

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

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 pengujian data kuesioner hasil jawaban responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini, sebanyak jumlah 77 orang karyawan pada PT. Bhandha Ghara Reksa. (Persero) Cabang Lampung. Dari hasil pengujian yang telah dilakukan peneliti dengan uji deskriptif frekuensi diketahui gambaran dari karakteristik berdasarkan Jenis Kelamin dan Usia dan Jenjang Pendidikan, dan Pekerjaan responden dalam penelitian ini, adalah seperti yang telah disajikan pada tabel-tabel dibawah ini:

Tabel 4.1

Hasil Uji Deskriptif Frekuensi Data Kuesioner

Jawaban Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase
1.	Laki-laki	54	70,1%
2.	Perempuan	23	29,9%
Total		77	100,0%

Sumber: Hasil data diolah tahun 2018 dengan Program SPSS_21.

Berdasarkan tabel 4.1 diatas adalah hasil uji frekuensi dapat diketahui karakteristik responden menunjukkan bahwa dari total keseluruhan data 77 kuesioner responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini didominasi

oleh karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin Laki-Laki sebanyak 54 orang karyawan (70,1%) pada PT. Bhandha Ghara Reksa. (Persero) Cabang Lampung.

Tabel 4.2

**Hasil Uji Deskriptif Frekuensi Data Kuesioner
Jawaban Karakteristik Berdasarkan Usia Responden**

No.	Usia (Tahun)	Frekuensi (Orang)	Persentase
1.	< 20 Tahun	17	22,1%
2.	20 Tahun - 30 Tahun	24	31,2%
3.	31 Tahun – 40 Tahun	32	41,6%
4.	41 Tahun - 50 Tahun	4	5,2%
Total		77	100,0%

Sumber: Hasil data diolah tahun 2018 dengan Program SPSS_21.

Berdasarkan tabel 4.2 diatas adalah hasil uji frekuensi dapat diketahui karakteristik responden menunjukkan bahwa dari total keseluruhan data 77 kuesioner responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini didominasi oleh karakteristik responden berdasarkan Usia 31 – 40 Tahun sebanyak 32 orang karyawan (41,6%) pada PT. Bhandha Ghara Reksa. (Persero) Cabang Lampung.

Tabel 4.3

**Hasil Uji Deskriptif Frekuensi Data Kuesioner
Jawaban Responden Karakteristik Berdasarkan Jenjang Pendidikan**

No.	Jenjang Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase
1.	SMA/Sederajat	20	26,0%
2.	Diploma/D3	12	15,6%
3.	S1	42	54,5%
4.	S2	3	3,9%
Total		77	100,0%

Sumber: Hasil data diolah tahun 2018 dengan Program SPSS_21.

Berdasarkan tabel 4.3 diatas adalah hasil uji frekuensi dapat diketahui karakteristik responden menunjukkan bahwa dari total keseluruhan data 77 kuesioner responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini didominasi oleh karakteristik responden berdasarkan Jenjang Pendidikan S1 (sarjana), sebanyak 42 orang karyawan (54,5%) pada PT. Bhandha Ghara Reksa. (Persero) Cabang Lampung.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Berdasarkan hasil pengujian data-data kuesioner jawaban responden yang telah dilakukan peneliti dengan menggunakan uji frekuensi data pada masing-masing variabel independen, Kepemimpinan (X_1), Kompensasi (X_2), dan Pengembangan Karir (X_3), serta variabel dependen, Kepua *Turnover Intention* (Y) karyawan pada PT. Bhandha Ghara Reksa. (Persero) Cabang Lampung, dapat dilihat pada tabel-tabel dibawah ini:

Tabel 4.4
Hasil Uji Frekuensi Data Kuesioner Jawaban Responden
Variabel Kepemimpinan (X_1)

No.	Item Pernyataan-Pernyataan	Jawaban Responden									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Pimpinan memberikan dorongan kepada bawahannya untuk selalu semangat dalam bekerja.	30	39.0	35	45.5	12	15.6	0	0	0	0
2.	Pimpinan bertindak jujur dalam menjalankan pekerjaannya.	29	37.7	37	48.1	11	14.3	0	0	0	0
3.	Pimpinan selalu memberikan motivasi kepada bawahannya.	26	33.8	43	55.8	8	10.4	0	0	0	0
4.	Pimpinan salalu percaya diri dalam mengambil senuah keputusan.	28	36.4	35	45.5	13	16.9	1	1.3	0	0
5.	Pimpinan selalu yakin dengan pencapaian visi dan misi perusahaan.	36	46.8	32	41.6	9	11.7	0	0	0	0
6.	Pimpinan selalu memberitahukan dengan jelas apa yang harus dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.	26	33.8	38	49.4	12	15.6	1	1.3	0	0

7.	Pimpinan memiliki kreativitas yang unik dalam memberikan arahan kepada bawahannya.	17	22.1	51	66.2	9	11.7	0	0	0	0
8.	Pimpinan selalu menyesuaikan dirinya kepada bawahannya.	9	11.7	35	45.5	13	16.9	4	5.2	0	0

Sumber: Hasil data diolah tahun 2018 dengan Program SPSS_21.

Berdasarkan tabel 4.4 diatas adalah hasil uji frekuensi data jawaban kuesioner responden dengan menampilkan 8 item pernyataan tentang variabel Kepemimpinan (X_1) menunjukkan bahwa pernyataan yang paling dominan dijawab oleh karyawan pada PT. Bhandha Ghara Reksa. (Persero) Cabang Lampung, terdapat pada item nomor 5 (lima), yaitu; “Pimpinan selalu yakin dengan pencapaian visi dan misi perusahaan” dengan jumlah karyawan yang menyatakan “Sangat Setuju” sebanyak 36 responden (46,8%), yang menyatakan “Setuju” sebanyak 32 responden (41,6%), yang menyatakan “Cukup Setuju” sebanyak 9 responden (11,7%), dan tidak ada yang menyatakan “Tidak Setuju” dan “Sangat Tidak Setuju”.

Tabel 4.5

**Hasil Uji Frekuensi Data Kuesioner Jawaban Responden
Variabel Kompensasi (X_2)**

No.	Item Pernyataan-Pernyataan	Jawaban Responden									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Gaji didapatkan atas pekerjaan setiap bulan secara tepat waktu.	12	15.6	45	58.4	17	22.1	3	3.9	0	0
2.	Besarnya gaji yang diterima mempunyai jaminan pasti.	10	13.0	51	66.2	15	19.5	1	1.3	0	0
3.	Perusahaan memberikan insentif kepada karyawan apabila hasil prestasinya di atas prestasi standar.	13	16.9	49	63.6	14	18.2	1	1.3	0	0
4.	Perusahaan mermberikan pakaian dinas seluruh karyawan.	12	15.6	54	70.1	9	11.7	2	2.6	0	0
5.	Setiap tahun mendapatkan tunjangan hari raya.	10	13.0	55	71.4	12	15.6	0	0	0	0
6.	Perusahaan melakukan kegiatan darmawisata setiap tahun.	7	9.1	50	64.9	19	24.7	1	1.3	0	0

Sumber: Hasil data diolah tahun 2018 dengan Program SPSS_21.

Berdasarkan tabel 4.5 diatas adalah hasil uji frekuensi data jawaban kuesioner responden dengan menampilkan 6 item pernyataan tentang variabel Kompensasi (X_2) menunjukkan bahwa pernyataan yang paling dominan dijawab oleh karyawan pada PT. Bhandha Ghara Reksa. (Persero) Cabang Lampung, terdapat pada item nomor 3 (tiga), yaitu; “Perusahaan memberikan insentif kepada karyawan apabila hasil prestasinya di atas prestasi standar” dengan jumlah karyawan yang menyatakan “Sangat Setuju” sebanyak 13 responden (16,9%), yang menyatakan “Setuju” sebanyak 49 responden (63,6%), yang menyatakan “Cukup Setuju” sebanyak 14 responden (18,2%), yang menyatakan “Tidak Setuju” sebanyak 1 responden (1,3%), dan tidak ada yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju”.

Tabel 4.6
Hasil Uji Frekuensi Data Kuesioner Jawaban Responden
Variabel Pengembangan Karir (X_3)

No.	Item Pernyataan-Pernyataan	Jawaban Responden									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Perusahaan memberi perlakuan yang adil dalam berkarir.	14	18.2	53	68.8	10	13.0	0	0	0	0
2.	Adanya kesempatan untuk pengembangan karir terbuka bagi semua karyawan.	16	20.8	39	50.6	19	24.7	3	3.9	0	0
3.	Atasan terlibat langsung dalam perencanaan karir masing-masing karyawan.	16	20.8	35	45.5	25	32.5	1	1.3	0	0
4.	Atasan memberikan tugas masing-masing karyawan untuk mengetahui potensi dan kelemahan karyawan.	20	26.0	43	55.8	12	15.6	2	2.6	0	0
5.	Perusahaan memberikan akses kepada karyawan untuk informasi tentang berbagai peluang untuk promosi.	35	45.5	32	41.6	10	13.0	0	0	0	0
6.	Karyawan ada keinginan untuk pengembangan karir.	41	53.2	26	33.8	8	10.4	2	2.6	0	0
7.	Karyawan puas dengan proses perencanaan karir yang ada.	17	22.1	40	51.9	16	20.8	4	5.2	0	0

Sumber: Hasil data diolah tahun 2018 dengan Program SPSS_21.

Berdasarkan tabel 4.6 diatas adalah hasil uji frekuensi data jawaban kuesioner responden dengan menampilkan 7 item pernyataan tentang variabel Pengembangan Karir (X_3) menunjukkan bahwa pernyataan yang paling dominan dijawab oleh karyawan pada PT. Bhandha Ghara Reksa. (Persero) Cabang Lampung, terdapat pada item nomor 6 (enam), yaitu; “Karyawan ada keinginan untuk pengembangan karir” dengan jumlah karyawan yang menyatakan “Sangat Setuju” sebanyak 41 responden (53,2%), yang menyatakan “Setuju” sebanyak 26 responden (33,8%), yang menyatakan “Cukup Setuju” sebanyak 8 responden (10,4%), yang menyatakan “Tidak Setuju” sebanyak 2 responden (2,6%), dan tidak ada yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju”.

Tabel 4.7
Hasil Uji Frekuensi Data Kuesioner Jawaban Responden
Variabel *Turnover Intention* (Y)

No.	Item Pernyataan-Pernyataan	Jawaban Responden									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Karyawan berniat keluar dari perusahaan	9	11.7	45	58.4	17	22.1	6	7.8	0	0
2.	Karyawan berniat tidak masuk kerja	18	23.4	35	45.5	23	29.9	1	1.3	0	0
3.	Karyawan ada keinginan mencari pekerjaan lain untuk tambahan penghasilan	15	19.5	47	61.0	14	18.2	1	1.3	0	0
4.	Mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan di tempat lain	18	23.4	44	57.1	14	18.2	1	1.3	0	0
5.	Karyawan memiliki rencana untuk meninggalkan perusahaan	17	22.1	37	48.1	20	26.0	3	3.9	0	0
6.	Karyawan menginginkan keluar dari perusahaan	13	16.9	39	50.6	16	20.8	9	11.7	0	0

Sumber: Hasil data diolah tahun 2018 dengan Program SPSS_21.

Berdasarkan tabel 4.7 diatas adalah hasil uji frekuensi data jawaban kuesioner responden dengan menampilkan 6 item pernyataan tentang variabel *Turnover Intention* (Y) menunjukkan bahwa pernyataan yang paling dominan dijawab oleh karyawan pada PT. Bhandha Ghara Reksa. (Persero) Cabang Lampung, terdapat pada item nomor 4 (empat), yaitu; “Mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan di tempat lain” dengan

jumlah karyawan yang menyatakan “Sangat Setuju” sebanyak 18 responden (23,4%), yang menyatakan “Setuju” sebanyak 44 responden (57,1%), yang menyatakan “Cukup Setuju” sebanyak 14 responden (18,2%), yang menyatakan “Tidak Setuju” sebanyak 1 responden (1,3%), dan tidak ada yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju”.

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. Dalam penelitian ini untuk melakukan uji validitas persyaratan instrument data disetiap item pernyataan-pernyataan kuesioner responden, maka penulis terlebih dahulu melakukan penyebaran 30 data kuesioner kepada responden, hal ini dilakukan untuk meminimalkan hasil kevaliditasan data dari pengujian yang dilakukan pada masing-masing variabel independen yaitu, Kepemimpinan (X_1), Kompensasi (X_2), dan Pengembangan Karir (X_3), serta variabel dependen yaitu *Kepua Turnover Intention* (Y) karyawan pada PT. Bhandha Ghara Reksa. (Persero) Cabang Lampung. Adapun hasil ppengujian validitas data yang telah dilakukan peneliti dengan menggunakan bantuan *Statistical Program and Service Solution seri 21.0*, dapat dilihat pada tabel-tabel dibawah ini:

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Data Variabel Kepemimpinan (X_1)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{table}	Kondisi	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,793	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 2	0,690	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 3	0,647	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 4	0,616	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 5	0,666	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 6	0,769	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 7	0,718	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 8	0,518	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid

Sumber: Hasil data diolah tahun 2018 dengan Program SPSS_21.

Berdasarkan tabel 4.8 diatas adalah hasil uji validitas data yang variabel Kepemimpinan (X_1) yang telah dijawab oleh 30 orang responden menunjukkan bahwa dari keseluruhan nilai *Pearson Correlation* (r_{hitung}) lebih besar dari nilai (r_{tabel}) sebesar 0,361, dimana nilai r_{hitung} yang paling tinggi terdapat pada item pernyataan nomor 1, sebesar 0,793, sedangkan nilai r_{hitung} yang paling rendah terdapat pada item pernyataan nomor 8, sebesar 0,518. Maka dapat disimpulkan bahwa dari 8 (delapan) item pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan variabel Kepemimpinan (X_1) dinyatakan valid dan layak digunakan untuk pengumpulan data dari karyawan pada PT. Bhandha Ghara Reksa. (Persero) Cabang Lampung.

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Data Variabel Kompensasi (X_2)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,554	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 2	0,753	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 3	0,512	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 4	0,551	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 5	0,655	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 6	0,624	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Hasil data diolah tahun 2018 dengan Program SPSS_21.

Berdasarkan tabel 4.9 diatas adalah hasil uji validitas data yang variabel Kompensasi (X_2) yang telah dijawab oleh 30 orang responden menunjukkan bahwa dari keseluruhan nilai *Pearson Correlation* (r_{hitung}) lebih besar dari nilai (r_{tabel}) sebesar 0,361, dimana nilai r_{hitung} yang paling tinggi terdapat pada item pernyataan nomor 2, sebesar 0,753, sedangkan nilai r_{hitung} yang paling rendah terdapat pada item pernyataan nomor 2, sebesar 0,512. Maka dapat disimpulkan bahwa dari 6 (enam) item pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan variabel Kompensasi (X_2) dinyatakan valid dan layak digunakan untuk pengumpulan data dari karyawan pada PT. Bhandha Ghara Reksa. (Persero) Cabang Lampung.

Tabel 4.10**Hasil Uji Validitas Data Variabel Pengembangan Karir (X₃)**

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{table}	Kondisi	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,418	0,361	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Pernyataan 2	0,409	0,361	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Pernyataan 3	0,798	0,361	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Pernyataan 4	0,739	0,361	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Pernyataan 5	0,650	0,361	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Pernyataan 6	0,784	0,361	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Pernyataan 7	0,637	0,361	r _{hitung} > r _{table}	Valid

Sumber: Hasil data diolah tahun 2018 dengan Program SPSS_21.

Berdasarkan tabel 4.10 diatas adalah hasil uji validitas data yang variabel Pengembangan Karir (X₃) yang telah dijawab oleh 30 orang responden menunjukkan bahwa dari keseluruhan nilai *Pearson Correlation* (r_{hitung}) lebih besar dari nilai (r_{tabel}) sebesar 0,361, dimana nilai r_{hitung} yang paling tinggi terdapat pada item pernyataan nomor 3, sebesar 0,798, sedangkan nilai r_{hitung} yang paling rendah terdapat pada item pernyataan nomor 2, sebesar 0,409. Maka dapat disimpulkan bahwa dari 7 (tujuh) item pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan variabel Pengembangan Karir (X₃) dinyatakan valid dan layak digunakan untuk pengumpulan data dari karyawan pada PT. Bhandha Ghara Reksa. (Persero) Cabang Lampung.

Tabel 4.11**Hasil Uji Validitas Data Variabel *Turnover Intention* (Y)**

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{table}	Kondisi	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,680	0,361	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Pernyataan 2	0,656	0,361	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Pernyataan 3	0,796	0,361	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Pernyataan 4	0,471	0,361	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Pernyataan 5	0,712	0,361	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Pernyataan 6	0,893	0,361	r _{hitung} > r _{table}	Valid

Sumber: Hasil data diolah tahun 2018 dengan Program SPSS_21.

Berdasarkan tabel 4.11 diatas adalah hasil uji validitas data yang variabel *Turnover Intention* (Y) yang telah dijawab oleh 30 orang responden

menunjukkan bahwa dari keseluruhan nilai *Pearson Correlation* (r_{hitung}) lebih besar dari nilai (r_{tabel}) sebesar 0,361, dimana nilai r_{hitung} yang paling tinggi terdapat pada item pernyataan nomor 6, sebesar 0,893, sedangkan nilai r_{hitung} yang paling rendah terdapat pada item pernyataan nomor 4, sebesar 0,471. Maka dapat disimpulkan bahwa dari 6 (enam) item pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan variabel *Turnover Intention* (Y) dinyatakan valid dan layak digunakan untuk pengumpulan data dari karyawan pada PT. Bhandha Ghara Reksa. (Persero) Cabang Lampung.

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. Adapun hasil uji reabilitas pada masing-masing variabel independen dan variabel dependen yang telah dilakukan dalam penelitian ini, dengan menggunakan bantuan program *Statistical Program and Service Solution seri 21.0*, diperoleh hasil *Nilai Cronbach's Alpha* dari pengujian data-data kuesioner yang diseberkan kepada 30 orang karyawan pada PT. Bhandha Ghara Reksa. (Persero) Cabang Lampung, yang disajikan dalam table dibawah ini:

Tabel 4.12

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	N of Items	Koefisien r	Keterangan
Kepemimpinan (X_1)	0,825	8	0.8000–1.000	Sangat Tinggi
Kompensasi (X_2)	0,652	6	0,6000–0,799	Tinggi
Pengembangan Karier (X_3)	0,761	7	0,6000–0,799	Tinggi
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,801	6	0.8000–1.000	Sangat Tinggi

Sumber: Hasil data diolah tahun 2018 dengan Program SPSS_21.

Berdasarkan tabel 4.12 diatas adalah hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel Kepemimpinan (X_1) sebesar 0,825, variabel Kompensasi (X_2) sebesar 0,652, variabel Pengembangan Karier (X_3) sebesar 0,761, dan variabel *Turnover Intention* (Y) sebesar 0,801. Maka dapat disimpulkan bahwa dari keseluruhan instrument pernyataan-pernyataan pada masing-masing variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini telah memenuhi syarat realibilitas instrument dan layak digunakan untuk pengumpulan data kuesioner dari 30 orang karyawan pada PT. Bhandha Ghara Reksa. (Persero) Cabang Lampung.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah jumlah sampel yang diambil sudah refresentatif atau sebaliknya, sehingga kesimpulan penelitian yang diambil dari sejumlah sampel bisa dipertanggung jawabkan. Pengujian normalitas data dilakukan dengan uji statistik *Non Parametrik One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, jika nilai signifikasi $>$ Alpha 0,05, maka dengan kata lain residual berdistribusi normal. Berdasarkan hasil uji normalitas sampel dalam penelitian ini, diperoleh hasil seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.13

Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Kesimpulan
Kepemimpinan (X_1)	0,289	0,05	Sig $>$ Alpha	Normal
Kompensasi (X_2)	0,171	0,05	Sig $>$ Alpha	Normal
Pengembangan Karier (X_3)	0,180	0,05	Sig $>$ Alpha	Normal
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,423	0,05	Sig $>$ Alpha	Normal

Sumber: Hasil data diolah tahun 2018 dengan Program SPSS_21.

Berdasarkan dari tabel 4.13 diatas menunjukkan bahwa hasil nilai pada *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, untuk variabel Kepemimpinan (X_1) diperoleh nilai signifikan sebesar $0,289 > 0,05$ (Alpha), untuk variabel

Kompensasi (X_2) diperoleh nilai signifikan sebesar $0,171 > 0,05$ (Alpha), untuk variabel Pengembangan Karier (X_3) diperoleh nilai signifikan sebesar $0,180 > 0,05$ (Alpha), dan nilai untuk variabel *Turnover Intention* (Y) diperoleh nilai signifikan sebesar $0,423 > 0,05$ (Alpha). Maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini data-data kuesioner yang diperoleh dari keseluruhan 77 data jawaban kuesioner responden atau karyawan pada PT. Bhandha Ghara Reksa. (Persero) Cabang Lampung, berasal dari populasi berdistribusi normal.

4.3.2 Hasil Uji Linieritas

Uji linearitas adalah untuk mengetahui apakah variabel independen dan variabel dependen mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Untuk menguji linearitas dalam penelitian ini penelitian dengan menggunakan bantuan program *Statistical Program and Service Solution seri 21.0*. Berdasarkan hasil pengujian data uji linearitas sampel dalam penelitian ini, diperoleh hasil seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.14
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig. Deviation From Linarity	Taraf Signifikan	Kondisi	Kesimpulan
Kepemimpinan (X_1) terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y)	0,214	0,05	Sig > Alpha	Linier
Kompensasi (X_2) terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y)	0,738	0,05	Sig > Alpha	Linier
Pengembangan Karir (X_3) terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y)	0,264	0,05	Sig > Alpha	Linier

Sumber: Hasil data diolah tahun 2018 dengan Program SPSS_21.

Berdasarkan tabel 4.14 diatas adalah hasil uji linieritas bahwa dari perhitungan *ANOVA Table* pada baris *Deviantion from linearity* menunjukkan diperoleh nilai signifikan untuk variabel Kepemimpinan (X_1) sebesar $0,214 > 0,05$ (Alpha), untuk variabel Kompensasi (X_2) diperoleh

nilai signifikan sebesar $0,738 > 0,05$ (Alpha), dan untuk variabel Pengembangan Karir (X_3) diperoleh nilai signifikan sebesar $0,264 > 0,05$ (Alpha). Maka dapat disimpulkan bahwa dari keseluruhan 77 data kuesioner yang diperoleh dari jawaban kuesioner responden atau karyawan pada PT. Bhandha Ghara Reksa. (Persero) Cabang Lampung, menyatakan variabel independen memiliki hubungan dengan variabel dependen atau model regresi berbentuk linier.

4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji ini tidak boleh terdapat multikolinieritas diantara variabel penjelas pada model tersebut yang di indikasikan oleh hubungan sempurna atau hubungan yang tinggi diantara beberapa atau keseluruhan variabel penjelas. Selain cara tersebut gejala multikolinieritas dapat juga diketahui dengan menggunakan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai VIF lebih dari 10 maka ada gejala multikolinieritas, sedangkan unsur $(1-R^2)$ di sebut *Collinierty Tolerance*, artinya jika nilai dari *collinierty tolerance* dibawah 0,1 maka ada gejala multikolinieritas. Berdasarkan dari pengujian data yang dilakukan diperoleh hasil adalah seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.15
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics		Kondisi	Kesimpulan
	Tolerance	VIF		
Kepemimpinan (X_1) terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y)	0,826	1,211	$VIF \leq 10$	Tidak Ada Gejala Multikolinieritas
Kompensasi (X_2) terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y)	0,895	1,118	$VIF \leq 10$	Tidak Ada Gejala Multikolinieritas
Pengembangan Karir (X_3) terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y)	0,869	1,151	$VIF \leq 10$	Tidak Ada Gejala Multikolinierita

Sumber: Hasil data diolah tahun 2018 dengan Program SPSS_21.

Berdasarkan tabel 4.15 diatas adalah hasil dari perhitungan pada uji *Coefficient* diperoleh nilai VIF untuk variabel Kepemimpinan (X_1) sebesar

1,211 < 10 atau nilai *Collinierrity Tolerance* 0,826 > 0,1, untuk variabel Kompensasi (X_2) nilai VIF sebesar 1,118 < 10 atau nilai *Collinierrity Tolerance* 0,895 > 0,1, dan untuk variabel Pengembangan Karir (X_3) nilai VIF sebesar 1,151 < 10 atau nilai *Collinierrity Tolerance* 0,869 > 0,1. Maka dapat disimpulkan bahwa dari keseluruhan 77 data kuesioner yang diperoleh dari jawaban kuesioner responden atau karyawan pada PT. Bhandha Ghara Reksa. (Persero) Cabang Lampung, menyatakan semua variabel independen menyatakan tidak ada gejala Multikolinieritas terhadap variabel dependen.

4.4 Hasil Uji Analisis Data

4.4.1 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda digunakan dalam suatu penelitian dengan dua atau lebih variabel independen yang digunakan untuk meramalkan suatu variabel dependen. Maka dalam penelitian ini uji regresi linier berganda untuk mengestimasi atau meramalkan pengaruh antara masing-masing variabel independen yaitu, Kepemimpinan (X_1), Kompensasi (X_2), dan Pengembangan Karir (X_3), terhadap variabel dependen yaitu *Turnover Intention* (Y) karyawan pada PT. Bhandha Ghara Reksa. (Persero) Cabang Lampung. Adapun hasil pengujian dengan melihat data pada nilai *Coefficients* yang telah dilakukan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.16

Hasil Uji Koefisien Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	-2,998	4,283
Kepemimpinan (X_1)	0,235	0,071
Kompensasi (X_2)	0,326	0,111
Pengembangan Karir (X_3)	0,377	0,074

Sumber: Hasil data diolah tahun 2018 dengan Program SPSS_21.

Berdasarkan dari data pada tabel 4.16 diatas adalah nilai *Coefficients* untuk melihat persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + et$$

Keterangan:

Y = *Turnover Intention*

X₁ = Kepemimpinan

X₂ = Kompensasi

X₃ = Pengembangan Karir

a = konstanta

b_{1.2.3.4.5} = koefisien regresi

et = error trem/unsur kesalahan

Persamaan regresi diatas dijelaskan hasilnya adalah sebagai berikut:

$$Y = -2,998 + 0,235 (X_1) + 0,326 (X_2) + 0,377 (X_3)$$

1. Dari hasil yang diperoleh pada nilai *Konstanta* sebesar -2,998 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel Kepemimpinan (X₁), Kompensasi (X₂) dan Pengembangan Karir (X₃), maka akan menurunkan tingkat *Turnover Intention* (Y) karyawan pada PT. Bhanda Ghara Reksa. (Persero) Cabang Lampung, sebesar -2,99%.
2. Dari hasil yang diperoleh pada nilai *Koefisien* regresi untuk variabel Kepemimpinan (X₁), yaitu, sebesar 0,235, menyatakan bahwa setiap penambahan satu kesatuan atau memperhatikan variabel Kepemimpinan (X₁), maka akan menurunkan tingkat *Turnover Intention* (Y) karyawan pada PT. Bhanda Ghara Reksa. (Persero) Cabang Lampung, sebesar 23,5%.
3. Dari hasil yang diperoleh pada nilai *Koefisien* regresi untuk variabel Kompensasi (X₂), yaitu, sebesar 0,326, menyatakan bahwa setiap penambahan satu kesatuan atau memperhatikan variabel Kompensasi (X₂), maka akan menurunkan tingkat *Turnover Intention* (Y) karyawan pada PT. Bhanda Ghara Reksa. (Persero) Cabang Lampung, sebesar 32,6%.

4. Dari hasil yang diperoleh pada nilai *Koefisien* regresi untuk variabel Pengembangan Karir (X_3), yaitu, sebesar 0,377, menyatakan bahwa setiap penambahan satu kesatuan atau memperhatikan variabel Pengembangan Karir (X_3), maka akan menurunkan tingkat *Turnover Intention* (Y) karyawan pada PT. Bhandha Ghara Reksa. (Persero) Cabang Lampung, sebesar 37,7%.

4.4.2 Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk melihat besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dalam suatu penelitian. Maka dalam penelitian ini uji analisis *koefisien determinasi* untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel Kepemimpinan (X_1), Kompensasi (X_2), dan Pengembangan Karir (X_3) terhadap *Turnover Intention* (Y) karyawan pada PT. Bhandha Ghara Reksa. (Persero) Cabang Lampung. Adapun hasil pengujian dari 77 data kuesioner jawaban responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini diperoleh hasil nilai *koefisien determinasi* sebagai berikut:

Tabel 4.17
Hasil Uji Koefisien Korelasi

R	R Square
0,647	0,419

Sumber: Hasil data diolah tahun 2018, SPSS_21.

Berdasarkan tabel 4.17 diatas adalah hasil nilai *Koefisien Korelasi* (R) sebesar 0,647 yang menunjukkan tingkat keeratan hubungan antara variabel Independen terhadap variabel Dependen kuat. Sedangkan nilai *Koefisien Determinan* R^2 (R square) sebesar 0,419, menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel Kepemimpinan (X_1), Kompensasi (X_2), dan Pengembangan Karir (X_3) terhadap *Turnover Intention* (Y) karyawan pada PT. Bhandha Ghara Reksa. (Persero) Cabang Lampung, sebesar 41,9%,

sedangkan sisanya sebesar 58,% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis dalam penelitian ini.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t (*Secara Parsial*)

Pengujian hipotesis adalah uji yang dilakukan untuk membuktikan rumusan masalah dan hipotesis yang telah ajukan oleh peneliti pada bab sebelumnya. Hipotesis dalam penelitian ini adalah ada tidaknya pengaruh yang antara variabel independen secara individu (*secara parsial*) terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara parsial mengunakan uji t dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dan tingkat kepercayaan 95% dan Alpha 0,05. Adapun hasil pengujian data kuesioner 77 data kuesioner jawaban responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.18
Hasil Uji Statistik Secara Parsial (Uji t)

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Kondisi	Kesimpulan
Kepemimpinan (X_1) terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y)	3,318	1,992	$t_{hitung} > t_{tabel}$	Ho ditolak dan Ha diterima
Kompensasi (X_2) terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y)	2,941	1,992	$t_{hitung} > t_{tabel}$	Ho ditolak dan Ha diterima
Pengembangan Karir (X_3) terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y)	5,102	1,992	$t_{hitung} > t_{tabel}$	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber: Hasil data diolah tahun 2018 dengan Program SPSS_21.

Hiipotesis I: Terdapat Pengaruh Kepemimpinan (X_1) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Berdasarkan tabel 4.18 diatas adalah hasil pengolahan data 77 kuesioner jawaban responden memperoleh nilai pada tabel *coeffecient* dengan menggunakan uji t diperoleh untuk variabel Kepemimpinan (X_1) nilai t_{hitung}

sebesar 3,318 sedangkan nilai t_{table} dengan $\alpha = 0,05$ dan $df\ n-2$ ($77 - 2 = 75$) adalah sebesar 1,992, hasil tersebut menyatakan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($3,318 > 1,992$). Jadi nilai tersebut menyatakan bahwa H_0 yang diajukan ditolak dan H_a diterima. Maka dapat kesimpulan dari pengujian hipotesis pertama dalam penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh variabel Kepemimpinan (X_1) terhadap *Turnover Intention* (Y) karyawan pada PT. Bhandha Ghara Reksa. (Persero) Cabang Lampung.

Hipotesis II: Terdapat Pengaruh Kompensasi (X_2) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Berdasarkan tabel 4.18 diatas adalah hasil pengolahan data 77 kuesioner jawaban responden memperoleh nilai pada tabel *coeffecient* dengan menggunakan uji t diperoleh untuk variabel Kompensasi (X_2) nilai t_{hitung} sebesar 2,941 sedangkan nilai t_{table} dengan $\alpha = 0,05$ dan $df\ n-2$ ($77 - 2 = 75$) adalah sebesar 1,992, hasil tersebut menyatakan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($2,941 > 1,992$). Jadi nilai tersebut menyatakan bahwa H_0 yang diajukan ditolak dan H_a diterima. Maka dapat kesimpulan dari pengujian hipotesis kedua dalam penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh variabel Kompensasi (X_2) terhadap *Turnover Intention* (Y) karyawan pada PT. Bhandha Ghara Reksa. (Persero) Cabang Lampung.

Hipotesis III: Terdapat Pengaruh Pengembangan Karir (X_3) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Berdasarkan tabel 4.18 diatas adalah hasil pengolahan data 77 kuesioner jawaban responden memperoleh nilai pada tabel *coeffecient* dengan menggunakan uji t diperoleh untuk variabel Pengembangan Karir (X_3) nilai t_{hitung} sebesar 5,102 sedangkan nilai t_{table} dengan $\alpha = 0,05$ dan $df\ n-2$ ($77 - 2 = 75$) adalah sebesar 1,992, hasil tersebut menyatakan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($5,102 > 1,992$). Jadi nilai tersebut menyatakan bahwa H_0 yang diajukan ditolak dan H_a diterima. Maka dapat kesimpulan dari pengujian hipotesis ketiga dalam penelitian ini menunjukkan terdapat

pengaruh variabel Pengembangan Karir (X_3) terhadap *Turnover Intention* (Y) karyawan pada PT. Bhandha Ghara Reksa. (Persero) Cabang Lampung.

4.5.2 Hasil Uji Uji F (*Secara Simultan*)

Uji F digunakan untuk membuktikan hipotesis mengetahui apakah ada tidaknya pengaruh antara variabel independent secara bersama-sama (secara simultan) terhadap variabel dependent. Maka dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan menggunakan bantuan program *Statistical Program and Service Solution seri 21.0* dengan membandingkan hasil nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 95% dan Alpha 0,05. Adapun hasil pengujian yang telah dilakukan peneliti dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.20
Hasil Uji F (Secara Simultan)

Variabel	F_{hitung}	F_{tabel}	Kondisi	Kesimpulan
Kepemimpinan (X_1), Kompensasi (X_2) dan Pengembangan Karir (X_3) terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y)	17,542	2.73	$F_{hitung} > F_{tabel}$	Ho ditolak dan Ha diterima.

Sumber: Hasil data diolah tahun 2018 dengan Program SPSS_21.

Hipotesis VI: Terdapat Pengaruh Kepemimpinan (X_1), Kompensasi (X_2) dan Pengembangan Karir (X_3) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Berdasarkan dari data pada tabel 4.20 diatas adalah nilai pada tabel ANOVA menjelaskan bahwa hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji F diperoleh nilai untuk F_{hitung} sebesar 17,542 sedangkan F_{table} dengan Alpha 0,05 dan $df_1 = k - 1$ ($4 - 1 = 3$) dan $df_2 = n - k$ ($77 - 4 = 74$) adalah sebesar 2.73, dari hasil tersebut menyatakan bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} ($17,542 > 2,73$). Jadi nilai tersebut menyatakan bahwa Ho yang diajukan ditolak dan Ha diterima. Maka dapat kesimpulan dari pengujian

hipotesis keempat dalam penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh Kepemimpinan (X_1), Kompensasi (X_2) dan Pengembangan Karir (X_3) terhadap *Turnover Intention* (Y) karyawan pada PT. Bhandha Ghara Reksa. (Persero) Cabang Lampung.

4.6 Pembahasan

Hasil dari penelitian ini untuk mengetahui dan membuktikan hipotesis bahwa ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dari hasil yang telah dijelaskan diatas dalam penelitian ini diperoleh nilai *Koefisien Korelasi* (R) menunjukkan tingkat keeratan hubungan antara variabel Independen terhadap variabel Dependen kuat. Sedangkan nilai *Koefisien Determinan* R^2 (R square) menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel Kepemimpinan (X_1), Kompensasi (X_2), dan Pengembangan Karir (X_3) terhadap *Turnover Intention* (Y) karyawan pada PT. Bhandha Ghara Reksa. (Persero) Cabang Lampung, sebesar 41,9%, sedangkan sisanya sebesar 58,% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis dalam penelitian ini. Adapun hasil dari pengujian hipotesis yang telah dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

4.6.1 Terdapat Pengaruh Kepemimpinan (X_1) Terhadap *Turnover Intention* (Y).

Dari hasil uji deskriptif frekuensi data kuesioner untuk variabel Kepemimpinan (X_1) yang telah dijawab oleh responden menyatakan bahwa pimpinan selalu yakin dengan pencapaian visi dan misi perusahaan, sedangkan perolehan nilai *coeffecient* menjelaskan bahwa hasil pengujian hipotesis pertama dengan menggunakan uji t diperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($3,318 > 1,992$). Dapat diartikan bahwa dari hasil pengujian hipotesis pertama dalam penelitian ini terdapat pengaruh Kepemimpinan (X_1) terhadap *Turnover Intention* (Y) karyawan pada PT. Bhandha Ghara Reksa. (Persero) Cabang Lampung.

Menurut Veithzal Rivai (2014, p.2) mendefinisikan bahwa: Kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Hasibuan (2016, p.10) mendefinisikan bahwa: Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Robbins dan Judge dalam Wibowo (2015, p.280) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau serangkaian tujuan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Susilowati dan Th. Agung M. Harsiwi (2017), dari hasil penelitiannya menunjukkan Gaya kepemimpinan otokratis memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intentions* karyawan di Perusahaan Ono Swalayan Sidareja. Gaya kepemimpinan demokrasi memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intentions* karyawan di Perusahaan Ono Swalayan Sidareja. Gaya kepemimpinan *laissez-faire* memiliki pengaruh signifikan terhadap *Turnover intentions* karyawan di Perusahaan Ono Swalayan Sidareja.

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

Dari hasil uji deskriptif frekuensi data kuesioner untuk variabel Kompensasi (X_2) yang telah dijawab oleh responden menyatakan bahwa perusahaan memberikan insentif kepada karyawan apabila hasil prestasinya diatas prestasi standar, sedangkan perolehan nilai

coeffecient menjelaskan bahwa hasil pengujian hipotesis kedua dengan menggunakan uji t diperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($2,941 > 1,992$). Dapat diartikan bahwa dari hasil pengujian hipotesis kedua dalam penelitian ini terdapat pengaruh Kompensasi (X_2) terhadap *Turnover Intention* (Y) karyawan pada PT. Bhandha Ghara Reksa. (Persero) Cabang Lampung.

Menurut Andrew F Sikula dalam Taufiq Rachman (2016, p.77) mendefinisikan bahwa: merupakan segala sesuatu yang berbentuk barang, uang, dan jasa yang diterima karyawan karna jasa yang telah diberikannya yang terdiri dari gaji, insentif, benefit, dan service. Menurut Hasibuan (2016, p.118) mendefinisikan bahwa: kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Hasil peneliatian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Muhammad Khaidir dan Tinik Sugiati (2016) menunjukkan bahwa secara parsial variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention pada karyawan kontrak PT. GSM Banjarmasin. Variabel kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention pada karyawan kontrak PT. GSM Banjarmasin. Variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan kontrak PT. GSM Banjarmasin. Sedangkan secara simultan variabel stres kerja, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap turnover intention karyawan kontrak PT. GSM Banjarmasin.

4.6.3 Terdapat Pengaruh Pengembangan Karir (X_3) Terhadap *Turnover Intention* (Y).

Dari hasil uji deskriptif frekuensi data kuesioner untuk variabel Pengembangan Karir (X_3) yang telah dijawab oleh responden menyatakan bahwa karyawan ada keinginan untuk pengembangan karir, sedangkan perolehan nilai *coeffecient* menjelaskan bahwa hasil pengujian hipotesis ketiga dengan menggunakan uji t diperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($5,102 > 1,992$). Dapat diartikan bahwa dari hasil pengujian hipotesis ketiga dalam penelitian ini terdapat pengaruh Pengembangan Karir (X_3) terhadap *Turnover Intention* (Y) karyawan pada PT. Bhandha Ghara Reksa. (Persero) Cabang Lampung.

Pengembangan karir pada dasarnya berorientasi pada perkembangan organisasi atau perusahaan dalam menjawab tantangan bisnis di masa mendatang. Menurut Taufiq Rachman (2016, p.170) mendefinisikan pengembangan karier adalah outcomes yang berasal dari interaksi karir antara individu dengan proses manajemen karier institusi (organisasi). Menurut Hasibuan (2016, p.69) mendefinisikan pengembangan karir adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan. Hasil dari penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Andri Gunawan (2017) memperoleh hasil penelitiannya, adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi perawat pada Rumah Sakit Bina Kasih Pekanbaru.
2. Pengembangan karir berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi perawat pada Rumah Sakit Bina Kasih Pekanbaru.
3. Motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja perawat pada Rumah Sakit Bina Kasih Pekanbaru.
4. Kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja perawat pada Rumah Sakit Bina Kasih Pekanbaru.

5. Pengembangan karir berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja perawat pada Rumah Sakit Bina Kasih Pekanbaru.
6. Motivasi tidak memediasi pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja perawat pada Rumah Sakit Bina Kasih Pekanbaru.
7. Motivasi tidak memediasi pengaruh pengembangan kari terhadap kepuasan kerja perawat pada Rumah Sakit Bina Kasih Pekanbaru

4.6.4 Terdapat Pengaruh Kepemimpinan (X_1) Kompensasi (X_2) dan Pengembangan Karir (X_3) Terhadap *Turnover Intention* (Y).

Dari hasil uji deskriptif frekuensi data kuesioner untuk variabel *Turnover Intention* (Y) yang telah dijawab oleh responden menyatakan bahwa karyawan selalu mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan di tempat lain, sedangkan perolehan nilai tabel ANOVA menjelaskan bahwa hasil pengujian hipotesis keempat dengan menggunakan uji F diperoleh nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} ($17,542 > 2,73$). Dapat diartikan bahwa dari pengujian hipotesis keempat dalam penelitian ini bahwa terdapat pengaruh Kepemimpinan (X_1), Kua Kompensasi (X_2) dan Pengembangan Karir (X_3) terhadap *Turnover Intention* (Y) karyawan pada PT. Bhandha Ghara Reksa. (Persero) Cabang Lampung.

Turnover Intention merupakan kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri, bahwa peninggalan kerja wujud meliputi tiga hal, yakni perubahan perilaku, peninggalan kerja secara fisik dan peninggalan secara psikologis. Peninggalan kerja secara fisik yang dimaksud adalah *turnover*. Menurut Lee dalam Kartono (2017, p.43) mendefinisikan bahwa: adalah turnover intention merupakan suatu persepsi subjektif dari anggota organisasi untuk berhenti dari

pekerjaanya saat ini dengan kesempatan ini dengan tujuan mencari kesempatan lain.