

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskriptif adalah yang merupakan gambaran data yang digunakan dalam suatu penelitian, dan dapat digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Hal ini dilakukan untuk memenuhi beberapa asumsi yang telah ditetapkan dalam pengujian hipotesis dengan deskripsi data responden, peneliti mencoba untuk mengetahui gambaran atau kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Dari pengumpulan data hasil jawaban kuesioner responden dalam penelitian ini yang berjumlah 57 karyawan di Hotel Sheraton Lampung, diperoleh hasil dari uji frekuensi data dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS 20,0 (*Statistical Program and service Solution seri 20*) adalah sebagai berikut :

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil pengujian data kuesioner responden yang telah dilakukan dengan uji frekuensi diketahui gambaran karakteristik responden yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah karakteristik berdasarkan Jenis Kelamin, yaitu dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.1

Karakteritik Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki-laki	31	54.4%
2.	Perempuan	26	45.6%
Jumlah		57	100,0%

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2017.

Berdasarkan dari data pada Tabel 4.1 diatas adalah hasil uji frekuensi dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu, karyawan di Hotel Sheraton Lampung adalah berjenis kelamin Laki-Laki sebanyak 31 orang karyawan.

Tabel 4.2

Karakteristik Responden berdasarkan Usia

No.	Keterangan	Jumlah	Presentase
1.	20-25 Tahun	4	7.0%
2.	26-30 Tahun	18	31.6%
3.	31-35 Tahun	21	36.8%
4.	36-40 Tahun	12	21.1%
5.	41-49 Tahun	1	1.8%
6.	50-55 Tahun	1	1.8%
7.	56-60 Tahun	0	0.0%
	Jumlah	57	100%

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Dari tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan usia diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu usia 31-35 tahun, artinya karyawan di Hotel Sheraton Lampung yang menjadi responden didominasi oleh karyawan berusia 31-35 tahun sebanyak 21 orang.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Berdasarkan hasil pengujian data kuesioner responden yang telah dilakukan dengan uji frekuensi data pada masing-masing variabel Independen yaitu, Gaya Kepemimpinan(X_1) dan Kompensasi (X_2). Dan variabel Dependen yaitu Turnover Intention pada karyawan di Hotel Sheraton Lampung, data tersebut diperoleh dari responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.3
Variabel Gaya Kepemimpinan(X_1)

No.	Pernyataan- Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Pimpinan mampu mengambil keputusan yang baik untuk bawahannya	11	19.3	33	57.9	9	15.8	3	5.3	1	1.8
2.	Pimpinan selalu memotivasi bawahannya agar bekerja dengan baik	18	31.6	31	54.4	8	14.0	0	0.0	0	0.0
3.	Pimpinan dapat berkomunikasi dengan baik dengan bawahannya	20	35.1	28	49.1	9	15.8	0	0.0	0	0.0
4.	Pimpinan tau cara berinteraksi dan dapat mengendalikan bawahannya dengan baik	27	47.4	24	42.1	6	10.5	0	0.0	0	0.0
5.	Pimpinan memiliki tanggung jawab yang baik	18	31.6	31	54.4	6	10.5	2	3.5	0	0.0
6.	Pimpinan dapat megendalikan emosi dengan baik	9	15.8	27	47.4	18	31.6	2	3.5	1	1.8

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2017.

Berdasarkan dari data pada Tabel 4.3 diatas adalah hasil uji frekuensi data jawaban kuesioner responden tentang variabel Gaya Kepemimpinan(X_1), pernyataan yang paling dominan direspon oleh responden adalah item pernyataan pada nomor empat pernyataan nomor 4 yaitu “Pimpinan tau cara berinteraksi dan dapat mengendalikan bawahannya dengan baik” dengan jumlah pegawai yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 27 responden (47.4%).

Tabel 4.4
Variabel Kompensasi (X_2)

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Karyawan mendapatkan gaji atas pekerjaansaya setiap bulan secara tepat waktu	8	14.0	30	52.6	13	22.8	6	10.5	0	0.0
2.	Hotel memberikan insentif kepada karyawan apabila hasil pekerjaan sayamencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan	8	14.0	32	56.1	14	24.6	2	3.5	1	1.8
3.	Tunjangan yang karyawan terima sesuai dengan apa yang telah ditetapkan hotel	14	24.6	32	56.1	11	19.3	0	0.0	0	0.0
4.	Hotel menyediakan fasilitas yang baik bagi karyawan selama bekerja	7	12.3	31	54.4	13	22.8	5	8.8	1	1.8

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2017.

Berdasarkan dari data pada Tabel 4.4 diatas adalah hasil uji frekuensi data jawaban kuesioner responden tentang variabel Kompensasi (X_2), pernyataan yang paling dominan direspon oleh responden adalahitem pernyataan pada nomor 3 yaitu “Tunjangan yang karyawan terima sesuai dengan apa yang telah

ditetapkan hotel” dengan jumlah pegawai yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 14 responden (24,6%).

Tabel 4.5
Variabel *Turnover Intention*(Y)

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Karyawan sering berfikir untuk meninggalkan pekerjaan ini	18	31.6	31	54.4	6	10.5	2	3.5	0	0.0
2.	Karyawan berniat untuk tetap dalam profesi saya sambil menunggu keputusan yang lebih baik untuk kedepannya	9	15.8	27	47.4	18	31.6	2	3.5	1	1.8
3.	Karyawan akan segera mencari pekerjaan baru	11	19.3	31	54.4	9	15.8	5	8.8	1	1.8
4.	Karyawan akan mempertimbangkan untuk mengambil pekerjaan lain	18	31.6	26	45.6	8	14.0	5	8.8	0	0.0
5.	Karyawan akan secepatnya meninggalkan hotel ini	9	15.8	32	56.1	11	19.3	1	1.8	4	7.0
6.	Ketika Karyawan keluar dari hotel ini dan akan membuat usaha sendiri	5	8.8	31	54.4	12	21.1	8	14.0	1	1.8

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2017.

Berdasarkan dari data pada Tabel 4.5 diatas adalah hasil uji frekuensi data jawaban kuesioner responden tentang variabel *Turnover Intention*(Y), pernyataan yang paling dominan direspon oleh responden adalah item pernyataan pada nomor 1 dan 4 yaitu “Karyawan sering berfikir untuk meninggalkan pekerjaan ini dan Karyawan akan mempertimbangkan untuk mengambil pekerjaan lain” dengan jumlah pegawai yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 18 responden (15,8%).

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu alat ukur yang digunakan dalam sebuah penelitian. Kuesioner dikatakan layak apa bila disetiap item-item pertanyaan atau pernyataan mampu mengungkapkan sesuatu keadaan yang dirasakan atau dialami oleh responden yang menjadi sampel dalam penelitian. Dalam penelitian ini uji validitas yang dilakukan peneliti untuk mengetahui kerelevanan kuesioner yang menjadi alat ukur yang digunakan, layak atau tidak nya untuk disebarkan kepada responden atau karyawan Hotel Sheraton Lampung yang berjumlah 57 pegawai. Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan dari data-data yang berkaitan dengan variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Kompensasi (X_2) serta variabel dependen yaitu *Turnover Intention* (Y), dapat dilihat pada Tabel dibawah ini:

Tabel 4.6
Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)

Item Pernyataan	r hitung	r table	Kondisi	Simpulan
Pernyataan 1	0.449	0.260	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 2	0.575	0.260	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 3	0.334	0.260	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 4	0.485	0.260	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 5	0.652	0.260	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 6	0.558	0.260	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2017.

Berdasarkan dari data pada Tabel 4.6 diatas adalah hasil uji validitas data yang berkaitan dengan variabel Gaya Kempemimpinan(X_1) dengan

menampilkan 6 item pernyataan yang telah diisi atau dijawab oleh 57 responden atau karyawan Hotel Sheraton Lampung, hasil pengujian yang dilakukan diperoleh seluruh nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0.260), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi sebesar 0.652, yaitu pada pernyataan nomor 5 dan yang paling rendah sebesar 0.334, yaitu pada item pernyataan nomor 3. Dapat disimpulkan bahwa data pada kuesioner yang diperoleh dari 6 item pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan faktor-faktor tentang variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dinyatakan valid dan layak untuk digunakan.

Tabel 4.7
Variabel Kompensasi (X_2)

Item Pernyataan	r hitung	r table	Kondisi	Simpulan
Pernyataan 1	0.737	0.260	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 2	0.698	0.260	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 3	0.625	0.260	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 4	0.743	0.260	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2017..

Berdasarkan dari data pada Tabel 4.7 diatas adalah hasil uji validitas data yang berkaitan dengan variabel Kompensasi (X_2) dengan menampilkan delapan item pernyataan yang telah diisi atau dijawab oleh 57 responden atau karyawan Hotel Sheraton Lampung, nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0.260), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi sebesar 0.743, yaitu pada pernyataan nomor 4 dan yang paling rendah sebesar 0.625, yaitu pada item pernyataan nomor 3. Dapat disimpulkan bahwa data pada kuesioner yang diperoleh dari 4 item pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan faktor-

faktor tentang variabel Kompensasi (X_2) dinyatakan valid dan layak untuk digunakan.

Tabel 4.8
Variabel Keselamatan *Turnover Intention* (Y)

Item Pernyataan	r hitung	r table	Kondisi	Simpulan
Pernyataan 1	0.685	0.260	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 2	0.656	0.260	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 3	0.737	0.260	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 4	0.502	0.260	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 5	0.685	0.260	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 6	0.726	0.260	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2017.

Berdasarkan dari data pada Tabel 4.8 diatas adalah hasil uji validitas data yang berkaitan dengan variabel *Turnover Intention* (Y) dengan menampilkan delapan item pernyataan yang telah diisi atau dijawab oleh 57 responden atau karyawan Hotel Sheraton Lampung, nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0.260), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi sebesar 0.737, yaitu pada pernyataan nomor 3 dan yang paling rendah sebesar 0.502, yaitu pada item pernyataan nomor 4 Dapat disimpulkan bahwa data pada kuesioner yang diperoleh dari 6 item pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan faktor-faktor tentang variabel Kompensasi (Y) dinyatakan valid dan layak untuk digunakan.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan kepada suatu pengertian bahwa instrument dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrument tersebut sudah baik maka pengujian reliabilitas digunakan rumus *alpha cronbach* dengan mengkonsultasikan nilai alpha atau nilai interpretasi nilai r seperti yang terdapat tabel dibawah ini:

Tabel 4.9
Koefisien Product Moment

Koefisien r	Reliabilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Cukup/Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Sumber :Sugiyono (2009, p.203)

Berdasarkan tabel 4.9 ketentuan reliable diatas untuk menkonsultasikan hasil nilai yang diperoleh dari uji reabilitas pada masing-masing variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Kompensasi(X_2). Dan variabel dependen yaitu *Trunover Intention*(Y) di Hotel Sheraton Lampung dan diuji dengan menggunakan dengan program SPSS 20.0. Dari hasil pengelolaan data dari kuesioner yang diseberkan kepada 57 responden dalam penelitian ini diperoleh Nilai Cronbach's Alpha seperti pada table 4.9 dibawah ini:

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	N of Items	Koefisien r	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0.715	7	0,6000–0,7999	Tinggi
Kompensasi (X ₂)	0.779	5	0,6000–0,7999	Tinggi
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0.764	7	0,6000–0,7999	Tinggi

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2017.

Berdasarkan dari data pada tabel 4.10 diatas adalah hasil uji reliabilitas pada masing-masing variabel, bahwa seluruh item pernyataan berstatus reliabel karena nilai Cronbach's Alpha ≥ 0.6 . Dengan masing-masing nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel Gaya Kepemimpinan D (X₁) sebesar 0.715, variabel Kompensasi (X₂) sebesar 0.779, dan variabel *Turnover Intention*(Y) sebesar 0.764. Dan dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument item pernyataan-pernyataan pada masing-masing variabel telah memenuhi syarat realibilitas instrument.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen dan variabel dependen mempunyai hubungan yang linear atau tidak linier secara signifikan. Dari pengujian data jawaban kuesioner responden yang dilakukan peneliti diperoleh nilai sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig. Deviation from Liniarity	Taraf Signifikan	Kondisi	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan(X_1) Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y)	0.187	0.05	Sig > Alpha	Linier
Kompensasi (X_2) Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y)	0.581	0.05	Sig > Alpha	Linier

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2017.

Berdasarkan dari data pada Tabel 4.11 diatas adalah hasil uji linieritas bahwa perhitungan ANOVA didapat nilai Sig, pada baris *Deviantion from linearity* dari variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) diperoleh nilai Sig, sebesar $0.187 > 0.05$ (Alpha), variabel Kompensasi (X_2) diperoleh nilai Sig, sebesar $0.581 > 0.05$ (Alpha). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dari semua variabel independen lebih besar dari Alpha (0,05), Dapat disimpulkan bahwa data tersebut menyatakan variabel independen memiliki hubungan dengan variabel dependen atau model regresi berbentuk linier.

4.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (*independent*) satu dengan variabel bebas (*independent*) yang lainnya dengan menggunakan metode *varianceinflation factor* dan *tolerance*.

Kriteria pengujian :

1. Jika nilai $VIF \geq 10$ maka ada gejala multikolinearitas.
Jika nilai $VIF \leq 10$ maka tidak ada gejala multikolinearitas.
2. Jika nilai $tolerance < 0.10$ maka ada gejala multikolinearitas.
Jika nilai $tolerance > 0.10$ maka tidak ada gejala multikolinearitas.

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1.	Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0.796	1.257	Tidak Ada Multikolinearitas
2.	Kompensasi (X ₂)	0.796	1.257	Tidak Ada Multikolinearitas

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, hasil perhitungan *tolerance* Gaya Kepemimpinan(X₁) menunjukkan nilai *tolerance* $0.796 > 0.10$ yang berarti tidak ada korelasi antara variabel, sedangkan nilai VIF Gaya Kepemimpinan sebesar $1.5257 < 10$ berarti tidak ada gejala multikolinearitas dari variabel (X₁) dan variabel Kompensasi (X₂) menunjukkan nilai *tolerance* $0.796 > 0.10$ yang berarti tidak ada korelasi antara variabel, sedangkan nilai VIF Kompensasi sebesar $1.257 < 10$ berarti tidak ada gejala multikolinearitas dari variabel Kompensasi(X₂).

4.4 Hasil Uji Analisis Data

4.4.1 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dengan dua atau lebih variabel Independen digunakan untuk meramalkan suatu variabel Dependen (Y). Dalam penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel Gaya Kepemimpin (X_1), dan Kompensasi (X_2) terhadap Turnover Intention (Y) di Hotel Sheraton Lampung.

Tabel 4.13
Koefisien Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	5.476	3.552
Gaya Kepemimpinan (X_1)	0.971	0.189
Kompensasi (X_2)	0.553	0.159

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2017.

Berdasarkan dari data pada Tabel 4.13 diatas adalah nilai *Coefficients* untuk melihat persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + et$$

Keterangan:

Y = Turnover Intention

a = konstanta

$b_{1,2}$ = koefisien regresi

X_1 = Gaya Kepemimpinan

X_2 = Kompensasi

et = Error trem/unsur kesalahan

Persamaan regresi diatas dijelaskan hasilnya adalah sebagai berikut:

$$Y = 5.476 + 0.971(X_1) + 0.553(X_2)$$

- a. Berdasarkan hasil nilai konstanta sebesar 5.476 menunjukkan bahwa jika tidak ada Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi, maka tingkat *Turnover Intention* hanya akan mencapai 5.476%.
- b. Berdasarkan hasil nilai koefisien regresi untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) sebesar 0.971 menyatakan bahwa setiap penambahan satu kesatuan variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) karyawan Hotel Sheraton Lampung, maka akan terjadi meningkatnya *Turnover Intention* (Y) sebesar 97.1%.
- c. Berdasarkan hasil nilai koefisien regresi untuk variabel Kompensasi (X_2) sebesar 0.553 menyatakan bahwa setiap penambahan satu kesatuan variabel Kompensasi (X_2) pada karyawan Hotel Sheraton Lampung, maka akan terjadi meningkatnya *Turnover Intention* (Y) sebesar 55.3%.
- d.

4.4.2 Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat besarnya pengaruh antara kedua variabel independen terhadap variabel dependen yang diteliti. Metode analisis ini diuji dengan bantuan menggunakan program SPSS 20.0. Dan diperoleh hasil nilai adalah seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.14

Koefisien Korelasi

R	R Square
0.748	0.559

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2017.

Berdasarkan dari data pada tabel 4.14 diatas adalah nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.748 yang menunjukkan tingkat keeratan antara variabel sangat

tinggi. Sedangkan nilai koefisien determinan R^2 (R square) sebesar 0.559 nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Kompensasi (X_2) mempengaruhi *Turnover Intention* (Y) pada Hotel Sheraton Lampung sebesar 55.9%, dan sisanya sebesar 44.1% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

Pengujian hipotesis adalah uji yang dilakukan untuk membuktikan rumusan masalah dan hipotesis yang telah ditentukan oleh peneliti. Hipotesis dalam penelitian ini berkaitan dengan ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara satu-satu (secara parsial) terhadap variabel dependen. Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan uji t dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dan tingkat kepercayaan 95% dan $\alpha=0,05$. Dari pengolahan data dan diuji menggunakan *Statistical Program and Service Solutions* seri 20.0 diperoleh hasil seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.15

Hasil Uji t

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Alpha	Kondisi	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan (X_1)	5.131	1.673	0,00	0.05	$t_{hitung} > t_{tabel}$	Ho ditolak dan Ha diterima
Kompensasi (X_2)	3.477	1.673	0,01	0.05	$t_{hitung} > t_{tabel}$	Ho ditolak dan Ha diterima

1. Berdasarkan dari data pada tabel 4.15 diatas adalah hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji t diperoleh nilai *coefficient* untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) nilai t_{hitung} sebesar 5.131 sedangkan nilai

t_{table} dengan $\alpha=0,05$ dan $df\ n-2$ ($57-2=55$) adalah sebesar 1.673. Jadi nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($5.131 > 1.673$). Maka H_0 yang diajukan ditolak dan H_a diterima. Kesimpulan bahwa Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y) Hotel Sheraton Lampung.

2. Berdasarkan dari data pada tabel 4.15 di atas adalah hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji t diperoleh nilai *coefficient* untuk variabel Kompensasi (X_2) nilai t_{hitung} sebesar 3.477 sedangkan nilai t_{table} dengan $\alpha=0,05$ dan $df\ n-2$ ($57-2=55$) adalah 1.673. Jadi nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($3.477 > 1.673$). Maka H_0 yang diajukan ditolak dan H_a diterima. Kesimpulan bahwa Kompensasi (X_2) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y) Hotel Sheraton Lampung.

4.5.2 Hasil Uji Uji F

Uji F digunakan untuk membuktikan hipotesis mengetahui apakah ada tidaknya pengaruh antara variabel independent secara bersama-sama (secara simultan) terhadap variabel dependent. Dari pengolahan data dan diuji menggunakan Statistical Program and Service Solution seri 20.0 diperoleh hasil seperti pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.16

Hasil Uji F

F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.	Alpha	Kondisi	Kesimpulan
34.279	3.16	0.00	0.05	$F_{hitung} > F_{tabel}$	H_0 ditolak dan H_a diterima.

Sumber: Hasil data di atas diolah pada tahun 2017.

Berdasarkan dari data pada Tabel 4.16 di atas adalah hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji F diperoleh nilai untuk F_{hitung} sebesar 34.279 sedangkan

F_{table} dengan $\alpha=0,05$ dan $df_1=k-1$ ($3-1=2$) dan $df_2 n-k$ ($57-2=55$) adalah 3.16. Jadi nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} ($34.279 > 3.16$). Maka H_0 yang diajukan ditolak dan H_a diterima. Kesimpulan bahwa Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Kompensasi (X_2) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y) Hotel Sheraton Lampung.

4.6 Pembahasan

Hasil dari penelitian ini untuk mengetahui dan membuktikan hipotesis bahwa ada tidaknya pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Kompensasi (X_2) terhadap *Turnover Intention* pada Hotel Sheraton Lampung. Dari hasil yang telah dijelaskan di atas dalam penelitian ini diperoleh uji korelasi R sekuensial sebesar 0.559 menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Kompensasi (X_2) mempengaruhi *Turnover Intention* (Y) pada Hotel Sheraton Lampung. sebesar 55.9%, dan sisanya sebesar 44.1% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain. Dan hasil uji hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

4.6.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Dari hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji t diperoleh nilai untuk variabel Gaya kepemimpinan (X_1) t_{hitung} sebesar 5.131 sedangkan t_{table} sebesar 1.673. Jadi nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($5.131 > 1.673$). Hal ini dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap *Turnover Intention* (Y) pada Hotel Sheraton Lampung.

Hasil penelitian yang dilakukan peneliti sesuai dengan teori menurut Thoah (2013) Gaya kepemimpinan merupakan norma yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi orang lain. Kemudian menurut Ros Cahyo (2016) Gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai

otoritas dan pembuatan keputusan, gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari keterampilan sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang.

4.6.2 Pengaruh Kompensasi(X_2) Terhadap *Turnover Intention*(Y)

Dari hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji t diperoleh nilai untuk variabel Kompensasi (X_2) t_{hitung} sebesar 3.477 sedangkan t_{table} sebesar 1.673. Jadi nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($3.477 > 1.673$). Hal ini dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh antara Kompensasi(X_2) terhadap *Turnover Intention* (Y) pada Hotel Sheraton Lampung.

Hasil penelitian yang dilakukan peneliti sesuai dengan teori menurut Handoko (2008) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Sementara itu, Hasibuan (2008)) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

4.6.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Kompensasi(X_2) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Dari hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji F diperoleh nilai untuk F_{hitung} sebesar 34.279 sedangkan F_{table} sebesar 3.16. Jadi nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} ($34.279 > 3.16$). Hal ini dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan(X_1) dan Kompensasi(X_2) terhadap *Turnover Intention* (Y) pada Hotel Sheraton Lampung.

Hasil penelitian yang dilakukan peneliti sesuai dengan teori menurut Herujito (2006) menyatakan gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut: Gaya kepemimpinan bukan bakat, oleh karena itu gaya kepemimpinan dipelajari

dan dipraktikkan dalam penerapannya harus sesuai dengan situasi yang dihadapi.

Kompensasi menurut Hariandja (2005) Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya, seperti: tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain.

Menurut Siregar (2006) Turnover Intention adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Turnover intention dipengaruhi oleh stres kerja dan lingkungan kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang untuk pindah kerja, yaitu karakteristik individual dan faktor lingkungan kerja. Faktor individual meliputi umur, pendidikan, serta status perkawinan sedangkan faktor lingkungan kerja terbagi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik meliputi keadaan suhu, cuaca, konstruksi, bangunan, serta lokasi pekerjaan sedangkan lingkungan kerja non fisik meliputi sosial budaya di lingkungannya, besar atau kecilnya beban kerja, kompensasi yang diterima, hubungan kerja se-profesi, serta kualitas kehidupan kerjanya.