

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data merupakan gambaran data yang akan digunakan untuk proses pengujian hipotesis. Deskripsi data tersebut dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden sebagai objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan lama kerja.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, peneliti telah melakukan penelitian terhadap karyawan PT. Swadaya Sentosa Karyaprima pada bagian driver sebanyak 54 orang. Data mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.1 di bawah ini:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	PT. Swadaya Sentosa Karyaprima Karyawan Driver	
		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	54	100
2	Perempuan	-	-
Total		54	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.1 dapat dilihat bahwa PT. Swadaya Sentosa Karyaprima driver hanya memiliki responden dengan jenis kelamin laki-laki yaitu sejumlah 54, dikarenakan profesi driver indektik dengan laki-laki, sehingga seluruh driver berjenis kelamin laki-laki

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (tahun)	PT. Swadaya Sentosa KaryaprimaKaryawan Driver	
		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	31 – 40	37	68,52
2	41– 50	17	31,48
Total		54	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.2 dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan usia lebih banyak didominasi oleh responden dengan usia 31-40. Jumlah responden dengan usia 31-40 sebanyak 37 karyawan PT. Swadaya Sentosa Karyaprima pada bagian driver.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	PT. Swadaya Sentosa KaryaprimaKaryawan Driver	
		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	SMP	8	14,82
2	SMA	46	85,18
3	D3	-	
Total		54	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.3 dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dengan tingkat pendidikan SMA menempati tingkat tertinggi dengan jumlah 46 orang, diikuti dengan tingkat pendidikan SMP dengan jumlah 8 orang. Hasil data menunjukkan bahwa karyawan PT. Swadaya Sentosa Karyaprima pada karyawan driver didominasi oleh karyawan dengan latar belakang pendidikan SMA.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

No	Lama Kerja	PT. Swadaya Sentosa KaryaprimaKaryawan Driver	
		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	1 – 3 tahun	33	38,89
2	>3 tahun	21	61,11
Total		54	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.4 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan lama kerja dengan lama kerja 1–3 tahun menempati tingkat tertinggi dengan jumlah 33 orang, artinya sebagian besar karyawan PT. Swadaya Sentosa Karyaprima karyawan driver bekerja di bawah 3 tahun.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil jawaban terhadap kuesioner yang disebar kepada responden yaitukaryawandriver di PT. Swadaya Sentosa karyaprima yang berjumlah 54 orang adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden tentang Gaya Kepemimpinan Transformasional

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Direksi mampu mencari solus itentang masalah perusahaan.	29	53,7	19	35,2	6	11,1	0	0	0	0
2	Direksi mempunyai pikiran untuk gambaran masa depan perusahaan	21	38,9	18	33,3	15	27,8	0	0	0	0
3	Direksi mampumendorongkaryawan untuklebihaktif.	20	37	22	40,7	12	22,2	0	0	0	0
4	Direksi mampu menginspirasi karyawan dengan rencana di masa depan dan visi misi perusahaan	14	25,9	16	29,6	24	44,4	0	0	0	0
5	Direksi memberi contoh keteladanan dalam bekerja kepada karyawan.	16	29,6	15	27,8	23	42,6	0	0	0	0
6	Direksi mampu memimpin dengan “melakukan”bukan hanya sekedar “berbicara”.	14	25,9	17	31,5	23	42,6	0	0	0	0
7	Direksi bersikap ramah kepada karyawan.	14	25,9	14	25,9	26	48,1	0	0	0	0
8	Direksi memberikan solusi atas permasalahan yang terjadi pada karyawan dalam melakukan pekerjaan.	13	24,1	12	22,2	29	53,7	0	0	0	0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.5dapat diketahui bahwa dari 8 pertanyaan yang diajukan kepada 54 responden mengenai gaya kepemimpinan transformasional;

diperoleh hasil bahwa pertanyaan no. 1 “Direksi mampu mencari solusitentang masalah perusahaan.” Memperoleh jawaban terbanyak dengan nilai 29 atau 53,7%. Sedangkan pertanyaan no. 8 tentang, “Direksi memberikan solusi atas permasalahan yang terjadi pada karyawan dalam melakukan pekerjaan.” memperoleh nilai paling rendah yaitu sebanyak 13 atau 24,1%.

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden tentang Kompensasi

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya mendapatkan gaji atas pekerjaan Saya setiap bulan secara tepat waktu.	42	77,8	10	18,5	2	3,7	0	0	0	0
2	Besarnya gaji yang saya terima sesuai Dengan hasil pekerjaan yang saya berikan Pada perusahaan.	21	38,9	18	33,3	15	27,8	0	0	0	0
3	Gaji yang saya terima dari perusahaan Merupakan imbalan atas pekerjaan yang saya lakukan.	31	57,5	17	31,4	6	11,1	0	0	0	0
4	Pimpinan akan memberi penghargaan Kepada pegawai yang berprestasi.	18	33,3	16	29,6	20	37	0	0	0	0
5	Perusahaan memberikan bonus kepada saya apabila hasil pekerjaan saya Mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan	16	29,6	18	33,3	16	29,6	0	0	0	0
6	Setiap tahun saya mendapatkan Tunjangan Hari Raya.	39	72,2	12	22,1	3	5,7	0	0	0	0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.6 dapat diketahui bahwa dari 6 pertanyaan yang diajukan kepada 54 responden mengenai kompensasi diperoleh hasil bahwa pertanyaan no. 1 “Saya mendapatkan gaji atas pekerjaan saya setiap bulan

secara tepat waktu.” Memperoleh jawaban terbanyak dengan nilai 42 atau 77,8%. Sedangkan pertanyaan no. 5 tentang, “Perusahaan memberikan bonus kepada saya apabila hasil pekerjaan saya mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan.” memperoleh nilai paling rendah yaitu sebanyak 16 atau 29,6%.

Tabel 4.7
Hasil Jawaban Responden tentang Turnover Intention

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Beban kerja di perusahaan terlalu berat, sehingga timbul niat ingin keluar dari perusahaan.	32	59,3	21	38,9	1	1,85	0	0	0	0
2	Suasana kerja di perusahaan menyebabkan saya berpikir untuk berhenti bekerja.	36	66,7	17	31,5	1	1,85	0	0	0	0
3	Saya akan meninggalkan perusahaan bila ada perusahaan lain yang menjanjikan pekerjaan yang sesuai pendidikan saya.	28	51,9	19	35,2	7	12,9	0	0	0	0
4	Saya akan meninggalkan perusahaan bila perusahaan tidak mampu memberi gaji sesuai ketentuan yang berlaku.	33	61,1	20	37	1	1,85	0	0	0	0
5	Saya akan mencari pekerjaan yang lebih baik lagi, sesuai dengan jenjang pendidikan saya.	21	38,9	17	31,5	16	29,6	0	0	0	0
6	Saya akan mencari pekerjaan yang lebih baik lagi, sesuai dengan keahlian saya.	24	44,4	18	33,3	12	22,2	0	0	0	0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.7 dapat diketahui bahwa dari 6 pertanyaan yang diajukan kepada 54 responden mengenai kompensasi diperoleh hasil bahwa pertanyaan no. 2 “Suasana kerja di perusahaan menyebabkan saya berpikir untuk berhenti bekerja.” Memperoleh jawaban terbanyak dengan nilai 36 atau 66,7%. Sedangkan pertanyaan no. 5 tentang, “Saya akan mencari pekerjaan yang lebih baik lagi, sesuai dengan jenjang pendidikan saya.” memperoleh nilai paling rendah yaitu sebanyak 21 atau 38,9%.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment*.

Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 20.0 .

Kriteria pengujian untuk uji validitas ini adalah :

Bila probabilitas (*sig*) < 0,05 maka instrument valid

Bila probabilitas (*sig*) > 0,05 maka instrument tidak valid

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional

Butir Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 3	0,013	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 4	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 5	0,003	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 8	0,002	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.8 dapat diketahui bahwa hasil uji validitas kuesioner untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional dengan 8 pernyataan diperoleh hasil

yaitu nilai sig seluruh butir pernyataan lebih kecil dari alpha (0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel Gaya Kepemimpinan transformasional dinyatakan valid.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

Butir Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,002	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 3	0,002	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 5	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.9 dapat diketahui bahwa hasil uji validitas kuesioner untuk variable kompensasi dengan 6 pernyataan diperoleh hasil yaitu nilai sig seluruh butir pernyataan lebih kecil dari alpha (0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel Kompensasi dinyatakan valid.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Turnover Intention

Butir Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 2	0,008	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 4	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.10 dapat diketahui bahwa hasil uji validitas kuesioner untuk variable kompensasi dengan 6 pernyataan diperoleh hasil yaitu nilai sig seluruh butir pernyataan lebih kecil dari alpha (0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel Kompensasi dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 20.0 diperoleh hasil pengujian reliabilitas kuesioner digunakan dengan menggunakan *Alpha cronbach*. Hasil uji reliabilitas dikonsultasikan dengan daftar nilai r alpha indeks korelasi :

Tabel 4.11
Interprestasi Nilai r Alpha Indeks Kolerasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Tinggi
0,800 – 1,000	Sangat Tinggi

Sumber : Sugiyono (2011, 184)

Berdasarkan tabel 4.11 ketentuan reliable diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, dan Turnover Intention

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,705	Tinggi
Kompensasi	0,686	Tinggi
Turnover intention	0,626	Tinggi

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.12 diketahui bahwa hasil uji reliabilitas variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) adalah sebesar 0,705, variabel kompensasi sebesar 0,686 dan variabel *turnover intention* sebesar 0,626. Maka dapat disimpulkan bahwa reliabilitas ketiga variabel yang diujikan adalah tinggi karena nilai masing-masing variabel berada pada nilai 0,600– 0,799.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah untuk melihat apakah data yang digunakan terdistribusi normal. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.

Rumusan hipotesis:

Ho :Data terdistribusi normal.

Ha :Data terdistribusi tidak normal.

Dengan kriteria :

1. Jika probabilitas (sig) > 0,05 (alpha) maka Ho diterima, Ha ditolak
2. Jika probabilitas (sig) < 0,05 (alpha) maka Ho ditolak, Ha diterima

Berikut merupakan hasil dari uji normalitas :

Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas

Nilai alpha	Nilai signifikansi	Keterangan
0,05	0,017	Data residual terdistribusi normal

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.13 dapat diketahui bahwa nilai signifikan yang diperoleh melalui uji one-sample Kolmogorov Smirnov adalah sebesar 0,017 yang berarti bahwa nilai signifikansi tersebut > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Ho diterima atau seluruh data residual berdistribusi normal.

4.3.2 Hasil Uji Homogenitas

Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah data sampel yang diambil dari populasi bervariasi homogen atau tidak. Hasil uji tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 4.14 Hasil Uji Homogenitas

	Nilai Alpha	Nilai Signifikansi
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,05	0,01
Kompensasi	0,05	0,00

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Sig : 0,05 atau 95%

Dari tabel 4.14 dapat diketahui bahwa hasil perhitungan *test of homogeneity of variances* menunjukkan bahwa variasi populasi untuk variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dengan nilai Sig. 0,001 < alpha (0,05), sehingga dapat dinyatakan bahwa varian populasi adalah tidak homogen. Kemudian variabel Kompensasi (X2) dengan nilai Sig. 0,000 < alpha (0,05), sehingga dapat dinyatakan bahwa varian populasi adalah tidak homogen. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho tidak diterima yang menyatakan varian semua populasi bersifat tidak homogen.

4.3.3 Uji Linieritas

Uji Linearitas adalah untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan salah atau benar. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.

Rumusan hipotesis:

Ho :model regresi berbentuk linier.

Ha :model regresi tidak berbentuk linier.

Dengan kriteria :

1. Jika probabilitas (sig) > 0,05 (alpha) maka Ho diterima, Ha ditolak
2. Jika probabilitas (sig) < 0,05 (alpha) maka Ho ditolak, Ha diterima

Berikut merupakan hasil dari uji linieritas :

**Tabel 4.15 Hasil Uji Linieritas
Gaya kepemimpinan transformasional dan Turnover intention**

Variabel	Sig	Alpha	Simpulan	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)* Turnover Intention (Y)	0,000	0,05	Sig < Alpha	Linier

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Dari hasil perhitungan uji linieritas pada tabel 4.15 diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi untuk variable Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dan *Turnover intention* (Y) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang berarti H_0 ditolak.

**Tabel 4.16 Hasil Uji Linieritas
Kompensasi dan Turnover intention**

Variabel	Sig	Alpha	Simpulan	Keterangan
Kompensasi (X2)* Turnover Intention (Y)	0,083	0,05	Sig < Alpha	Tidak Linier

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Dari hasil perhitungan ujilineritas pada tabel 4.16 di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi untuk variabel Kompensasi (X2) dan Turnover intention (Y) sebesar 0,083 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima.

4.4 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear berganda

Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Kompensasi (X2) dan Turnover Intention (Y). Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20. Berikut merupakan hasil pengujian regresi berganda :

Tabel 4.17 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

	B	Std.Error
Constanta	-0,060	2,192
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,197	0,062
Kompensasi (X2)	0,742	0,078

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.17 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut: dapat dilihat bahwa konstanta $a = -0,060$ koefisien $b_1=0,197$, $b_2= 0,742$ sehingga persamaan regresi yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = -0,060 + 0,197 X_1+0,742X_2$$

Keterangan :

Y = Turnover Intention

A =Konstanta

b =Koefisien Regresi

et =*Error* trem/ unsur kesalahan

X1 = Gaya kepemimpinan transformasional

X2 =Kompensasi

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Konstanta a sebesar -0,060 menyatakan bahwa *Turnover intention* pada karyawan PT.Swadaya Sentosa Karyaprima sebesar 0,060apabila Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi bernilai = 0.
- b. Koefisien regresi untuk $X_1=0,197$ menyatakan bahwa setiap penambahan Gaya Kepemimpinan Transformasional sebesar satu

satuan maka akan meningkatkan *Turnover Intention* pada karyawan PT.Swadaya Sentosa Karyaprima sebesar 0,197 satuan.

- c. Koefisien regresi untuk $X_2 = 0,742$ menyatakan bahwa setiap penambahan Kompensasi sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kompensasi pada PT.Swadaya Sentosa Karyaprima sebesar 0,742satuan.

Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Regresi

Nilai Korelasi (R)	R Square (R ²)
0,883	0,780

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.18 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,883 artinya tingkat hubungan antara Gaya kepemimpinan transformasional (X1), Kompensasi (X2) dengan Turnover intention (Y) adalah positif kuat. Koefisien determinan R² (R Square) sebesar 0,780 artinya bahwa Turnover intention(Y) dipengaruhi oleh Gaya kepemimpinan transformasional (X1), Kompensasi (X2) sebesar 0,780 atau 78,0%. Sedangkan sisanya sebesar 22,0% dipengaruhi oleh faktor/variabel lain diluar penelitian ini.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut:

Kriteria pengambilan keputusan :

- Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak
- Bila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho diterima

Tabel 4.19

Hasil Uji Koefisien Regresi Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Turnover Intention (Y)

	t_{hitung}	t_{tabel}	Signifikansi
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	3,162	1,675	0,000
Kompensasi (X2)	9,550	1,675	0,000

Sumber : Data diolah tahun 2019

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Turnover Intention (Y)

Dari tabel 4.19 dapat diketahui bahwa variabel Gaya kepemimpinan (X1) dengan nilai $t_{hitung} 3,162 > t_{tabel} 1,675$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap *Turnover intention*.

2. Kompensasi (X2) terhadap Turnover intention (Y)

Dari tabel 4.15 dapat diketahui bahwa variabel Kompensasi (X2) dengan nilai $t_{hitung} 9,550 > t_{tabel} 1,675$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Kompensasi berpengaruh terhadap *Turnover intention*.

4.5.2 Hasil Uji F

Tabel 4.20

Hasil Uji Koefisien Regresi Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Turnover Intention (Y)

	f_{hitung}	Signifikansi
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Kompensasi (X2)	90,468	0,000

Dari tabel 4.20 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh variabel Gaya kepemimpinan transformasional (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Turnover intention (Y) adalah sebesar 0,000 yang mana nilai signifikansi ini < 0,05, dan nilai F-hitung sebesar 90,468. Maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention*.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap *TurnoverIntention*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi persepsi karyawan terhadap transformasional seorang pemimpin dihadapan karyawannya maka akan memberikan efek negatif terhadap intensi turnover intention pada karyawan.

Kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang berusaha mendekati diri kepada karyawannya, ketika karyawan dekat dengan atasannya maka karyawan akan merasa di perhatikan, dihargai, dihormati sehingga karyawan merasa nyaman dan tidak perlu untuk meninggalkan perusahaan. sebaliknya jika persepsi tersebut rendah maka akan memberikan efek positif terhadap intensi *turnoverintention* karyawan. Kepemimpinan Transformasional yang rendah ini menyebabkan karyawan ingin keluar dari perusahaan dan mencari pekerjaan lain yang membuat karyawan lebih merasa di perhatikan, dihargai dan di hormati oleh atasannya. Hal tersebut sesuai dengan teori psikologis yang dikemukakan oleh G.R Terry mengenai pengakuan (*recognizing*), kepastian emosional, memperhatikan keinginan dan kebutuhan pegawai, kegairahan kerja, minat dan suasana hati, jika hal tersebut di terapkan maka akan mencegah terjadinya *turnover intention*.

Kepemimpinan transformasional PT. Swadaya Sentosa Karyaprima harus di pertahankan, dengan terus memberikan motivasi kepada karyawan untuk bekerja lebih baik, memberikan rasa percaya diri kepada karyawan

dalam melakukan pekerjaan dan memberikan keyakinan bahwa tujuan perusahaan akan tercapai. Dengan demikian karyawan akan merasa mendapatkan dukungan secara langsung oleh atasannya berupa motivasi, kepercayaan diri serta keyakinan sehingga terjalin hubungan emosional antara atasan dengan karyawannya yang secara langsung membuat karyawan merasa nyaman dan *turnover intention* tidak terjadi.

4.6.2 Pengaruh Kompensasi terhadap Turnover Intention

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh terhadap *turnover intention*. Jika kompensasi meningkat maka *turnover intention* akan menurun. Hal tersebut didukung oleh teori keadilan (Adam, 1963, 1965). Teori ini menunjukkan bahwa para individu tertarik mempertahankan keadilan dalam hubungan mereka dengan organisasi. Keadilan ditentukan dengan perbandingan sosial yang didasarkan pada pertukaran sosial. Pertukaran sosial terjadi antara individual dan organisasi. Seseorang memandang kompensasi akan mempengaruhi bagaimana seseorang berperilaku. Sehingga jika kompensasi dirasa adil, sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh undang-undang maupun sesuai dengan apa yang mereka harapkan maka karyawan akan merasakan puas yang dapat mencegah terjadinya *turnover intention*. Begitu juga sebaliknya, jika kompensasi menurun maka *turnover intention* akan meningkat. Dengan kompensasi yang rendah, karyawan akan merasakan kesulitan untuk memenuhi kebutuhannya fisiologisnya, sehingga karyawan tidak puas dan *turnover intention* terjadi.

Kompensasi PT. Swadaya Sentosa Karyaprima Bandar Lampung memang sulit untuk mengubah *turnover intention* tidak meningkat, dikarenakan karyawan belum merasakan gaji dan uang jalan yang sesuai dengan pekerjaan atau tujuan yang ditetapkan, perusahaan, dalam memberikan gajinya belum mampu untuk mencukupi kebutuhan karyawan sehari-hari serta tidak adanya bonus kepada karyawan yang berprestasi.

4.6.3 Hasil uji f pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap *turnover intention*

Melihat dari hasil uji F diperoleh hasil gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention*. (Bawdy dan Manal, 2014) Faktor-faktor penyebab terjadinya *turnover intention* dapat berasal dari faktor pemimpin dan faktor kompensasi. Ketika karyawan merasa nyaman dengan pemimpin mereka dan kompensasi yang diterima karyawan adil dan sesuai dengan harapan karyawan, maka karyawan cenderung untuk tinggal di perusahaan, sebaliknya ketika pemimpin merupakan sumber ketidaknyamanan dan kompensasi yang di berikan tidak adil bagi karyawan, maka kecenderungan untuk meninggalkan perusahaan akan meningkat.

Dijelaskan dalam teori gaya kepemimpinan psikologis yang di kemukakan oleh G.R Terry mengenai pengakuan (*recognizing*), kepastian emosional, memperhatikan keinginan dan kebutuhan pegawai, kegairahan kerja, minat dan suasana hati, jika hal tersebut di terapkan maka akan terjalin hubungan emosional antara seorang pemimpin dengan bawahannya sehingga mencegah terjadinya *turnover intention*. Selain itu, kompensasi dijelaskan dalam teori keadilan (Adam, 1963, 1965) Teori ini menunjukkan bahwa para individu tertarik mempertahankan keadilan dalam hubungan mereka dengan organisasi. Keadilan ditentukan dengan perbandingan sosial yang didasarkan pada pertukaran sosial. Pertukaran sosial terjadi antar individual dan organisasi. Seseorang memandang kompensasi akan mempengaruhi bagaimana seseorang berperilaku. Sehingga jika kompensasi dirasa adil, sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh undang-undang maupun sesuai dengan apa yang mereka harapkan maka karyawan akan merasakan puas sehingga dengan rasa puas tersebut, karyawan akan memilih untuk tetap bersama perusahaan tempat ia bekerja dan *turnover intention* tidak terjadi.