30	50.0	50.0	80.0
	Sangat Setuju	12	20.0	20.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	Tidak Setuju	2	3.3	3.3	3.3
	Kurang Setuju	8	13.3	13.3	16.7
	Setuju	24	40.0	40.0	56.7
	Sangat Setuju	26	43.3	43.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas

Hasil Uji Validitas Kepemimpinan (X1)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	33.58	40.891	.512	.912
X1.2	33.47	41.067	.518	.912
X1.3	33.40	37.092	.780	.897
X1.4	33.60	36.210	.784	.897
X1.5	33.40	37.092	.780	.897
X1.6	33.60	36.210	.784	.897
X1.7	33.58	40.891	.512	.912
X1.8	33.47	41.067	.518	.912
X1.9	33.40	37.092	.780	.897
X1.10	33.60	36.210	.784	.897

Hasil Uji Validitas Kompensasi (X2)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	34.05	34.862	.531	.883
X2.2	34.05	33.404	.606	.879
X2.3	34.15	31.960	.679	.873
X2.4	34.10	32.397	.663	.875
X2.5	34.12	34.071	.545	.883
X2.6	34.20	32.027	.727	.870
X2.7	33.90	35.007	.450	.889
X2.8	34.12	32.851	.597	.880
X2.9	34.12	31.664	.754	.868
X2.10	34.45	32.082	.680	.873

Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X3)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	33.77	31.673	.383	.844
X3.2	33.67	26.734	.586	.810
X3.3	33.72	26.918	.566	.813
X3.4	33.90	26.634	.698	.800
X3.5	33.70	26.959	.624	.807
X3.6	33.97	26.067	.643	.804
X3.7	33.82	27.474	.564	.813
X3.8	33.83	26.412	.701	.799
X3.9	33.95	29.574	.330	.835
X3.10	33.63	29.965	.307	.837

Hasil Uji Validitas *Turnover Intention* (Y)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	34.62	31.461	.450	.843
Y.2	34.52	29.440	.608	.829
Y.3	34.58	29.874	.558	.834
Y.4	34.77	29.945	.645	.827
Y.5	34.55	29.845	.628	.828
Y.6	34.82	28.695	.665	.823
Y.7	34.52	29.949	.583	.832
Y.8	34.58	29.535	.606	.829
Y.9	34.62	32.037	.414	.846
Y.10	34.18	33.339	.313	.853

Hasil Uji Reliabilitas Kepemimpinan (X1), Kompensansi (X2), Beban Kerja (X3), *Turnover Intention* (Y).

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.912	10

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.888	10

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.832	10

Reliability Statistics

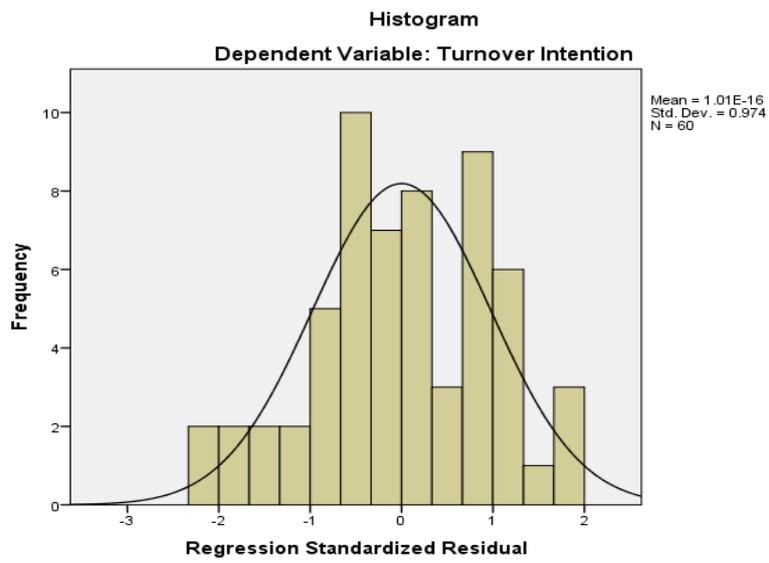
Cronbach's Alpha	N of Items
.849	10

Hasil Uji Normalitas**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

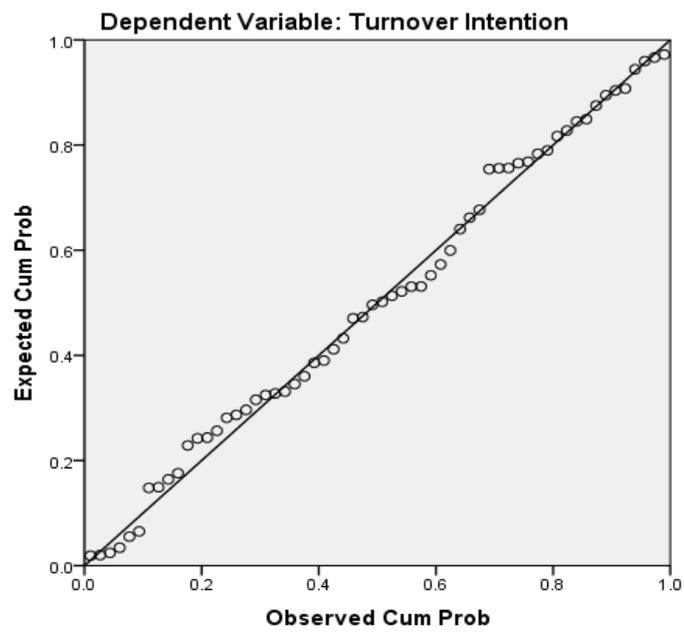
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.65572476
	Absolute	.077
Most Extreme Differences	Positive	.051
	Negative	-.077
Kolmogorov-Smirnov Z		.594
Asymp. Sig. (2-tailed)		.872

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



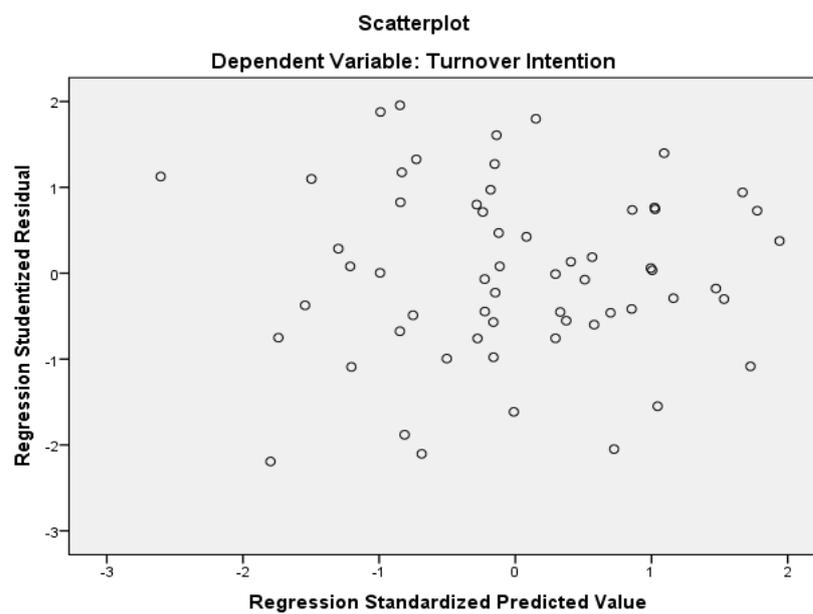
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan	.555	1.802
	Kompensasi	.892	1.121
	Beban Kerja	.529	1.890

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Hasil Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	3.518	2.778
	Kepemimpinan	.186	.070
	Kompensasi	-.052	.059
	Beban Kerja	.798	.084

Hasil Uji-F (Simultan)**ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1762.464	3	587.488	79.062	.000^b
	Residual	416.120	56	7.431		
	Total	2178.583	59			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kompensasi, Kepemimpinan

Hasil Uji-t (Parsial)

Model		t	Sig.
1	(Constant)	1.266	.211
	Kepemimpinan	2.681	.010
	Kompensasi	1.886	.049
	Beban Kerja	9.495	.000

Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.899^a	.809	.799	2.726

Tabulasi Data Penelitian

No	Nama	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja
1	Ibrar	Laki-Laki	34	SMA/SMK	4
2	Amelia	Perempuan	26	SMA/SMK	3
3	Ibnu	Laki-Laki	28	Diploma	2
4	Sandra	Perempuan	26	SMA/SMK	2
5	Gusti	Laki-Laki	29	Sarjana	1
6	Nia	Perempuan	32	SMA/SMK	2
7	Linda	Perempuan	35	Sarjana	2
8	Andre	Laki-Laki	27	SMA/SMK	2
9	Manda	Perempuan	29	Sarjana	1
10	Cindy	Perempuan	33	SMA/SMK	3
11	Ibrahim	Laki-Laki	32	SMA/SMK	4
12	Lora	Perempuan	27	Sarjana	2
13	Juna	Laki-Laki	28	Diploma	2
14	Isabel	Perempuan	27	Sarjana	2
15	Karla	Perempuan	25	SMA/SMK	1
16	Bati	Laki-Laki	29	SMA/SMK	2
17	Mondi	Laki-Laki	33	Sarjana	2
18	Citra	Perempuan	26	SMA/SMK	2
19	Tio	Laki-Laki	31	Diploma	3
20	Lucy	Perempuan	27	SMA/SMK	2
21	Laila	Perempuan	26	SMA/SMK	1
22	Nuri	Perempuan	27	Sarjana	3
23	Abdi	Laki-Laki	25	SMA/SMK	1
24	Andian	Laki-Laki	28	Sarjana	3
25	Windy	Perempuan	26	SMA/SMK	1
26	Budi	Laki-Laki	28	Diploma	3
27	Santi	Perempuan	29	SMA/SMK	4
28	Sulis	Perempuan	24	SMA/SMK	1
29	Abdul	Laki-Laki	29	Diploma	2
30	Wildan	Laki-Laki	27	Sarjana	2
31	Wiwik	Perempuan	26	SMA/SMK	1
32	Charles	Laki-Laki	29	Diploma	2
33	Mira	Perempuan	31	Sarjana	5
34	Hadi	Laki-Laki	27	Diploma	2
35	Tasya	Perempuan	28	SMA/SMK	3
36	Dimas	Laki-Laki	26	SMA/SMK	2
37	Afifah	Perempuan	35	Diploma	5
38	Ricky	Laki-Laki	26	SMA/SMK	2
39	Dian	Perempuan	36	Sarjana	5
40	Nudi	Laki-Laki	32	SMA/SMK	3
41	Arman	Laki-Laki	31	Sarjana	2
42	Ridwan	Laki-Laki	27	SMA/SMK	2
43	Riman	Laki-Laki	29	SMA/SMK	3
44	Wildini	Perempuan	25	SMA/SMK	1
45	Angel	Laki-Laki	28	Diploma	2
46	Oni	Laki-Laki	25	SMA/SMK	1
47	Hisana	Perempuan	27	SMA/SMK	2
48	Eriko	Laki-Laki	35	Diploma	6
49	Ayu	Perempuan	34	Sarjana	3
50	Amri	Laki-Laki	29	SMA/SMK	2
51	Zio	Perempuan	25	SMA/SMK	1
52	Izzam	Laki-Laki	32	Sarjana	4
53	Enda	Laki-Laki	38	SMA/SMK	6
54	Andini	Perempuan	30	Sarjana	2
55	Tora	Laki-Laki	35	SMA/SMK	3
56	Venna	Perempuan	38	SMA/SMK	5
57	Jedyan	Laki-Laki	35	Sarjana	3
58	Queen	Perempuan	27	SMA/SMK	2
59	Iksan	Laki-Laki	29	SMA/SMK	3
60	Zain	Laki-Laki	28	Diploma	2

Kompensasi (X2)										
P2.1	P2.2	P2.3	P2.4	P2.5	P2.6	P2.7	P2.8	P2.9	P2.10	Total
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	37
3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	32
3	4	5	5	5	5	3	4	5	5	44
5	3	3	4	3	4	5	3	3	4	37
4	5	5	3	5	3	4	5	5	3	42
3	4	3	2	3	2	3	4	3	2	29
4	4	4	2	4	2	4	4	4	2	34
3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	32
4	4	2	3	2	3	4	4	2	3	31
4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	37
4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	32
5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	46
4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	45
4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	37
3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	33
4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	37
5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	41
5	5	3	3	3	5	5	5	3	3	40
3	4	5	4	4	4	3	4	5	4	40
5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	48
3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	38
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	25
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	46
4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	45
3	5	2	2	2	5	3	5	2	2	31
4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	48
3	2	2	2	5	2	3	2	2	2	25
3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	26
4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	37
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	36
5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	42
5	3	3	5	3	3	4	4	4	4	38
4	3	3	4	4	4	5	4	4	2	37
3	3	4	3	3	3	4	4	4	2	33
5	4	4	3	4	4	5	4	4	3	40
4	4	5	5	4	4	5	5	4	3	43
3	3	3	5	4	4	5	4	4	3	38
5	4	4	5	4	4	3	3	3	3	38
4	3	5	3	3	3	4	4	3	4	36
3	4	4	4	4	4	2	3	5	3	36
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	31
2	5	3	3	3	3	3	3	3	3	31
3	4	4	4	4	4	5	2	2	2	34
4	5	4	4	5	4	5	2	4	4	41
5	4	5	5	5	5	3	3	5	2	42
4	2	2	2	2	3	4	2	2	2	25
4	5	2	4	4	4	5	5	4	3	40
4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	45
3	3	3	4	3	3	5	3	3	3	33
3	2	4	4	4	2	2	2	4	2	29
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	41
4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	46
3	4	2	5	4	4	4	3	4	4	37

Beban Kerja (X3)										
P3.1	P3.2	P3.3	P3.4	P3.5	P3.6	P3.7	P3.8	P3.9	P3.10	Total
4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	44
5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	47
4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	37
3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	33
4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	36
4	5	5	3	3	4	3	4	3	4	38
5	4	3	3	4	3	3	4	3	5	37
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
4	4	5	4	5	3	5	5	4	5	44
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
2	4	4	3	3	3	4	3	3	4	33
4	5	2	3	5	2	5	3	3	2	34
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	44
5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	46
3	2	5	2	2	2	5	2	2	5	30
4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	45
3	4	2	2	4	4	2	2	2	2	27
3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	23
5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	40
4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	48
5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	43
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
3	3	5	3	3	2	3	3	3	3	31
4	2	2	3	2	2	2	2	4	3	26
4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	40
4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	47
3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	37
4	5	5	3	5	5	3	4	4	5	43
3	4	4	5	5	4	4	5	4	4	42
4	4	4	4	5	5	5	4	3	3	41
4	5	5	4	4	4	4	4	3	5	42
4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	36
4	5	3	3	3	5	3	3	5	4	38
3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	33
3	4	4	4	3	3	4	4	2	2	33
3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	47
5	3	4	4	4	4	3	4	4	2	37
4	2	4	4	4	2	4	4	2	3	33
3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	39
3	4	5	2	2	2	5	2	4	5	34
3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	38
5	5	3	3	5	3	3	3	4	4	38
3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	37
3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	32
5	2	2	2	2	2	2	4	4	4	29
4	3	3	3	3	3	2	2	4	5	32
4	2	2	5	5	2	2	2	4	4	32
3	4	2	2	2	2	4	5	3	3	30
3	5	5	4	4	4	4	4	3	5	41
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
4	3	5	3	3	2	3	3	5	4	35
5	2	2	3	2	2	2	2	4	5	29
3	5	4	4	4	4	4	4	2	2	36
4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48
3	4	3	3	4	4	4	4	2	4	35
3	5	5	3	5	5	3	4	2	3	38
5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	44

Turnover Intention (Y)										
Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Total
5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	46
4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	45
4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	37
3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	33
4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	36
3	5	5	3	3	4	4	4	4	4	39
3	4	3	3	4	3	5	3	3	5	36
4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	42
3	4	5	4	5	3	5	5	5	5	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	36
3	5	2	3	5	2	2	2	3	2	29
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	46
5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	46
2	2	5	2	2	2	5	2	2	5	29
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
5	4	2	2	4	4	2	2	2	5	32
2	2	2	2	3	3	2	3	3	5	27
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	37
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
4	3	5	3	3	2	3	3	3	3	32
5	2	2	3	2	2	3	2	4	2	27
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	39
3	5	5	3	5	5	4	4	5	5	44
4	4	4	5	5	4	3	4	2	5	40
4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	44
5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	45
4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	37
3	5	3	3	3	5	4	3	3	3	35
3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	35
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	46
4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	39
4	2	4	4	4	2	5	5	5	3	38
4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	40
2	4	5	2	2	2	4	4	4	3	32
4	3	3	4	4	4	2	2	3	5	34
5	5	3	3	5	3	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
3	3	3	3	3	3	4	5	5	5	37
4	4	4	4	4	4	5	2	2	5	38
3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	38
2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	23
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	29
2	2	2	5	5	2	3	4	4	4	33
2	4	2	2	2	2	5	5	5	4	33
5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	41
4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	42
4	3	5	3	3	2	3	3	3	4	33
5	2	2	3	2	2	3	2	4	4	29
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	39
3	5	5	3	5	5	4	4	5	5	44
4	4	4	5	5	4	3	4	2	5	40