



## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PT. GARUDA KARYA MANDIRI

Edy Krisyanto\*)

Email : dosen01137@unpam.ac.id

### ABSTRAK

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PT. GARUDA KARYA MANDIRI.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja secara parsial maupun simultan terhadap *turnover intention* karyawan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif, dengan variabel  $X_1$  Gaya Kepemimpinan, variabel  $X_2$  Kepuasan Kerja, variabel  $Y$  *Turnover Intention* karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian merupakan data primer yang diperoleh langsung melalui survey menggunakan kuisioner kepada karyawan PT. Garuda Karya Mandiri, sampel yang diambil adalah 50 responden untuk setiap variabel. Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa hasil  $t_{hitung}$  dari uji pengaruh variabel gaya kepemimpinan nilainya lebih besar dari  $t_{tabel}$ , sedangkan untuk variable kepuasan kerja, nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil dari nilai  $t_{tabel}$ . Secara simultan diperoleh nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$ . Persamaan Regresi Linier Berganda yang dihasilkan dari penelitian ini  $Y = - 0.034 + 0.324X_1 + 0.016X_2$ . Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan sedangkan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover Intention* karyawan, secara simultan gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan.

Kata Kunci :Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Turnover Intention Karyawan

### ABSTRACT

**EFFECT OF STYLES OF LEADERSHIP AND SATISFACTION WORK ON TURNOVER INTENTION EMPLOYEES PT. GARUDA KARYA MANDIRI.** This study aims to determine the influence of leadership style and job satisfaction partially or simultaneously to employee turnover intention. This research uses quantitative descriptive method, with variable  $X_1$  Leadership Style,  $X_2$  Job Satisfaction,  $Y$  Turnover Intention employees. The data used in the study is the primary data obtained directly through the survey using quisioners to employees of PT. Garuda Karya Mandiri, the sample taken is 50 respondents for each variable. The result of hypothesis test partially shows that the result of tcount of influence test of leadership style variable is bigger than  $t_{table}$ , while for job satisfaction variable, tcount value is smaller than  $t_{table}$  value. Simultaneously, the value of Fcount is greater than  $F_{table}$ . The Multiple Linear Regression Equation resulting from this research  $Y = - 0.034 + 0.324X_1 + 0.016X_2$ . Based on the result of this research, it can be concluded that leadership style has significant effect to Turnover Intention of employees while job satisfaction has no effect to employee intention turnover, simultaneously leadership style and job satisfaction have significant influence to Turnover Intention of employees.

Keywords: Leadership Style, Job Satisfaction, Employee Turnover Intention

\*) Dosen Universitas Pamulang



## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Garuda Karya Mandiri didirikan pada tanggal 10 Agustus 1995 oleh Yayasan Dana Pensiun Garuda Indonesia dan Koperasi Karyawan Garuda Indonesia, yang mana pada saat ini komposisi saham Yayasan Dana Pensiun Garuda Indonesia sebesar 98% sedangkan Koperasi Karyawan Garuda Indonesia sebesar 2% dengan modal dasar 10 Milyar. Pada awal berdirinya, kegiatan usaha yang dilaksanakan adalah untuk dapat mengelola gedung-gedung milik Garuda Indonesia yaitu pekerjaan pengelolaan Gedung Garuda Indonesia Jl.Merdeka Selatan No.13 dan Jl.Juanda No.15 Jakarta Pusat pada tahun1996. Kegiatan usahanya berkembang, tidak hanya pengelolaan pemeliharaan gedung dan *cleaning service* seperti di Garuda Indonesia Merdeka Selatan dan Juanda tetapi juga di Garuda Sentra Medika, Garuda Sentra Operasi, Garuda Cargo Center dan Warehouse, Garuda Maintenance Facility Aero Asia, Garuda Aviation Training & Education, Abacus Indonesia serta Rental Alat-alat Kesehatan / Medical Record / Furniture dan Pos Service Intern Garuda Indonesia sampai dengan saat ini.

Sejalan dengan pengembangan perusahaan GKM terus meningkatkan pangsa pasar dengan ekspansi diluar Management Building Garuda Indonesia group, yaitu pengelolaan Gedung Perkantoran dan Perumahan BI Bandung, Gedung Kementrian BUMN,Gedung Mahkamah Konstitusi RI, Gedung PLN Kantor Pusat dan Gedung Indonesia Power, Gedung Sekretariat ASEAN, Gedung ASKES Kantor Pusat, Terminal 1 C & 2 F Bandara Soekamo Hatta, Apartement Marina Ancol, Gedung Klinik Satelit Tangerang dan Bekasi, Gedung Arsip Garuda Indonesia Halim, Gedung Kantor Pacific Royal Airways, Aggage Handling, Aircraft Cleaning Services, DepokTown Center.

PT.Garuda Karya Mandiri juga mempunyai anak Perusahaan bersama-sama dengan Dana Pensiun Garuda Indonesia yaitu PT. Dirgantara Paripuma Persada yang pada awalnya bergerak dalam bidang Perekaman data / data Entry,Program System Application Medical, Penyediaan Sumber Daya Manusia dan Percetakan. Untuk meningkatkan profesionalisme dan standar mutu kerja para cleaners, technicians, gardeners, security dan parking officer, pestdanroddent control serta supporting unit yang lain dan peningkatan market share maka PT. Garuda Karya Mandiri selain mempertahankan dan meningkatkan berbagai mutu sertifikasi yang didapat yaitu ISO9001- 2000 dan telah di up-grade menjadi ISO 9001-2008, serta diawal tahun 2011 telah memperoleh sertifikasi SMK3 yang dikeluarkan oleh Kemnakertrans RI dan OHSAS 18001-2007 yang dikeluarkan oleh Lembaga Sertifikasi Internasional.

### B. Perumusan Masalah

Adapun perumusan masalah yang dilaksanakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan.
2. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan.



3. Apakah Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan.

### C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap *Turnover Intention* karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan.

## II. Tinjauan Pustaka

### A. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan menurut Heesel N Tangkilisan (2007), sebagai berikut

1. *Autocratic and Hierarchical Leadership*, yaitu kepemimpinan yang bersifat *top-down*, autokratis. Model kepemimpinan ini menyebabkan organisasi mengalami *anomie*, membuat anggota organisasi kehilangan rasa percaya diri dan merasa kerdil serta kehilangan motivasi dalam dirinya kedalam organisasi.
2. *Participatory Leadership*, yaitu kepemimpinan yang bersifat partisipatif, membagi pengambilan keputusan dan pertanggung jawaban ke bawah dan membentuk tim efektif untuk meningkatkan skill dan kemampuan individu.
3. *Value-based Leadership*, yang didasarkan atas hubungan nilai yang solid dan terintegrasi diantara sesama anggota dan pemimpinnya. Hubungan yang lebih efektif dan terbuka akan memberikan potensi yang maksimal.

Gaya kepemimpinan menurut Miftah Thoha (1993) dalam ada empat gaya kepemimpinan dan perilaku seorang pemimpin, yaitu :

- a. *Directive Leadership* (Pemimpin Direktif) adalah pemimpin memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengetahui apa yang menjadi harapan pimpinannya dan pemimpin tersebut menyatakan kepada bawahannya tentang bagaimana dapat melaksanakan suatu tugas. Gaya ini mengandung arti bahwa pemimpin berorientasi pada hasil.
- b. *Supportive Leadership* (Pemimpin Pendukung) adalah gaya kepemimpinan yang bersifat ramah dan menunjukkan kepedulian dan perhatian kepada bawahannya.
- c. *Participate Leadership* (Pemimpin Partisipasif) Seorang pemimpin akan selalu berkonsultasi dengan bawahannya untuk mendapatkan masukan dan saran-saran dalam rangka pengambilan keputusan.
- d. *Achievement Oriented Leadership* (Pemimpin Berorientasi Prestasi) Pemimpin menetapkan tujuan-tujuan yang sangat menantang, pemimpin tersebut mengharapkan agar bawahannya berusaha mencapai tujuan tersebut secara efektif, serta pemimpin menunjukkan rasa percaya diri kepada bawahannya bahwa mereka akan memenuhi tuntutan.

### B. Kepuasan Kerja



Menurut pendapat Keith Davis, Wexley dan Yuki dalam A A Anwar Mangkunegara mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawailainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan [1]. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan. Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, pegawai akan merasa tidak puas [1].

### C. Turnover Intention

Menurut Curtisy dan Wrightg (2001) dalam K. Ayu Budiastiti Purnama Dewi dan I Made Artha Wibawa, mendefinisikan *turnover* sebagai proses bahwa karyawan akan meninggalkan organisasi, sementara *turnover intention* adalah sebuah pengukuran terhadap keinginan karyawan untuk keluar. Turn-over Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan *turn over* pegawai yang rendah, sedangkan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya *turnover* lebih tinggi [1].

Menurut AA Anwar Prabu Mangkunegara (2000) ada dua faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja,yaitu:

- a. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisifisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja.
- b. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi social dan hubungan kerja.

## III. METODOLOGI PENELITIAN

### A. Tempat, Waktu dan Ruang Lingkup Penelitian

#### 1. Tempat

Objek penelitian ini adalah PT. Garuda Karya Mandiri dengan alamat Gedung Garuda Indonesia Lt.5JL Gunung Sahari Raya No. 52Jakarta 10610, Telp.021.4261228

#### 2. Waktu

Penelitian ini dilakukan dari bulan November2016 sampai Januari 2017

#### 3. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini termasuk ke dalam ruang lingkup penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia, yang kajiannya secara khusus menelaahpengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan pada PT. Garuda Karya Mandiri.

### B. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan PT. Garuda Karya Mandiri.Kemudian pengambilan sampel menggunakan metode Simple Random



Sampling, yaitu metode penarikan sampel dimana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi sampel [5]. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 sampel.

### C. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian, yaitu wawancara, observasi dan Quesioner, sedangkan teknik penentuan skala menggunakan Skala Likert untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial [9] [10]. Menurut Sugiyono (2010) jawaban setiap item instrument yang menggunakan Skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negative yang dapat berupa kata-kata Sangat Setuju, Setuju, Ragu-Ragu, Tidak Setuju, Sangat Tidak Setuju.

### D. Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan Regresi Linier Berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh secara kuantitatif variabel independent terhadap variabel dependent [2] [3] [6] [9] [10]. Data yang diolah dalam penelitian ini terlebih dahulu dilakukan Uji Validitas, Uji Reliabilitas.

Uji validitas dilakukan dengan cara *output* SPSS yang sebelumnya dibandingkan nilai *corrected Item-Total Correlation* dengan nilai *r* tabel pada level signifikan 0.05. Jika Nilai *corrected Item-Total Correlation* lebih besar dan *r* tabel, maka dikatakan valid dan sebaliknya jika lebih kecil dikatakan tidak valid dan harus dibuang dari pengolahan data [2]. Uji reliabilitas adalah mengetahui konsistensi atau keteraturan hasil pengukuran suatu instrument apabila instrument tersebut digunakan lagi sebagai alat ukur suatu objek atau responden. Hasil uji reliabilitas dapat mencerminkan dapat dipercaya atau tidaknya suatu instrument penelitian berdasarkan tingkat pemantapan dan ketepatan suatu alat ukur dalam pengertian bahwa hasil pengukuran yang didapatkan merupakan ukuran yang benar dan suatu yang diukur. Salah satu metode pengujian reliabilitas adalah dengan menggunakan metode Cronbach's Alpha yang digunakan dalam menentukan reliabilitas [2].

### E. Operasional Variabel Penelitian

Variabel operasional yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel independent dan variabel dependent. Untuk variabel independentnya adalah Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja, sedangkan untuk variabel dependent adalah *Turnover Intention*.

## IV. HASIL PENELITIAN

### A. Uji Instrumen Penelitian

#### 1. Uji Validitas

Pengujian Validitas data variabel penelitian menggunakan software SPSS 20. Data *r* hitung dibandingkan dengan *r* table. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *r* hitung lebih besar dari *r* table, *r* hitung juga ditunjukkan dengan tanda bintang (\*) pada *output* SPSS 20.



Dengan demikian data variable gaya kepemimpinan (X1) adalah Valid. Berdasarkan data yang diolah masing-masing variable dari 50 responden dengan menggunakan software SPSS 20, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)**

No. Item	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
1	0,538**	0,235	Valid
2	0,443**	0,235	Valid
3	0,553**	0,235	Valid
4	0,441**	0,235	Valid
5	0,375**	0,235	Valid
6	0,292*	0,235	Valid
7	0,441**	0,235	Valid

**Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X2)**

No. Item	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
1	0,462**	0,235	Valid
2	0,369**	0,235	Valid
3	0,515**	0,235	Valid
4	0,518**	0,235	Valid
5	0,348*	0,235	Valid
6	0,322*	0,235	Valid

**Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Turn Over Intention (Y)**

No. Item	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
1	0,588**	0,235	Valid
2	0,691**	0,235	Valid
3	0,646**	0,235	Valid

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai Alpha Cronbach dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai Alpha Cronbach > 0,60 maka suatu variabel dikatakan reliabel.
- b. Jika nilai Alpha Cronbach < 0,60 maka suatu variabel dikatakan tidak reliabel.

Berikut ini hasil pengukuran uji reliabilitas dari ketiga variabel yaitu Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Turnover Intention :

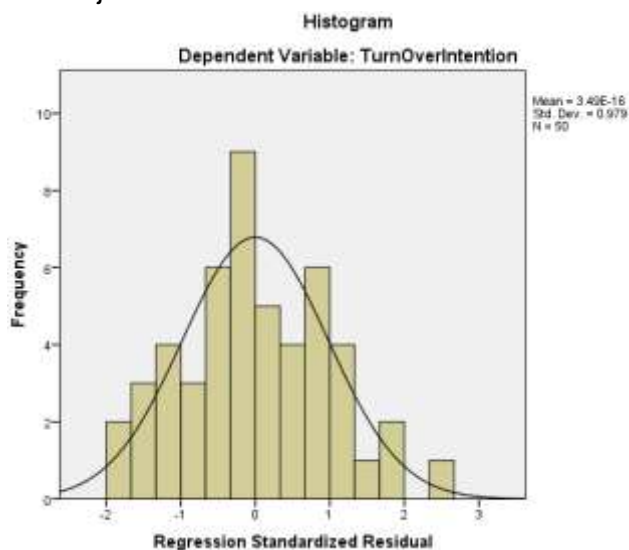
Tabel 4.4 Hasil uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,648	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,602	Reliabel
Turnover Intention	0,731	Reliabel

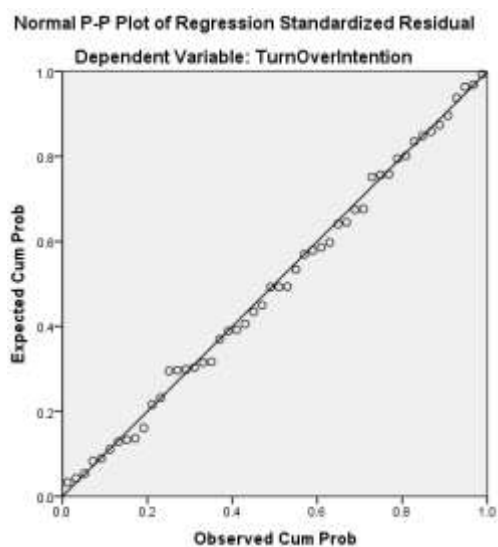
## B. Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data pada model regresi diperoleh hasil histogram seperti yang terlihat dibawah ini. Terlihat bahwa sebaran data berbentuk lonceng terbalik, hal ini menunjukkan bahwa sebaran data sudah mendekati bentuk standar distribusi normal.



Kemudian dilakukan pengujian Linearitas pada model regresi dengan tujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan linear antara variable. Hasil pengolahan data diperoleh grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual untuk Dependent Turnover Intention sebagai berikut :

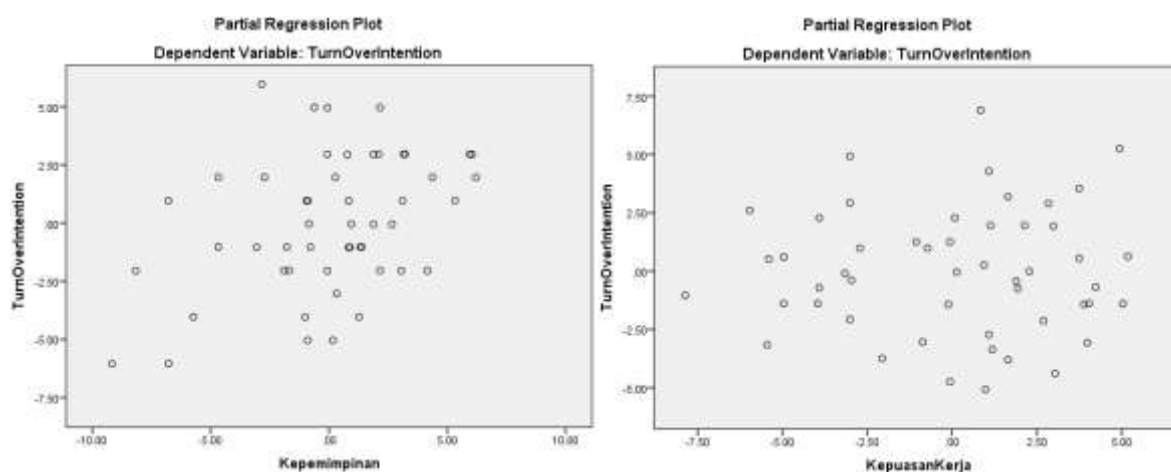


Dari grafik diatas menunjukkan bahwa terdapat hubungan linear antara variable independent (gaya kepemimpinan, kepuasan kerja) dan variable dependent (turnover intention) terlihat dari sebaran data yang berada mengikuti garis lurus dari kiri bawah ke

kanan atas. Dengan demikian, hasil uji normalitas pada model adalah data berdistribusi normal.

## 2. Uji Heteroskedastisitas

Grafik dibawah ini menunjukkan adanya hubungan antara variable independent (gaya kepemimpinan, kepuasan kerja) dan variable dependent (turnover intention), jika kita lihat pada gambar bahwa sebaran data berpencar di sekitar angka nol dan tidak membentuk suatu pola atau kecenderungan tertentu, hal ini dapat disimpulkan bahwa data variable penelitian telah layak memenuhi syarat heteroskedastisitas dan model regresi linier berganda layak digunakan untuk memprediksi .



## 3. Uji Multikolinearitas

Pengujian yang dilakukan pada model regresi menunjukkan nilai VIF sebesar 1,003 untuk variabel independent Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja. Nilai VIF yang diperoleh menunjukkan hasil  $VIF < 5$  atau  $VIF < 10$ , hal ini dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi Multikolinearitas.

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Kepemimpinan	.997	1.003
KepuasanKerja	.997	1.003

a. Dependent Variable: TurnOverIntention

Dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja, tidak terjadi kendala Multikolinearitas.

## 4. Uji Autokorelasi

Hasil perhitungan nilai Durbin Watson pada model regresi adalah sebesar 1,982 dengan demikian bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi Autokorelasi.



Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.389 <sup>a</sup>	.152	.116	2.76624	1.982

a. Predictors: (Constant), KepuasanKerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: TurnOverIntention

## 5. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.389 <sup>a</sup>	.152	.116

Uji koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai R Square. Dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS 20 dapat dilihat bahwa nilai R Square menunjukkan angka sebesar 0.152 yang berarti bahwa variable X1 (Gaya Kepemimpinan) dan variabel X2 (Kepuasan Kerja) berpengaruh lemah terhadap variabel Y (Turnover Intention) sebesar 15,2% sedangkan sisanya sebesar 84,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini [6].

## C. Uji Signifikansi

### 1. Uji Simultan (uji F)

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan nilai koefisien signifikansi  $< 0,05$  maka secara simultan Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention. Hasil pengujian secara simultan (uji F) pada Tabel 4.1 menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 4,20 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 3,20 dan nilai koefisien sig. 0,021 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Tabel 4.1 Hasil uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	64.273	2	32.136	4.200	.021 <sup>b</sup>
	Residual	359.647	47	7.652		
	Total	423.920	49			

a. Dependent Variable: TurnOverIntention

b. Predictors: (Constant), KepuasanKerja, Kepemimpinan

### 2. Uji Parsial (uji t)

#### a. Uji pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap *Turnover Intention*

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai koefisien signifikansi  $< 0,05$  maka Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hasil pengujian secara parsial (uji t) pada Tabel 4.2 menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,898 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,678 dan nilai koefisien sig. 0,006 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

#### b. Uji pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai koefisien signifikansi  $< 0,05$  maka Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hasil pengujian secara parsial (uji t) pada Tabel 4.2 menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0,134 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,678 dan nilai koefisien sig. 0,894 lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

Tabel 4.2 Hasil uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-.034	4.102		-.008	.993
	Kepemimpinan	.324	.112	.390	2.898	.006
	KepuasanKerja	.016	.118	.018	.134	.894

a. Dependent Variable: TurnOverIntention

Berdasarkan Tabel 4.2 tersebut di atas maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :  $Y = -0,034 + 0,324X_1 + 0,016X_2$

## V. KESIMPULAN

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan.
2. Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan.
3. Secara simultan Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- A A Anwar Prabu Mangkunegara, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT Remaja Rosdakarya, Cetakan Pertama, Bandung.
- Eddy Supriyadi, 2014, *SPSS AMOS Statistical Data Analysis*, Penerbit IN MEDIA, Jakarta.
- Gudono, 2015, *Analisis Data Multivariat*, Edisi Keempat, BPFE, Yogyakarta.
- Hessel N Tangkilisan, 2007, *Manajemen Publik*, Penerbit Grasindo, cetakan kedua, Jakarta.
- Husein Umar, 2003, *Metode Riset Perilaku Konsumen Jasa*, Cetakan Pertama, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Jonathan Sarwono, 2012, *Mengenal SPSS Statistics 20 Aplikasi untuk Riset Eksperimental*, Penerbit PT Elex Media Komputindo – Kompas Gramedia, Jakarta.
- K. Ayu Budiastiti Purnama Dewi dan I Made Artha Wibawa, 2016, *Pengaruh Stres Kerja Pada Turnover Intention Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Agen AJB Bumiputera 1912*, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 2, 2016: 762-789 ISSN : 2302-8912.
- MiftahThoha, 2003, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Perilakunya*, RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Sugiyono, 2010, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Cetakan ke-4, Penerbit Alfabeta, Bandung.