

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, usia, masa kerja dan tingkat pendidikan.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap pegawai BFI Finance Bandar Lampung berjumlah 53 orang. Untuk mengetahui data jenis kelamin responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	26	49,1
2	Perempuan	27	50,9
Total		53	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Dari tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu perempuan artinya pegawai BFI Finance Bandar Lampung didominasi oleh jenis kelamin perempuan sebanyak 27 orang.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	20 – 30	24	45,3
2	31 – 40	18	34,0
3	41 – 50	8	15,1
4	>50	3	5,7
Total		53	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan usia diketahui usia 20-30 tahun menempati tingkat tertinggi artinya pegawai BFI Finance Bandar Lampung didominasi oleh pegawai yang berusia 20-30 tahun sebanyak 24 orang.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	SMA	13	24.5
2	Sarjana	34	64.2
3	Pasca Sarjana	6	11.3
Total		53	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.3 karakteristik berdasarkan pendidikan diketahui pendidikan Sarjana menempati tingkat tertinggi artinya pegawai BFI Finance Bandar Lampung didominasi oleh pegawai yang pendidikannya sarjana sebanyak 34 orang.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	0 – 2 tahun	17	32.1
2	3 – 5 tahun	13	24.5
3	6 – 8 tahun	10	18.9
4	9 – 11 tahun	8	15.1
5	>11 tahun	5	9.4
Total		53	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.4 karakteristik berdasarkan masa kerja diketahui masa kerja selama 0 – 2 tahun menempati tingkat tertinggi artinya pegawai BFI Finance Bandar Lampung didominasi oleh pegawai yang masa kerjanya selama 0 – 2 tahun sebanyak 17 orang.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil jawaban mengenai kuesioner yang disebar kepada 36 responden sebagai berikut :

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pimpinan selalu mengambil keputusan tegas bagi para Karyawan yang melakukan pelanggaran.	7	13.2	29	54.7	16	30.2	1	1.9	0	0
2	Motivasi Kerja yang diberikan pada para Karyawannya membuat Karyawan termotivasi untuk bekerja lebih baik.	13	24.5	24	45.3	15	28.3	1	1.9	0	0

3	Pimpinan dalam memberikan instruksi kerja pada bawahannya selalu jelas.	18	34.0	22	41.5	13	24.5	0	0	0	0
4	Pimpinan memberikan instruksi yang jelas kepada Karyawannya untuk menjalankan kerjanya.	17	32.1	21	39.6	14	26.4	1	1.9	0	0
5	Pimpinan selalu bertanggung jawab atas semua keputusan yang telah diambil.	11	20.8	19	35.8	21	39.6	1	1.9	1	1.9
6	Pimpinan selalu tenang dalam menghadapi semua bentuk masalah atau pelanggaran yang dilakukan bawahannya.	17	32.1	21	39.6	13	24.5	2	3.8	0	0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Dari tabel 4.5 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 53 responden, pernyataan 3 mengenai “Pimpinan dalam memberikan instruksi kerja pada bawahannya selalu jelas” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 18 orang atau 34,0%. Sedangkan pernyataan 1 mengenai “Pimpinan selalu mengambil keputusan tegas bagi para karyawan yang melakukan pelanggaran” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 7 orang atau 13,2%.

Tabel 4.6

Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X₂)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Karyawan bertanggung jawab sepenuhnya dalam melakukan pekerjaan.	7	13.2	23	43.4	20	37.7	3	5.7	0	0
2	Perusahaan slalu memberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan individu dalam pencapaian prestasi.	12	22.6	21	39.6	17	32.1	3	5.7	0	0
3	Kemajuan perusahaan memberikan dorongan untuk berkembang.	24	45.3	23	43.4	6	11.3	0	0	0	0

4	Memiliki semangat untuk terus mengembangkan kemampuan di dalam Perusahaan.	19	35.8	21	39.6	13	24.5	0	0	0	0
---	--	----	------	----	------	----	------	---	---	---	---

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Dari tabel 4.6 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 53 responden pernyataan 3 mengenai “Kemajuan perusahaan memberikan dorongan untuk berkembang” mendapat respon tertinggi yaitu 24 orang atau 45,3% dengan menjawab sangat setuju, sedangkan pernyataan 1 mengenai “Karyawan bertanggung jawab sepenuhnya dalam melakukan pekerjaan” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 7 orang atau 13,2%.

Tabel 4.7

Hasil Jawaban Responden Variabel *Turnover Intention* (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Karyawan memiliki pikiran untuk keluar dari perusahaan.	10	18.9	20	37.7	22	41.5	1	1.9	0	0
2	Karyawan akan segera mencari pekerjaan baru.	20	37.7	21	39.6	11	20.8	1	1.9	0	0
3	Karyawan akan secepatnya meninggalkan Perusahaan.	7	13.2	17	32.1	23	43.4	5	9.4	1	1.9

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Dari tabel 4.7 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 53 responden pernyataan 2 mengenai “Karyawan akan segera mencari pekerjaan baru” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 20 orang atau 37,7%, sedangkan pernyataan 3 mengenai “Karyawan akan secepatnya meninggalkan Perusahaan” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 7 orang atau 13,2%.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan kolerasi *product moment*.

Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 21.0 .

Kriteria pengujian untuk uji validitas ini adalah :

Bila $r_{hitung} > r_{table}$ maka instrumen valid.

Bila $r_{hitung} < r_{table}$ maka instrumen tidak valid

Bila probabilitas (*sig*) < 0,025 maka instrument valid

Bila probabilitas (*sig*) > 0,025 maka instrument tidak valid

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁)

Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,610	0,297	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 2	0,658	0,297	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 3	0,615	0,297	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 4	0,554	0,297	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 5	0,752	0,297	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 6	0,735	0,297	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Berdasarkan pada tabel 4.8 hasil uji validitas untuk variabel gaya kepemimpinan (X₁) sebanyak 6 pernyataan diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{table}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel gaya kepemimpinan(X₁) dinyatakan valid.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X₂)

Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,768	0,297	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 2	0,637	0,297	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 3	0,587	0,297	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 4	0,742	0,297	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2016

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji untuk pernyataan variabel motivasi kerja (X₂) sebanyak 4 pernyataan diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel motivasi kerja (X₂) dinyatakan valid.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel *Turnover Intention* (Y)

Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,774	0,297	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 2	0,796	0,297	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 3	0,706	0,297	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji untuk pernyataan variabel *turnover intention* (Y) sebanyak 3 pernyataan diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel *turnover intention* (Y) dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 21.0 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 Korelasi

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

Sumber : Sugiyono (2011, p:184)

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

Tabel 4.12
Hasil uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,734	Tinggi
Motivasi Kerja (X_2)	0,619	Tinggi
Turnover Intention (Y)	0,624	Tinggi

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.12 hasil uji reliabilitas dengan nilai tertinggi adalah gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 0,734 dan nilai reliabilitas terendah adalah Motivasi Kerja (X_2) sebesar 0,619.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Uji Linieritas

Uji Linieritas adalah untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan salah atau benar. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 21.0.

Rumusan hipotesis:

H_0 : model regresi berbentuk linier.

H_a : model regresi tidak berbentuk linier.

Dengan kriteria :

1. Jika probabilitas (sig) $> 0,05$ (α) maka H_0 diterima, H_a ditolak
2. Jika probabilitas (sig) $< 0,05$ (α) maka H_0 ditolak, H_a diterima

Berikut merupakan hasil dari uji linieritas :

Tabel 4.13
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Simpulan	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,728	0,05	Sig $>$ Alpha	Linier
Motivasi Kerja (X_2)	0,790	0,05	Sig $>$ Alpha	Linier

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.13 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan *turnover intention* (Y) sebesar 0,728 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima dan nilai signifikansi untuk variabel motivasi kerja (X_2) dan *turnover intention* (Y) sebesar 0,790 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Hasil nilai signifikansi untuk keseluruhan variable lebih besar dari nilai *Alpha* (0,05) yang berarti data dari populasi tersebut linier.

4.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (independen) satu dengan variabel bebas (independen) yang lainnya.

Kriteria pengujian :

1. H_0 : tidak terdapat hubungan antar variabel independen.
 H_a : terdapat hubungan antar variabel independen.
2. Jika nilai VIF ≥ 10 maka ada gejala multikolinieritas.
Jika nilai VIF ≤ 10 maka tidak ada gejala multikolinieritas.
3. Jika nilai tolerance $< 0,1$ maka ada gejala multikolinieritas.
Jika nilai tolerance $> 0,1$ maka tidak ada gejala multikolinieritas.

Tabel 4.14 Hasil Uji Linieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,264	3,788	Tidak Ada Multikolinearitas
Motivasi Kerja (X_2)	0,264	3,788	Tidak Ada Multikolinearitas

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Hasil perhitungan Tolerance menunjukkan tidak ada nilai variabel independen yang memiliki nilai Tolerance $> 0,1$ yang berarti tidak ada korelasi antara variabel independen yang nilainya lebih dari 95 persen. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki VIF < 10 . Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi.

4.4 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linier berganda

Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu gaya kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2) dan *turnover intention* (Y). pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 21.0. Berikut merupakan hasil pengujian regresi berganda :

Tabel 4.14**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Nilai Korelasi (R)	R Square (R^2)
0,719	0,517

Sumber : Data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,719 artinya tingkat hubungan antara gaya kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2) dan *turnover intention* (Y) adalah positif kuat. Koefisien determinan R^2 (R Square) sebesar 0,517 artinya bahwa *turnover intention* (Y) dipengaruhi oleh antara gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) sebesar 0,517 atau 51,7%. Sedangkan sisanya sebesar 48,3% dipengaruhi oleh faktor/variabel lain diluar penelitian ini.

Tabel 4.15
Hasil Uji Koefisien Regresi

	B	Std.Error
Constanta	1,235	1,488
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0,511	0,118
Motivasi Kerja (X ₂)	-0,124	0,174

Sumber : Data diolah tahun 2017

Persamaan regresinya sebagai berikut :

$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ $Y = 1,235 + 0,511 X_1 - 0,124 X_2$

Keterangan :

- Y = Turnover Intention
a = Konstanta
b = Koefisien Regresi
et = Error trem/ unsur kesalahan
X₁ = Gaya Kepemimpinan
X₂ = Motivasi Kerja

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Konstanta a sebesar 1,235 menyatakan bahwa *turnover intention* pada pegawai BFI Finance Bandar Lampung adalah sebesar 1,235 atau 123,5% apabila gaya kepemimpinan dan motivasi kerja bernilai = 0.
- b. Koefisien regresi untuk X₁ = 0,511 menyatakan bahwa setiap penambahan gaya kepemimpinan sebesar satu satuan maka akan menambah *turnover intention* pada pegawai BFI Finance Bandar Lampung sebesar 0,511 atau 51,1%.

c. Koefisien regresi untuk $X_2 = -0,124$ menyatakan bahwa setiap penambahan motivasi kerja sebesar satu satuan maka akan mengurangi *turnover intention* pada pegawai BFI Finance Bandar Lampung sebesar $-0,124$ atau 12,4%.

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 nilai $\text{sig} < \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak
- Bila nilai $\text{sig} > \alpha$ (0,05) maka H_0 diterima

Tabel 4.16

Hasil Uji t

	t_{hitung}	Signifikansi
Gaya Kepemimpinan (X_1)	7,310	0,000
Motivasi Kerja (X_2)	5,055	0,000

Sumber : Data diolah tahun 2017

1. Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap *Turnover Intention* (Y)

H_0 : Gaya Kepemimpinan (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) pada BFI Finance Bandar Lampung.

H_a : Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) pada BFI Finance Bandar Lampung.

Dari tabel 4.16 terlihat pada variabel gaya kepemimpinan (X_1) bahwa nilai nilai sig (0,000) $< 0,05$ maka H_0 ditolak. Artinya Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) pada BFI Finance Bandar Lampung.

2. Motivasi Kerja (X_2) terhadap *Turnover Intention* (Y)

H_0 : Motivasi Kerja (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) pada BFI Finance Bandar Lampung.

H_a : Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) pada BFI Finance Bandar Lampung.

Dari tabel 4.16 terlihat pada variabel motivasi kerja (X_2) bahwa nilai sig (0,000) < 0,05 maka H_0 ditolak. Maka Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) pada BFI Finance Bandar Lampung.

4.5.2 Hasil Uji F

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu *turnover intention* (Y).

H_0 : Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) pada BFI Finance Bandar Lampung.

H_a : Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) pada BFI Finance Bandar Lampung.

Dengan kriteria :

Jika nilai Sig < 0.05 maka H_0 ditolak, H_a diterima

Jika nilai Sig > 0.05 maka H_0 diterima, H_a ditolak

Tabel 4.17**Hasil Uji F**

F_{hitung}	Signifikansi
26,712	0,000

Sumber : Data diolah tahun 2017

Dari tabel 4.17 terlihat bahwa nilai Sig < 0,5 yaitu $0.000 < 0,025$ maka H_0 ditolak dan menerima H_a . Artinya Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) pada BFI Finance Bandar Lampung.

4.6 Pembahasan

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap *Turnover Intention*

Dalam menyukseskan kepemimpinan dalam organisasi, pemimpin perlu memikirkan dan memperlihatkan gaya kepemimpinan yang akan diterapkan kepada pegawainya. Gaya kepemimpinan atasan dapat mempengaruhi kesuksesan pegawai dalam berprsetasi, dan akan berujung pada keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Suranta, 2014). Menurut (Kartono, 2014, p.34) Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap *turnover intention* karena gaya kepemimpinan merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh oleh seorang pemimpin untuk mengontrol dan meningkatkan kinerja karyawannya agar karyawan merasa nyaman dalam menjalankan pekerjaannya sehingga dapat menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan. Gaya Kepemimpinan yang diterapkan pada BFI Finance membuat karyawan merasa tidak nyaman sehingga memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan tersebut. Dalam penelitian terdahulu oleh (Sukron, Ardiansyah Roni, 2014) memiliki hasil dimana variable gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif terhadap *turnover intention*.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap *Turnover Intention*

Menurut (Heller dalam Wibowo, 2014, p.121) motivasi merupakan keinginan untuk bertindak. Setiap orang dapat termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerjaan memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Motivasi pada umumnya berkaitan dengan tujuan, sedangkan tujuan organisasional mencakup pada perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan. Motivasi kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karena motivasi dapat dijadikan sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagal dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru. Dalam hal ini, Motivasi akan menimbulkan semangat bagi pekerja terhadap organisasi. Jika pekerja merasa dirinya terikat dengan nilai-nilai organisasional yang ada maka dia akan merasa senang dalam bekerja, sehingga tidak akan adanya lagi keinginan untuk keluar (*turnover intention*) dari organisasi tersebut. Penelitian ini mendukung hasil penelitian (Leli Sri Wahyu, 2014) memiliki hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap *turnover intention*.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap *Turnover Intention*.

Gaya kepemimpinan atasan dapat mempengaruhi kesuksesan pegawai dalam berprestasi, dan akan berujung pada keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Suranta, 2014). Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Sedangkan motivasi kerja setiap orang dapat termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerjaan memilih jalan bertindak yang sesuai dan

menggunakan perilaku tertentu. Motivasi pada umumnya berkaitan dengan tujuan, sedangkan tujuan organisasional mencakup pada perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan. Bagi suatu organisasi yang ingin meningkatkan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dan kepuasan kerja organisasinya sangatlah dibutuhkannya kondisi yang nyaman bagi pegawainya untuk menurunkan tingkat turnover intention dalam suatu perusahaan atau organisasi. Jika organisasi berhasil menggabungkan antara gaya kepemimpinan yang baik serta motivasi yang dalam organisasi tersebut. Adanya pengaruh akan memberikan dampak baik bagi psikologis pegawai untuk tetap berada dalam organisasi tersebut. (Wibowo, 2014). Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Laksmi Sito Invanti (2012).