



PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, KOMUNIKASI, DAN MOTIVASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PT. DIPO INTERNASIONAL PAHALA OTOMOTIF

*The Influence Of Leadership, Compensation, Communication and Motivation
On Turnover Intention at PT. DIPO Internasional Automotive*

Kirenius Hia¹, Aisyah Azhar Adam²

^{1,2}Universitas Potensi Utama, Griya 2 Martubung, Medan, 20252, Indonesia

^{1,2}Universitas Potensi Utama, Jln Prof HM Yamin SH Gg Pisang Keluarga No. 11, Medan, 20233, Indonesia
kirenius1212@gmail.com¹, azharadamaisyah@gmail.com²

ABSTRAK

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sumber daya yang paling strategis dan penting di antara sumber daya lainnya. Melimpahnya sumber daya tanpa didukung sumber daya manusia yang berkualitas, akan mengganggu kelangsungan organisasi/perusahaan. Namun apabila upaya-upaya ini tidak dilakukan oleh perusahaan maka akan berakibat buruk terhadap perkembangan masing-masing individu didalam perusahaan, kepuasan karyawan dan komitmen karyawan menjadi semakin rendah yang tentunya akan berpengaruh terhadap keinginan karyawan untuk pindah ataupun keluar dari perusahaan (*turnover intention*). *Turnover intention* merupakan intensi karyawan untuk keluar dari pekerjaannya dan mengakibatkan perusahaan dihadapkan pada menurunnya kontinuitas karyawan dan tingginya biaya yang harus dikeluarkan untuk melakukan rekrutmen dan melatih karyawan baru.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Informasi mengenai penelitian ini didapatkan dari teknik-teknik pengumpulan data yang telah dilakukan terhadap subyek penelitian yaitu karyawan PT. DIPO Internasional Pahala Otomotif, dengan sampel penelitian sebanyak 52 responden atau jenuh yang diberikan kepada karyawan PT. DIPO Internasional Pahala Otomotif.

Analisis data menggunakan uji regresi linier berganda atau statistik deskriptif. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 25. Berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan (X_1) $t_{hitung} 0,669 < t_{tabel} 1,677$ dan nilai sig $0,507 > 0,05$, menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*(Y). Sedangkan Berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa kompensasi (X_2) $t_{hitung} = 2,432 > t_{tabel} 1,677$ dan nilai sig $0,019 < 0,05$, menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention*(Y). Sedangkan Berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi (X_3) $t_{hitung} 2,150 > t_{tabel} 1,677$ dan nilai sig $0,037 < 0,05$, menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y). Sedangkan Berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa Motivasi (X_4) $t_{hitung} 2,691 > t_{tabel} 1,677$, dan nilai sig $0,010 < 0,05$ menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y).

Kata Kunci : Kepemimpinan, Kompensasi, Komunikasi, dan Motivasi.

ABSTRACT

Human Resources (HR) are the most strategic and important resources among other resources. An abundance of resources without the support of quality human resources will disrupt the continuity of the organization/company. However, if these efforts are not carried out by the company, it will have a negative impact on the development of each individual within the company, employee satisfaction and employee



JURNAL WIDYA This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).



commitment will become lower, which of course will affect the employee's desire to move or leave the company (turnover intention). Turnover intention is an employee's intention to leave their job and results in the company being faced with decreased employee continuity and high costs that must be incurred to recruit and train new employees.

This research is quantitative research. Information regarding this research was obtained from data collection techniques that were carried out on research subjects, namely employees of PT. DIPO Internasional Pahala Automotive, with a research sample of 52 respondents or saturated ones given to employees of PT. DIPO International Pahala Automotive.

Data analysis uses multiple linear regression tests or descriptive statistics. Data processing in this study used SPSS version 25. Based on research, it shows that Leadership (X1) tcount is $0.669 < t_{table} 1.677$ and the sig value is $0.507 > 0.05$, indicating that leadership has no effect on turnover intention (Y). Meanwhile, based on research, it shows that compensation (X2) tcount = $2.432 > t_{table} 1.677$ and the sig value is $0.019 < 0.05$, indicating that compensation has an effect on turnover intention (Y). Meanwhile, based on research, it shows that Communication (X3) tcount is $2.150 > t_{table} 1.677$ and the sig value is $0.037 < 0.05$, indicating that Communication has an effect on turnover intention (Y). Meanwhile, based on research, it shows that Motivation (X4) tcount $2.691 > t_{table} 1.677$. and a sig value of $0.010 < 0.05$ indicates that motivation influences turnover intention (Y).

Keywords :Leadership, Compensation, Communication, and Motivation.

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) di dalam suatu organisasi atau perusahaan merupakan elemen yang esensial, untuk menjalankan roda organisasi/perusahaan/lembaga guna mencapai tujuannya. Menurut Hasibuan (2019), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengelola hubungan manusia dan peran tenaga kerja sedemikian rupa sehingga memberikan kontribusi secara efektif dan efisien untuk tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat.

Pada umumnya, kehidupan di dalam organisasi/perusahaan/ lembaga, apa pun bentuk dan sifatnya, baik yang bergerak di bidang perdagangan maupun jasa, akan selalu berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya secara efektif dan efisien. Hal ini menuntut pihak manajemen untuk merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan, dan melakukan pengawasan terhadap sumber daya yang dimiliki. SDM merupakan sumber daya yang paling strategis dan penting di antara sumber daya lainnya. Melimpahnya sumber daya tanpa didukung sumber daya manusia yang berkualitas, akan mengganggu kelangsungan organisasi/perusahaan.

Namun apabila upaya-upaya ini tidak dilakukan oleh perusahaan maka akan berakibat buruk terhadap perkembangan masing-masing individu didalam perusahaan, kepuasan karyawan dan komitmen karyawan menjadi semakin rendah yang tentunya akan berpengaruh terhadap keinginan karyawan untuk pindah ataupun keluar dari perusahaan (*turnover intention*).

Turnover intention merupakan intensi karyawan untuk keluar dari pekerjaannya dan mengakibatkan perusahaan dihadapkan pada menurunnya kontinuitas karyawan dan tingginya biaya yang harus dikeluarkan untuk melakukan rekrutmen dan melatih karyawan baru. Apabila dalam diri karyawan memiliki keinginan untuk keluar menandakan keinginan yang tidak sejalan antara karyawan dan perusahaan.

Terkadang ada beberapa karyawan yang tidak mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki karena adanya keinginan untuk keluar atau pindah keperusahaan lain (*Turnover Intention*). Turnover yang tinggi dapat menyebabkan kurang efektifnya sebuah organisasi, karena hilangnya karyawan yang





berpengalaman, untuk itu perusahaan harus melihat dan mengawasi bagaimana tingkat *turnover intention* yang terjadi di dalam perusahaan dan harus menetapkan kebijakan dan mengatasi agar tingkat *turnover intention* dapat di minimalkan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan pustaka berisikan *state of the art* dan penjelasan teori yang digunakan untuk variabel penelitian dan memperdalam referensi. Pemformatan tinjauan pustaka sama adanya dengan heading 1 yang lain dan apabila teori memiliki heading 2 lainnya maka dilakukan pemformatan seperti berikut :

A. *Turnover Intention*

1) Turnover Intention

Menurut Salimah (2021) *Turnover Intention* adalah keinginan ataupun niat dari pada karyawan untuk pindah atau keluar secara sukarela dari sebuah perusahaan demi mendapatkan pekerjaan yang lebih baik lagi. Sedangkan menurut Menurut Belete (2018) terdapat beberapa faktor yang menjadi pengaruh terhadap *Turnover Intention*, seperti kepuasan kerja, stres kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi, keadilan organisasi gaji dan upah, peluang untuk dipromosikan, demografi, gaya kepemimpinan, dan iklim organisasi.

2) Indikator *Turnover Intention*

Terdapat beberapa indikator *Turnover Intention* (Sopiah & Sangadji, 2018:209) yaitu:

1. Tingkat absensi yang meningkat.
2. Mulai jenuh dalam berkerja dengan ditandai malas bekerja.
3. Peningkatan pelanggaran tata tertib yang dilakukan oleh karyawan.
4. Perilaku yang berbeda dari biasanya.
5. Pencarian alternatif pekerjaan.

B. *Kepemimpinan*

1) Kepemimpinan

Menurut Pether Sobian dalam buku Pemimpin dan Kepemimpinan (2022), Pemimpin adalah orang yang memimpin sedangkan kepemimpinan adalah perihal memimpin. Pemimpin adalah satu atau beberapa orang yang memiliki kemampuan untuk mengatur kelompoknya agar bisa bekerjasama mencapai tujuan yang diinginkan.

2) Indikator Kepemimpinan

Terdapat beberapa indikator Kepemimpinan (R. Terry dalam Fahmi, 2018:20) yaitu:

1. Stabilitas ekonomi
2. Hubungan manusia
3. Motivasi pribadi
4. Kemampuan Komunikasi

3. METODE

A. Jenis dan Sumber Data

Dalam Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono 2019), metode penelitian kuantitatif dapat didefinisikan sebagai metode penelitian berdasarkan filosofi positivisme digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data melalui instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang digunakan.





Jadi, data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, maupun berupa keterangan atau penjelasan yang dinyatakan dalam angka atau angka.

B. Populasi

Populasi adalah jumlah dari subjek yang akan diteliti. Menurut Sugiyono (2013) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pekerjaan PT DIPO Internasional Pahala Otomotif.

C. Sampel Penelitian

Menurut sugiyono (2013) Sampel merupakan salah satu bagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti oleh salah satu peneliti. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2019) sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jumlah sampel yang diambil dari PT DIPO Internasional Pahala Otomotif adalah sebanyak 52 orang.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan salah satu metode pengumpulan data yang ada dengan menggunakan teknik atau cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Menurut Sugiyono (2019), teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data berupa observasi, wawancara, dokumentasi.

E. Teknik Analisis Data

Statistik Deskriptif

Menurut Sugiono (2019) Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas, memiliki tujuan untuk mengetahui apakah pada variabel residual atau pengganggu dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Jika diatas $>5\%$ atau $0,05$, maka data memiliki distribusi Normal. Jika dibawah $<5\%$ atau $0,05$, maka data tidak memiliki distribusi Normal.

Uji Multikolinieritas, digunakan untuk menguji apakah antar variabel independen terdapat korelasi. Jika ditemukan adanya korelasi, maka terdapat masalah kolinieritas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terdapat masalah kolinieritas atau tidak adanya korelasi. Dengan menggunakan nilai $VIF \geq 10$ = maka terjadi multikolinearitas atau hubungan variabel dan jika nilai $VIF \leq 10$ = maka tidak terjadi multikolinearitas atau hubungan variabel.

Uji Heterokedastisitas, berfungsi untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika Signifikan 2-tailed $<$





$\alpha = 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas. Jika Signifikan 2-tailed $> \alpha = 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Linier Berganda adalah suatu asosiasi untuk mempelajari suatu masalah dari dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dalam skala interval secara bersamaan atau bersama-sama.

Dalam analisis regresi linier berganda untuk mengetahui besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat Y (kualitas Kinerja Karyawan).

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Keterangan:

Y = *Turnover Intention*

a = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$ = Koefisien Regresi Berganda

X1 = Kepemimpinan

X2 = Kompensasi

X3 = Komunikasi

X4 = Motivasi

e = *Error*

Uji Hipotesis

Uji t, digunakan untuk menguji seberapa jauh variabel independent yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerapkan variabel dependent secara parsial. Jika nilai probabilitas signifikan > 0.05 atau T hitung $< T$ tabel maka hipotesis ditolak. Hipotesis ditolak mempunyai arti bahwa variabel independent tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, sedangkan jika nilai probabilitas signifikan T tabel maka hipotesis diterima. Hipotesis tidak ditolak mempunyai arti bahwa variabel independent berpengaruh signifikan terhadap variabel independent.

Uji F, pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independent atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat. Jika nilai probabilitas signifikan > 0.05 atau F hitung $< F$ tabel maka hipotesis ditolak, sedangkan jika nilai probabilitas signifikan F tabel maka hipotesis diterima.

Uji Koefisien determinasi adalah suatu cara untuk menyesuaikan atau mengetahui seberapa cocok jumlah variabel bebas dengan model persamaan regresi linier berganda dan dapat menjelaskan variabel terikat. Bila R^2 semakin besar mendekati angka satu (1), artinya semakin kuat pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Jika R^2 kecil maka mendekati Nol (0) Maka semakin kecil pengaruh pengaruh independent terhadap dependent.

F. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas



JURNAL WIDYA This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).



Tabel 1. Uji Validitas Kepemimpinan

Item Kuesioner	Pearson Correlation	Sig	r _{tabel}	Keterangan
X1.1	0,865	0,000	0,361	Valid
X1.2	0,835	0,000	0,361	Valid
X1.3	0,833	0,000	0,361	Valid
X1.4	0,908	0,000	0,361	Valid
X1.5	0,684	0,000	0,361	Valid
X1.6	0,654	0,000	0,361	Valid
X1.7	0,797	0,000	0,361	Valid
X1.8	0,732	0,000	0,361	Valid
X1.9	0,904	0,000	0,361	Valid
X1.10	0,921	0,000	0,361	Valid

Sumber : Data Diolah SPSS 25 (2024)

Tabel 2. Uji Validitas Kompensasi

Item Kuesioner	Pearson Correlation	Sig	r _{tabel}	Keterangan
X2.1	0,864	0,000	0,361	Valid
X2.2	0,860	0,000	0,361	Valid
X2.3	0,808	0,000	0,361	Valid
X2.4	0,743	0,000	0,361	Valid
X2.5	0,670	0,000	0,361	Valid
X2.6	0,767	0,000	0,361	Valid
X2.7	0,683	0,000	0,361	Valid
X2.8	0,691	0,000	0,361	Valid
X2.9	0,749	0,000	0,361	Valid
X2.10	0,782	0,000	0,361	Valid

Sumber : Data Diolah SPSS 25 (2024)

Tabel 3. Uji Validitas Komunikasi

ItemKuesioner	Pearson Correlation	Sig	r _{tabel}	Keterangan
X3.1	0,833	0,000	0,361	Valid
X3.2	0,850	0,000	0,361	Valid
X3.3	0,850	0,000	0,361	Valid
X3.4	0,896	0,000	0,361	Valid
X3.5	0,833	0,000	0,361	Valid
X3.6	0,880	0,000	0,361	Valid
X3.7	0,824	0,000	0,361	Valid





X3.8	0,869	0,000	0,361	Valid
X3.9	0,935	0,000	0,361	Valid
X3.10	0,926	0,000	0,361	Valid

Sumber : Data Diolah SPSS 25 (2024)

Tabel 4. Uji Validitas Motivasi

Item Kuesioner	Pearson Correlation	Sig	r _{tabel}	Keterangan
X4.1	0,768	0,000	0,361	Valid
X4.2	0,940	0,000	0,361	Valid
X4.3	0,841	0,000	0,361	Valid
X4.4	0,809	0,000	0,361	Valid
X4.5	0,931	0,000	0,361	Valid
X4.6	0,756	0,000	0,361	Valid
X4.7	0,871	0,000	0,361	Valid
X4.8	0,902	0,000	0,361	Valid
X4.9	0,940	0,000	0,361	Valid
X4.10	0,805	0,000	0,361	Valid

Sumber : Data Diolah SPSS 25 (2024)

Tabel 5. Uji Validitas *Turnover Intention*

Item Kuesioner	Pearson Correlation	Sig	r _{tabel}	Keterangan
Y.1	0,838	0,000	0,361	Valid
Y.2	0,795	0,000	0,361	Valid
Y.3	0,852	0,000	0,361	Valid
Y.4	0,675	0,000	0,361	Valid
Y.5	0,770	0,000	0,361	Valid
Y.6	0,764	0,000	0,361	Valid
Y.7	0,756	0,000	0,361	Valid
Y.8	0,724	0,000	0,361	Valid
Y.9	0,823	0,000	0,361	Valid
Y.10	0,880	0,000	0,361	Valid

Sumber : Data Diolah SPSS 25 (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat di analisis bahwa variabel Kepemimpinan, Kompensasi, Komunikasi, Motivasi, dan *Turnover Intention* menunjukkan item variabel dinyatakan valid dengan nilai r-hitung > dari nilai r-tabel.

B. Uji Realibitas



JURNAL WIDYA This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).



Tabel 6. Uji Realibitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Hasil Keputusan
Kepemimpinan	0,947	Reliabel
Kompensasi	0.920	Reliabel
Komunikasi	0,964	Reliabel
Motivasi	0,958	Reliabel
Turnover Intention	0,928	Reliabel

Sumber : Data Diolah SPSS 25 (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat dianalisis bahwa setiap item pernyataan variabel independen dan dependen menunjukkan reliabel. Dikatakan reliabel karena nilai koefisien *Cronbach's Alpha* > 0.60.

C. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 7. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual		
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,39293105
Most Extreme Differences	Absolute	,077
	Positive	,077
	Negative	-,067
Test Statistic		,077
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data Diolah SPSS 25 (2024)

Berdasarkan hasil Uji Normalitas menunjukkan bahwa nilai *Asymp.sig* (2-tailed) adalah 0.200 ini berarti nilainya diatas nilai signifikasi 5% (0,05) yang artinya data telah berdistribusi normal.





2. Uji Multikolinieritas

Tabel 8.Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients Beta			Tolerance	VIF
	B	Std. Error				
1 (Constant)	9,500	2,851	3,332	,002		
KEPEMIMPINAN	,089	,134	,087	,669	,237	4,224
KOMPENSASI	,277	,114	,335	2,432	,019	4,709
KOMUNIKASI	,208	,097	,282	2,150	,037	4,271
MOTIVASI	,238	,088	,279	2,691	,010	2,671

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

Sumber : Data Diolah SPSS 25 (2024)

Dari hasil Uji Multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai VIF Kepemimpinan, Kompensasi, Komunikasi, dan Motivasi lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10. Maka dapat disimpulkan bahwa antar variabel bebas tidak terjadi Multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 9.Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a		t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients Beta		
	B	Std. Error		
1 (Constant)	5,327	1,594	3,342	,002
KEPEMIMPINAN	,057	,075	,204	,760
KOMPENSASI	-,075	,064	-,333	1,176
KOMUNIKASI	-,050	,054	-,250	,926
MOTIVASI	-,016	,049	-,069	,932

a. Dependent Variable: RES

Sumber : Data Diolah SPSS 25 (2024)

Dari hasil Uji Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa hasil nilai signifikansi dari ketiga variabel bebas lebih besar dari >0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Heteroskedastisitas.

4. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 10.Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a



JURNAL WIDYA This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).



Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,500	2,851		3,332	,002
KEPEMIMPINAN	,089	,134	,087	,669	,507
KOMPENSASI	,277	,114	,335	2,432	,019
KOMUNIKASI	,208	,097	,282	2,150	,037
MOTIVASI	,238	,088	,279	2,691	,010

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

Sumber : Data Diolah SPSS 25 (2024)

$$Y = 9,500 + 0,089 X_1 + 0,277 X_2 + 0,208 X_3 + 0,238 X_4 + e.$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

1. Nilai konstanta sebesar 9,500 menunjukkan apabila semua variabel bebas yaitu Kepemimpinan, Kompensasi, Komunikasi, dan Motivasi dianggap bernilai nol maka *Turnover Intention* bernilai 9,500.
2. Nilai Koefisien regresi Kepemimpinan bernilai positif yaitu 0,089 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Kepemimpinan sebesar satu-satuan, maka diikuti oleh peningkatan *Turnover Intention* sebesar 0,089. Dengan asumsi tidak diikuti perubahan variabel lain.\
3. Nilai Koefisien regresi Kompensasi bernilai positif yaitu 0,277 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Kompensasi sebesar satu-satuan, maka diikuti oleh peningkatan *Turnover Intention* sebesar 0,277. Dengan asumsi tidak diikuti perubahan variabel lain.
4. Nilai Koefisien regresi Komunikasi bernilai positif yaitu 0,208 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Komunikasi sebesar satu-satuan, maka diikuti oleh peningkatan *Turnover Intention* sebesar 0,208. Dengan asumsi tidak diikuti perubahan variabel lain.
5. Nilai Koefisien regresi Motivasi bernilai positif yaitu 0,238 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Motivasi sebesar satu-satuan, maka diikuti oleh peningkatan *Turnover Intention* sebesar 0,238. Dengan asumsi tidak diikuti perubahan variabel lain.

D. Uji Asumsi Klasik

1. Uji T (Uji Parsial)

Tabel 11. Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,500	2,851		3,332	,002
KEPEMIMPINAN	,089	,134	,087	,669	,507
KOMPENSASI	,277	,114	,335	2,432	,019
KOMUNIKASI	,208	,097	,282	2,150	,037





MOTIVASI	,238	,088	,279	2,691	,010
----------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: *TURNOVER INTENTION*

Sumber : Data Diolah SPSS 25 (2024)

Berdasarkan pengujian hipotesis pada tabel di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y).

Variabel Kepemimpinan (X1) memiliki $t_{hitung} = 0,669 < t_{tabel} 1,677$ nilai sig lebih besar dari 0,05 yaitu sig 0,507 > 0,05 yang berarti H_1 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

2. Pengaruh Kompensasi (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y).

Variabel Kompensasi (X2) memiliki $t_{hitung} = 2,432 > t_{tabel} 1,677$. nilai sig lebih kecil dari 0,05 yaitu sig 0,019 < 0,05 yang berarti H_2 diterima dan H_a ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

3. Pengaruh Komunikasi (X3) terhadap *Turnover Intention* (Y).

Variabel Komunikasi (X3) memiliki $t_{hitung} = 2,150 > t_{tabel} 1,677$. nilai sig lebih kecil dari 0,05 yaitu sig 0,037 < 0,05 yang berarti H_3 diterima dan H_a ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

4. Pengaruh Motivasi (X4) terhadap *Turnover Intention* (Y).

Variabel Motivasi (X4) memiliki $t_{hitung} = 2,691 > t_{tabel} 1,677$. nilai sig lebih kecil dari 0,05 yaitu sig 0,010 < 0,05 yang berarti H_4 diterima dan H_a ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

2. Uji F (Uji Simultan)

Tabel 12. Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1250,276	4	312,569	50,305	,000 ^b
Residual	292,032	47	6,213		
Total	1542,308	51			

a. Dependent Variable: *TURNOVER INTENTION*

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KOMUNIKASI, KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI

Sumber : Data Diolah SPSS 25 (2024)

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa $F_{hitung} 50.305$ lebih besar dari $F_{tabel} 2,57$ dan dengan nilai sig lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 < 0,05 yang berarti H_a diterima dan H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh simultan yang signifikan antar Kepemimpinan, Kompensasi, Komunikasi, dan Motivasi terhadap *Turnover Intention*.

E. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 13. Hasil Koefisien Determinasi





Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,900 ^a	,811	,795	2,49268

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KOMUNIKASI, KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI

Sumber : Data Diolah SPSS 25 (2024)

Dapat dilihat pada nilai *adjusted R Square* diperoleh nilai 0,795 yang artinya 79,5% pengaruh Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2), Komunikasi (X3), Motivasi (X4) terhadap *Turnover Intention* (Y) pada PT.Dipo Internasional Pahala Otomotif. Kemudian sisanya yaitu 24,5% dipengaruhi oleh variabel lain

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap *Turnover Intention*

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa Kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) pada PT.Dipo Internasional Pahala Otomotif. Menurut Fahmi (2016:122) Kepemimpinan adalah ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi, orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.

Sehingga hipotesis (H1) sebelumnya ditolak. Dengan beberapa indikator pada variabel Kepemimpinan diantaranya stabilitas ekonomi, hubungan manusia, motivasi, dan komunikasi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Othman, F.M., dan Abidin, N.Z. (2018) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini dapat diartikan kepemimpinan bukan merupakan satu-satunya faktor yang mempengaruhi *turnover intention*. Namun hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Lee, T.W., dan Mitchell, T.R. (1994) menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki peran yang signifikan terhadap niat karyawan meninggalkan organisasi (*turnover intention*).

Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention*

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa Kompensasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) pada PT.Dipo Internasional Pahala Otomotif. Menurut Hasibuan (2019:198) bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Sehingga hipotesis (H2) sebelumnya diterima. Dengan beberapa indikator pada variabel Kompensasi diantaranya upah gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmadi Shirazi, Mohsen, dan Bohari, A.M. (2014). bahwa keompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention*. Namun hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Jiang,L., Zhang, Z., dan Wen, Z. (2018) menunjukkan bahwa kompensasi tidak memiliki peran yang secara signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Komunikasi Terhadap *Turnover Intention*

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa Komunikasi (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) pada PT.Dipo Internasional Pahala Otomotif. Menurut Tutu April





(2018:5) komunikasi adalah suatu proses penyampaian dan adaptasi yang dinamis antara dua orang atau lebih dalam sebuah interaksi langsung maupun tidak langsung dengan terjadinya pertukaran makna, ide perhatian, dan penasaran.

Sehingga hipotesis (H3) sebelumnya diterima. Dengan beberapa indikator pada variabel Komunikasi diantaranya Pemahaman, Kesenangan, Pengaruh pada sikap, Hubungan yang baik dan Tindakan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Asaari, M. H., Abdul Rahman, A. G., Ismail, I., dan Zain, M. (2018) bahwa komunikasi berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention*. Namun hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Pooma, P., dan Pitaktong, U (2017) menunjukkan bahwa komunikasi tidak memiliki peran yang secara signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Motivasi Terhadap *Turnover Intention*

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa Motivasi (X4) berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) pada PT.Dipo Internasional Pahala Otomotif. Menurut Mangkunegara (2017:93) motivasi adalah situasi yang memotivasi karyawan untuk mencapai tujuannya, yaitu motivasi yang dapat dikatakan sebagai energi yang menciptakan motivasi itu sendiri.

Sehingga hipotesis (H4) sebelumnya diterima. Dengan beberapa indikator pada variabel Motivasi antara lain kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan perwujudan diri. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Khan, Fatima dan Mubeen (2020) bahwa motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention*. Namun hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Li, Jiang, dan Kim (2018) menunjukkan bahwa motivasi tidak memiliki peran yang secara signifikan terhadap *turnover intention*.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Komunikasi, dan Motivasi terhadap *Turnover Intention* pegawai pada PT. DIPO Internasional Pahala Otomotif. Dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *turnover intention* pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif.
2. Kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *turnover intention* pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif.
3. Komunikasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *turnover intention* pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif.
4. Motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *turnover intention* pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif.
5. Kepemimpinan, Kompensasi, Komunikasi, dan Motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap *turnover intention* pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Universitas Potensi Utama yang telah memberikan kesempatan kepada penulis agar menyelesaikan karya ilmiah ini. Penulis berharap karya ilmiah dapat diambil ilmu dan manfaatnya.





REFERENSI

- [1] Adhitya, W. R., Afiandi, D. K., & Lubis, N. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Sukaramai. *Accumulated Journal (Accounting and Management Research Edition)*, 3(1), 28-41.
- [2] Alam, S, Ridjai, S, Samad, A., & Samad, M. A. (2022) Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Perusahaan Pers Dalam SMSI SUMSEL. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 3(1), 489-499.
- [3] Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- [4] Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 231-258.
- [5] Amalia, T. (2019). Pengaruh Kompensasi, Jam Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Matahari Departemen Store Tegal. *Politeknik Harapan Bersama*.
- [6] Apriliyanti, Tutu. (2018). Komunikasi Keperawatan, Malang: UMMPress.
- [7] Aryani, M., Subiyanto, D. & Septyarini, E. (2021). Pengeruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan, *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 8(2), 215-229.
- [8] Danang, Sunyoto. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Buku Seru.
- [9] Eliyanto, (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen. *Jurnal Pendidikan Madrasah*, Volume 3, No. 1.
- [10] Edison, E. Anwar, Y & Komariyah, I. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta: Grasindo.
- [11] Falakha, A. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Outsourcing (Studi pada PT. Trifa Sari Nusantara). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi, Vol 4)* No.3, 1818-1830.
- [12] Faozen, F. (2021). Pengaruh Beban Kerja Pada Tingkat Stres Kerja Karyawan Yang Berdampak Pada Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Hotel di Jember. *Sadar Wisata: Jurnal Pariwisata*, 4(1), 35-42.
- [13] Hasibuan, H. M. (2019), Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara.
- [14] Halawa, F. (2021). Florus Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kontruksi Pada PT. DECO KREASINDO UTAMA Pada Proyek Podomoro City Deli Medan (PCDM).
- [15] Hamali, A. Y. (2018). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. Buku Seru.





- [16] Halim, A (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Makassar. *Publik Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 7(2), 92-104, <http://doi.org.10.37606/publik.v7i2.140>.
- [17] Parhusip, A. A., & Alamsyah V. (2023) Pengaruh Komunikasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Perum Perumnas Medan. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi)*, 4(1), 22-23.
- [18] Prawirosentono. 2018. Motivasi Dan Kinerja Pegawai. Indomedia Pustaka. Sidoarjo.
- [19] Pudjiati, F. K. Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (PERSERO) UP3 Balikpapan. *Universitas Balikpapan*, 11(2015), 111-121.
- [20] Ronny Hardiansyah Wicaksana, Marjam Desma Rahadhini, A.S. (n.d). Kinerja Yang Dipengaruhi Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Kompensasi Pada Karyawan Perusahaan Manufaktur. *Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi. Surakarta, Indonesia*, 144-155.
- [21] Saputra, A. A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1 Juni), 68-77.
- [22] Salimah, Z. (2021). Literaur review: Turnover Intention. *Youth & Islamic Economic*, 2(01), 1-5.
- [23] Siti, NH, & Suryadi, DS (2018), Pengaruh kepemimpinan, Kompensasi, Komunikasi, dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention Pegawai dengan kepuasan Kerja sebagai Variabel antara. *Jurnal Maksipreneuer* 7 (2) 162-173.
- [24] Sobian, Pether. (2022). Pemimpin dan Kepemimpinan, Klaten : Lakeisha.
- [25] Sri, S. A. H. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Jenepono. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 14(1), 46-57.
- [26] Sukran, & Mulyadin. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT Telkom Indonesia Cabang Bima. *Journal of Business and Economics*, 1(3), 233-240.
- [27] Sutikno, M. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*, 1(20), 450-473.
- [28] Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Edited by CV. Alfabeta.
- [29] Wati, E. dan I. Y. A. dan A. P. M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UPTD Puskesmas Campurejo, *Ekonomi Dan Manajemen*, 2(3), 204-221.
- [30] Zulfa, E, F., & Azizah S.N (2020). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(2), 129-143. <https://doi.org.10.32639/jimmba.v2i2.456>.

