

## **PENGARUH SEMANGAT KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP TURNOVER INTENTION DI PT. UNITED MOTORS CENTRE (UMC) CABANG AHMAD YANI SURABAYA**

Abstrak. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh semangat kerja, disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap *turnover intention* pada PT. United Motors Centre (UMC) Cabang A.Yani Surabaya. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang menitikberatkan pada pengujian hipotesa dengan alat analisa metode statistik dan menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisasikan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. United Motors Centre (UMC) A.Yani Surabaya. Teknik pengambilan sampel (*sampling methode*) yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling* tepatnya *accidental sampling* yaitu teknik pemilihan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu semua anggota populasi yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat dijadikan sampel dalam penelitian.. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 75 responden. Alat uji yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda dengan bantuan *software* SPSS 17.0. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa, hasil dari uji validitas adalah *valid*, uji reliabilitas adalah *reliabel*. Analisa regresi linier berganda didapatkan permodelan yaitu  $Y = 0,923 - 0,462 X_1 - 0,428 X_2 - 0,298 X_3$ . Berdasarkan hasil Uji F didapatkan hasil bahwa Semangat Kerja ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dan Kepemimpinan ( $X_3$ ) berpengaruh secara simultan terhadap *Turnover Intention* (Y) di PT. United Motors Centre (UMC) Cabang A.Yani Surabaya. Berdasarkan hasil uji t didapatkan hasil bahwa Semangat Kerja ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dan Kepemimpinan ( $X_3$ ) secara parsial berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *Turnover Intention* (Y) di PT. United Motors Centre (UMC) Cabang A.Yani Surabaya

**Kata Kunci:** Semangat Kerja, Disiplin Kerja, Kepemimpinan, *Turnover Intention*

### **PENDAHULUAN**

Di dalam krusialnya kontribusi SDM terdapat suatu upaya, tenaga kerja menjadi faktor yang menjadi keseimbangan bagi seluruh karyawan perusahaan yang dituntut oleh organisasi, selain sebagai konsumen produk perusahaan karyawan disini juga berfungsi selaku pekerja di perusahaan. Organisasi menjadi bagian terpenting dalam memilih keberhasilan yaitu sumber daya manusia. Untuk menunjang keberhasilan perlunya tenaga kerja yang kemudian dikelola dengan baik. Perlu dilakukannya investasi dalam organisasi yakni untuk mengajak,

menyeleksi dan menjaga SDM, yang terpenting tidak menyebabkan peralihan pegawai (*employee movement*) pada potensial sumber daya manusia. Dampak negatif organisasi ditimbulkan oleh Tingkat *turnover* yang tinggi, seperti halnya menciptakan stabilisasi terhadap keadaan pekerja dan kenaikan anggaran SDM. Kehilangan pegawai yang berpengalaman dan melatih kembali pegawai baru menjadikan suatu organisasi tidak efektif terhadap perusahaan. Pertumbuhan berbagai merek dalam usaha otomotif di Indonesia merupakan masalah yang banyak dipakai oleh perusahaan ,

karena dapat jadi salah satu cara bagi perusahaan untuk mengembangkan dan mempertahankan kepuasan pelanggan. Dalam hal menaikan pelayanan serta memuaskan kepuasan pelanggan Suzuki, termasuk perluasan pasar penjualan, pemeriksaan dan suku cadang untuk produk-produk calon pelanggan dilakukanlah standarisasi 3S (penjualan, servis, penggantian suku cadang) United Motor Center (UMC). Mendekatkan Suzuki dengan pelanggan dan pengguna di Surabaya dan sekitarnya menjadi sangat penting dengan hadirnya diler UMC Waru.

PT. United Motor Centre (UMC) Cabang A. Yani Surabaya menjadi sebuah objek penelitian yang akan dilakukan. Gejala tengah berlangsung sementara di PT. United Motor Centre (UMC) Cabang A. Yani Surabaya adalah terpaut atas melonjaknya susunan pertukaran pegawai (*Turnover Intention*) dalam perusahaan. Menurut penglihatan penulis membuktikan yakni pergantian staf PT. United Motor Centre (UMC) cabang A.Yani Surabaya memiliki jumlah pegawai terbesar di departemen penjualan, namun tak menutup peluang serta untuk karyawan di departemen lain. Melonjaknya tingkat perubahan staf (*turnover intention*) pada PT. United Motor Centre (UMC) cabang A.Yani Surabaya bisa diakibatkan oleh sebagian aspek. Salah satunya adaah karena kepemimpinan yang rendah, disiplin kerja yang minim dan semangat kerja karyawan.

Bersumber pada permasalahan di atas maka peneliti ingin melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul "Pengaruh Semangat Kerja, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention Pada PT. United Motors Center (UMC) Cabang A Yani Surabaya"

### **Rumusan Masalah**

Bersumber pada riwayat masalah di atas, yakni bisa disimpulkan suatu masalah seperti ini :

1. Apakah semangat kerja disiplin kerja dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap *turnover Intention* di PT. United Motor Centre (UMC) Cabang A Yani Surabaya?
2. Apakah semangat kerja berpengaruh secara parsial terhadap *turnover Intention* di PT. United Motor Centre (UMC) Cabang A Yani Surabaya?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap *turnover Intention* di PT. United Motor Centre (UMC) Cabang A Yani Surabaya?
4. Apakah kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap *turnover Intention* di PT. United Motor Centre (UMC) Cabang A Yani Surabaya?

Variabel bebas (semangat kerja, disiplin kerja dan kepemimpinan) yang berpengaruh dominan terhadap PT. United Motor Centre (UMC) Cabang A Yani Surabaya?

### **LANDASAN TEORI**

#### **Sumber Daya Manusia**

Sudah menjadi hal mendasar keseluruhan aspek yang terdapat pada organisasi harus menyadari betul mengenai konsep pemahaman sumber daya yang satu ini, sebagai modal penting dalam penggerak sarana usaha yang lainnya manusia layak diperhatikan dan dikembangkan searah dengan pandangan organisasi melalui badan usahanya. Tentunya demi menunjang proses beroperasinya perusahaan tersebut. Dikemukakan Gomes (2015:6) dalam pencapaian langkah suatu badan usaha beserta efek sekitarnya diperlukan adanya perhatian lebih atas penyusunan rencana hingga langkah menuju perkembangan yang lebih inovatif. Ditunjang dalam deskripsi teori yang hampir mirip oleh Handoko (2014:8) yang lebih

menitikberatkan kepada metode pengawasannya. Pada akhirnya area manajemen dalam pengelolaan manusia itu sendiri akan memfilterkan personil pilihan yang mempunyai kecenderungan baik dan searah dengan bentuk organisasi sehingga menghasilkan peningkatan taraf kemampuan dalam segala bidang terkait dalam proses pencapaian target usaha mengutip Simamora (2015:20). Dimana kualitas penyusunan rencana, penerimaan anggota, hingga evaluasi kinerja akan menentukan seberapa berhasil tujuan perusahaan dapat diwujudkan di dalamnya.

### **Semangat Kerja**

Tata sikap yang baik dalam menyambut tugas hingga penyelesaiannya, dalam tanggung jawab pribadi maupun di dalam kelompok yang berfokus pada nilai produktif diartikan menjadi semangat kerja oleh Hasibuan (2015:152). Dalam bahasan yang sangat luas makna semangat kerja dapat dimaknai menjadi banyak persepsi pula.

Kemampuan personal yang terkumpul dalam satu kelompok guna menyelesaikan tugas hingga tercapainya tujuan usaha disebut oleh Tohardi (2014:427) dalam menyampaikan gagasannya terkait semangat dalam kerja. Berbagai pandangan mengenai semangat dalam kerja meruntut pada fokus yakni timbulnya niatan atau dorongan dari personal masing-masing demi mengerjakan apapun aktifitas yang dijadikan obyeknya dengan sepenuh hati sampai tujuan organisasi tercapai. Melalui semangat tersebut setiap pekerja akan dapat mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya dengan maksimum, arena disertai kecocokan hal antara yang diinginkan dan yang didapat. Perlu disadari bahayanya ancaman penurunan performa dalam semangat yang sering kali tidak dianggap penting oleh beberapa

badan usaha karena dirasa banyak tersedia personil pengganti yang siap menggantikan, justru dari situlah penurunan produktifitas kerja secara menyeluruh akan dipertaruhkan. Proses pembentukan sikap mental dan cara pembelajaran mengenai perilaku kerja hingga merasa otomatis sadar atas tanggung jawab pekerjaan harus dikerjakan secara optimal dikutip dari Siagian (2014:305).

Kesediaan seseorang dalam mematuhi segala regulasi dan norma yang berlaku dalam lingkungan organisasi juga didefinisikan oleh Hasibuan (2015:144) tentang sikap disiplin itu.

Merujuk Hasibuan (2015:193) yakni kedisiplinan yang ideal adalah tentang bagaimana karyawan mengikuti alur aturan yang diberlakukan pada perusahaan. Dimaksud disiplin bila :

- a. Penggunaan waktu yang tepat oleh karyawan saat jam kerja.
- b. Menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab.
- c. Mengikuti semua regulasi yang harus diikuti dalam pekerjaan.

Terdapat makna lagi diibaratkan alat yang difungsikan pimpinan organisasi dalam jalur komunikasi kerja dalam pengimplementasian tanggung jawabnya sebagai pekerja ujar Rivai (2014:825).

Dari Simamora (2015:208) juga mengartikan disiplin sebagai wujud kontrol terhadap tenaga kerja agar tercipta keselarasan dalam bekerja terutama terkait tujuan organisasi.

Tidak banyak berbeda ujaran Sutrisno (2013:136) mengenai disiplin diukur melalui tingkah laku atau tata cara pekerja dalam tunduk pada aturan yang diberlakukan baik tertulis ataupun tidak. Namun pada hakikatnya keseluruhan disiplin yang bervariasi diartikan bertujuan dalam menciptakan pengendalian serta pengawasan manajemen, dalam proses perbaikan operasional maupun

hasil produktifitasnya. Disiplin menjadi alat yang tidak dapat dipisahkan dalam manajemen sumber daya manusia, sebab segala faktor manusiawi akan lebih kondusif atau mudah dalam penyelesaian tugas serta tanggung jawabnya jika diberikan patokan bernama kedisiplinan. Pemberian tanda disiplin tersebut dimaksudkan agar terciptanya lingkungan kerja yang kondusif sesuai ukuran proses pencapaian tujuan dalam setiap organisasi. Tata perilaku yang dikerjakan oleh seorang pimpinan dalam organisasi, yang dapat dilihat secara langsung maupun tersirat oleh bawahannya didefinisikan kepemimpinan oleh Newstrom (2016:228). Oleh sebab itu unsur kepemimpinan sangat dibutuhkan dalam berjalannya proses operasional perusahaan demi memberi nilai keeladanan maupun petunjuk pengarahan di dalam pelaksanaan kegiatan guna pencapaian tujuan individu ataupun kelompok.

Kepemimpinan juga diartikan sebagai kemampuan pemimpin atau manajer dalam memberi pengaruhnya kepada lingkungan terutama yang berkaitan tentang kehendak langsung tentang arah pengembangan usaha atau bisnisnya dari Thoha (2013:78). Memberikan petunjuk atau pengarahan akan dapat membuat semuanya terlihat jelas, terutama yang terkandung dalam maksud atau kemauan pemimpin itu sendiri.

Gibson, dkk (2013:37) berpendapat bahwa kepemimpinan dapat dilihat melalui cara seorang pemimpin mempengaruhi pengikutnya untuk melaksanakan permintaannya tanpa adanya paksaan secara berlebihan, sebab kepemimpinan yang efektif justru bersumber dari minimnya penggunaan ancaman atau kekuatan dalam melakukan proses kepemimpinan. Kemudian dengan kekuatan yang tak perlu ditampakkan kepada bawahannya tersebutlah sebenarnya pemimpin mampu

menjadi pengubah kondisi atau pencipta solusi atas apapun yang dihadapi perusahaan.

Beda lagi Hersey and Blanchard (2013;181) menjabarkan kepemimpinan ialah bentuk kekhasan yang dimiliki pimpinan dalam menularkan dorongan semangat kepada bawahannya serta pencipta keputusan yang bijak dalam lingkungan organisasi.

Terbagi menjadi dua macam kategori pemimpin mengutip Stoner (2014:473) yaitu kepemimpinan yang befokus pada bawahan dan nilai kualitas pemimpin yang menggaris bawahi pada tugas. Bagi pemimpin yang memberikan detail arahan pekerjaan beserta penetapan standar pengawasan yang menyeluruh terkait penugasan berarti fokusnya pada tugas kerja. Untuk pimpinan yang berfokus pada kondisi bawahannya lebih berupaya untuk memberikan dorongan semangat kerja dibanding mengawasi bawahan. Gaya kepemimpinan ialah tata sikap yang didesain untuk menyatukan arah tujuan bersama organisasi beriringan dengan tujuan individu dalam saling kebermanfaatn uraian dari Flippo (2014:394).

Mengutip Blanchard & Hersey (2013:100) bahwasanya gaya kepemimpinan adalah memaksimalkan produktifitas hingga pengembangan pada berbagai situasi organisasi. *Turnover* ialah kemauan pekerja secara sadar menyatakan berhenti atau memutuskan pindah dari tempat kerja awal ke tempat lainnya yang dirasa lebih baik mengutip Rivai (2014:238). Sedangkan dari Hasibuan (2015:178) bermakna peredaran keluar masuknya tenaga kerja pada suatu badan usaha.

Dalam karyanya Filippo (2014:547) menyatakan : "*Turnover refers to the movement into and out of an organization by the work force.*" (Hal ini berfokus pada pergerakan keluar masuknya tenaga kerja dalam badan usaha).

Ada pula Cascio (2014:545) berujar : “*Turnover maybe defined as any permanent departure beyond the organizational boundaries.*” (Perihal ini juga diartikan perpindahan karyawan dengan pertimbangan personal dari sebuah badan usaha).

Aliran para pekerja yang keluar dan masuk juga digunakan Heidjrahman dan Husnan (2015:34) dalam mendefinisikan *turnover*. Perputaran tenaga kerja (*turnover intention*) juga digambarkan sebagai keadaan pindahnya (*movement*) anggota yang melewati batas keorganisasian.

Jika diperluas *turnover* merupakan bentuk situasi dimana tenaga kerja turut dalam proses bergabung dan mengundurkan diri dari organisasi. Berdasar seluruh pandangan di atas bisa ditarik simpulan, *turnover* yang cenderung tinggi bisa berakibat kurang baik pada manajemen atau internal organisasi, baik secara materiil biaya ataupun dalam pemanfaatan waktu secara maksimal dalam proses penggunaan kesempatan. Sering berpindahnya pekerja dalam kuantitas yang relatif banyak jelas mengurangi keefektifan organisasi dalam menjalankan bisnis yang dimiliki.

### **Disiplin Kerja**

Kedisiplinan sering dikaitkan dengan waktu menjadi bentuk bagaimana tenaga kerja dapat disiplin mematuhi jam kerja yang berlaku hingga penggunaan waktu lainnya terkait pekerjaan. Jika disandingkan dengan ilmu atau wawasan makan bagi karyawan harusnya sadar mempelajari dan bersedia secara konsisten terus berupaya meningkatkan nilai efektif atau efisiensi dalam bekerja sehingga dapat menghasilkan nilai produktifitas yang terus membaik dari waktu ke waktu. Justru dari keseluruhan proses ditegakkannya kedisiplinan tidak lain dapat terbentuk melalui metode keteladanan yang diberikan oleh para

pemegang pimpinan pada struktural organisasi atau para pengisi jabatan strategis di dalamnya. Seperti pada penjelasan arti disiplin dari beberapa ahli di bawah ini :

Proses pembentukan sikap mental dan cara pembelajaran mengenai perilaku kerja hingga merasa otomatis sadar atas tanggung jawab pekerjaan harus dikerjakan secara optimal dikutip dari Siagian (2014:305).

Kesediaan seseorang dalam mematuhi segala regulasi dan norma yang berlaku dalam lingkungan organisasi juga didefinisikan oleh Hasibuan (2015:144) tentang sikap disiplin itu. Dengan banyaknya pandangan terkait bekerja dalam kedisiplinan dapat ditarik simpulan bahwa sikap rela dan kesediaan seseorang untuk mematuhi tata tertib organisasi dimaknai sebagai inti perilaku disiplin dalam pelaksanaan kerja. Ukuran tata laku tersebut juga dirumuskan dalam berbagai bentuk sikap kebiasaan tenaga kerja, dengan pengukuran tersebut selanjutnya materi dimanfaatkan sebagai penanganan potensi hambatan yang akan dihadapi perusahaan.

Namun pada hakikatnya keseluruhan disiplin yang bervariasi diartikan bertujuan dalam menciptakan pengendalian serta pengawasan manajemen, dalam proses perbaikan operasional maupun hasil produktifitasnya.

### **Kepemimpinan**

Kepemimpinan juga diartikan sebagai kemampuan pemimpin atau manajer dalam memberi pengaruhnya kepada lingkungan terutama yang berkaitan tentang kehendak langsung tentang arah pengembangan usaha atau bisnisnya dari Thoha (2013:78). Memberikan petunjuk atau pengarahan akan dapat membuat semuanya terlihat jelas, terutama

yang terkandung dalam maksud atau kemauan pemimpin itu sendiri.

Gibson, dkk (2013:37) berpendapat bahwa kepemimpinan dapat dilihat melalui cara seorang pemimpin mempengaruhi pengikutnya untuk melaksanakan permintaannya tanpa adanya paksaan secara berlebihan, sebab kepemimpinan yang efektif justru bersumber dari minimnya penggunaan ancaman atau kekuatan dalam melakukan proses kepemimpinan. Kemudian dengan kekuatan yang tak perlu ditampakkan kepada bawahannya tersebutlah sebenarnya pemimpin mampu menjadi pengubah kondisi atau pencipta solusi atas apapun yang dihadapi perusahaan.

Beda lagi Hersey and Blanchard (2013:181) menjabarkan kepemimpinan ialah bentuk kekhasan yang dimiliki pimpinan dalam menularkan dorongan semangat kepada bawahannya serta pencipta keputusan yang bijak dalam lingkungan organisasi.

Terbagi menjadi dua macam kategori pemimpin mengutip Stoner (2014:473) yaitu kepemimpinan yang berfokus pada bawahan dan nilai kualitas pemimpin yang menggaris bawahi pada tugas. Bagi pemimpin yang memberikan detail arahan pekerjaan beserta penetapan standar pengawasan yang menyeluruh terkait penugasan berarti fokusnya pada tugas kerja. Untuk pimpinan yang berfokus pada kondisi bawahannya lebih berupaya untuk memberikan dorongan semangat kerja dibanding mengawasi bawahan. Gaya kepemimpinan ialah tata sikap yang didesain untuk menyatukan arah tujuan bersama organisasi beriringan dengan tujuan individu dalam saling kebermanfaatan uraian dari Flippo (2014:394).

Mengutip Blanchard & Hersey (2013:100) bahwasanya gaya kepemimpinan adalah memaksimalkan produktifitas hingga

pengembangan pada berbagai situasi organisasi.

### **Turnover Intention**

*Turnover* ialah kemauan pekerja secara sadar menyatakan berhenti atau memutuskan pindah dari tempat kerja awal ke tempat lainnya yang dirasa lebih baik mengutip Rivai (2014:238). Sedangkan dari Hasibuan (2015:178) bermakna peredaran keluar masuknya tenaga kerja pada suatu badan usaha.

Dalam karyanya Filippo (2014:547) menyatakan : "*Turnover refers to the movement into and out of an organization by the work force.*" (Hal ini berfokus pada pergerakan keluar masuknya tenaga kerja dalam badan usaha).

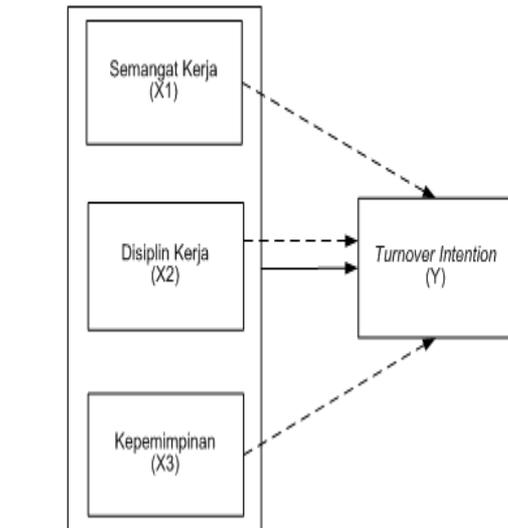
Ada pula Cascio (2014:545) berujar : "*Turnover maybe defined as any permanent departure beyond the organizational boundaries.*" (Perihal ini juga diartikan perpindahan karyawan dengan pertimbangan personal dari sebuah badan usaha).

Aliran para pekerja yang keluar dan masuk juga digunakan Heidjrahman dan Husnan (2015:34) dalam mendefinisikan *turnover*. Perputaran tenaga kerja (*turnover intention*) juga digambarkan sebagai keadaan pindahnya (*movement*) anggota yang melewati batas keorganisasian.

Jika diperluas *turnover* merupakan bentuk situasi dimana tenaga kerja turut dalam proses bergabung dan mengundurkan diri dari organisasi. Berdasar seluruh pandangan di atas bisa ditarik simpulan, *turnover* yang cenderung tinggi bisa berakibat kurang baik pada manajemen atau internal organisasi, baik secara materiil biaya ataupun dalam pemanfaatan waktu secara maksimal dalam proses penggunaan kesempatan. Sering berpindahnya pekerja dalam kuantitas yang relatif banyak jelas mengurangi keefektifan

organisasi dalam menjalankan bisnis yang dimiliki.

### Kerangka Konseptual



Sumber: Data Diolah

#### Keterangan:

- > = Pengaruh secara Simultan
- - - - -> = Pengaruh secara Parsial

Gambar 2.1

Kerangka Konseptual

### Hipotesa

Hipotesa ialah bentuk dugaan sementara dari sebuah pernyataan yang mengaitkan hubungan antar variabel, dalam pembuktiannya dibutuhkan pengujian lebih jauh lagi. Hipotesa dalam riset ini antara lain :

1. Semangat kerja, disiplin kerja dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan atas *turnover intention* di PT. United Motors Centre (UMC) Cabang A.Yani Surabaya
2. Semangat kerja berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* di PT. United Motors Centre (UMC) Cabang A.Yani Surabaya

3. Disiplin kerja berpengaruh secara parsial atas *turnover intention* di PT. United Motors Centre (UMC) Cabang A.Yani Surabaya
4. Kepemimpinan berpengaruh secara parsial atas *turnover intention* di PT. United Motors Centre (UMC) Cabang A.Yani Surabaya
5. Kepemimpinan berpengaruh dominan atas *turnover intention* di PT. United Motors Centre (UMC) Cabang A.Yani Surabaya

### METODE PENELITIAN

#### Jenis Penelitian

Penelitian kuantitatif dirupakan penghampiran penelitian yang didominasi angka, bermula pada memperoleh data, eksplanasi perolehan data, serta presentasi data terkait (Arikunto 2014:12). Penelitian kuantitatif yakni penelitian demi diperolehnya data berupa angka maupun opini yang dinominalkan. Dilatar belakangi teori tertera (Sugiyono 2016:14), maka penelitian ini terbilang penelitian deskriptif kuantitatif. Sebab metode statistik dipakai guna melangsungkan analisa pada perolehan data yang setelahnya dikemukakan.

#### Populasi dan Sampel

Keutuhan pokok penelitian dirupakan populasi. Jadi yang dimaksud populasi yaitu semua persona yang hendak menjadi obyek penelitian, ditentukan persona terkait punya ciri identik meski dengan persentase kecil (Arikunto 2014:173). Semua karyawan PT. United Motors Centre (UMC) A.Yani Surabaya menjadi populasi penelitian . Sampel dirupakan populasi dikerucutkan, irisan asal populasi (Arikunto 2014:175). Ketidakmampuan dalam menjadi wakil semua populasi kerap terjadi di di

berbagai kasus, sebab itu dilangsungkan pengerucutan yang menghasilkan sejumlah sampel. Sampel dipilih memakai teknik bahwa teknik *non probability sampling accidental sampling* yakni keseluruhan bagian populasi yang bertepatan temu bersama peneliti bisa menjadi sampel penelitian saat ini (Sugiyono 2016:77). Dikatakan (Ferdinand 2015:225) 25 kali variabel bebas merupakan ketentuan besaran minim sampel pada penelitian multivariat. Penelitian ini mempunyai 3 variabel bebas, sampel yang dipakai sekarang sejumlah 75 responden. Responden sejumlah 75 merupakan hasil dari penghitungan 25 x 3 variabel.

### **Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

Hendak melangsungkan pembahasan variable pada penelitian berikut ini disertai definisi operasional:

#### 1. Semangat Kerja ( $X_1$ )

Semangat Kerja dirupakan kemauan serta ketekunan persona ketika melangsungkan pengerjaan tugasnya dengan performa terbaik guna tercapainya prestasi.

(Indrawati 2018:24) bahwasanya Semangat Kerja ( $X_1$ ) bisa dilangsungkan penilaian memakai beragam indikator berikut:

1. Menghaddiahkan kompensasi dengan alokasi dana yang disesuaikan bersama kapabilitas perusahaan untuk pegawai.
2. Mewujudkan suasana antusias untuk seluruh pihak di lingkungan pekerjaan.
3. Memerhatikan kepentingan spritual pegawai.
4. Pemulihan sebagai alat guna mengurangi kegentingan karyawan dan menguatkan kesatuan manajemen karyawan.
5. Pegawai ditempatkan sesuai pada posisinya.

#### 2. Disiplin Kerja ( $X_2$ )

Disiplin kerja digambarkan sebagai perilaku persona memegang teguh segala tatanan perusahaan serta kultur sosial yang sah.

Bahwasanya Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dinilai memakai beragam parameter antaranya :

1. Akurasi waktu bekerja
2. Kesetiaan pada tatanan perusahaan
3. Tanggung jawab

(Agustini & Dewi 2019:7204)

#### 3. Kepemimpinan ( $X_3$ )

Kepemimpinan dirupakan selaku kapabilitas pimpinan guna memberi pengaruh orang lain berbentuk integritas ala langsung ataupun tidak langsung meneladan kehendak pimpinan secara personal maupun kolektif.

(Setiawan & Sudharma 2015:4025) Kepemimpinan ( $X_3$ ) bisa dinilai memakai beragam indikator antaranya:

1. Pemimpin mempunyai tabiat serta kepribadian yang bisa jadi anutan
2. Tugas diserahkan dengan baik dan jelas oleh pemimpin
3. Pemimpin bijak serta kunjung membuat ketetapan.
4. Pemimpin menuntun karyawan dengan lugas dan tegas

#### 3. *Turnover Intention* (Y)

Komparasi keluar masuknya pegawai dalam perusahaan disebut perputaran pegawai (*Turnover Intention*).

*Turnover Intention* (Y) dinilai bersama memakai 3 parameter antaranya:

1. (*Thinking of quitting*) menimang-nimang akan keluar
2. (*Intention to search for alternatives*) Eksplorasi opsi pekerjaan
3. (*Intention to quit*) Berencana hendak keluar

(Vania 2019:4)

Instrumen kuesioner memiliki 2 bagian yaitu bagian pertanyaan soal data diri responden berikutnya pernyataan yang hendak diajukan pada responden. Skala *likert* dipakai guna melangsungkan penakaran variabel yaitu skala yang dipakai guna menilai integritas, aspirasi serta cara pandang persona atau komunitas orang mengenai satu ataupun indikasi.

### **Sumber dan Pengumpulan Data**

Karyawan PT. United Motor Center Ahmad Yani Surabaya yang mengisi kuesioner akan jadi sumber data yang dipakai pada penelitian kali ini.

Demi memperoleh respon langsung responden, kuesioner disebarkan bercara pernyataan yang sudah disusun hendak diterimakan pada responden.

### **Analisis Data**

Supaya data yang terhimpun berguna, sebelumnya mesti diolah serta dianalisis hingga bisa mendasari diambilnya ketetapan.

Demi eksplanasi serta konklusi dari data yang terhimpun, merupakan tujuan metode analisis.

### **Uji Validitas**

Validitas menampakkan tingkat akurasi serta teliti suatu alat ukur dalam memenuhi fungsinya selaku alat ukur. Uji validitas dipakai guna mendapati valid maupun tidak kuesioner. Sugiyono, (2016:104) bilamana bisa memantapkan sesuatu yang hendak dinilai olehnya, maka kuesioner terbilang valid.

Bilamana perolehan menampakkan takaran signifikan, tiap-tiap indikator pernyataan terbilang valid. Uji validitas pada penelitian ini dilangsungkan dengan menghubungkan poin item serta poin total item berasal tiap-tiap skala.

Uji validitas memakai *Pearson Product Moment* memanfaatkan aplikasi program SPSS. Azwar,

(2016:157) Bilamana mencukupi parameter koef. korelasi  $\geq 0,3$  serta  $p \leq 0,05$  item pernyataan terbilang valid.

### **Uji Reliabilitas**

Sugiyono (2016:105) Indikator variabel yang berbentuk kuesioner dinilai memakai alat yang disebut Reliabilitas. Bilamana responden merespons atas pernyataan dengan persisten serta konstan, kuesioner bisa dibbilang reliabel ataupun andal. Penilaian bersama uji statistik cronbach Alpha merupakan sistem yang dipakai guna mengetes reliabilitas kuesioner pada penelitian. Sudah dilangsungkan pengetesan reliabilitas kuesioner memanfaatkan aplikasi computer SPSS menampakkan Kuesioner yang dipakai pada penelitian ini reliabel.

(Ghozali 2016:132) menyampaikan tolok ukur penilaian reliabilitas antaranya: jikalau perolehan koefisien Alpha tidak lebih kecil dibanding takaran sig. 60% maupun 0,6, kuesioner terbilang reliabel. Bilamana perolehan koef. Alpha tidak lebih besar dari takaran sig. 60% atau 0.6, kuesioner terbilang tak reliabel.

### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi berganda dari peneliti ketika peneliti hendak mengirakan kondisi (fluktuatif) variabel terikat (parameter) saat lebih dari 1 variabel bebas diakali selaku unsur prediktor (meningkatnya nilai). Variabel harus ada tidak kurang dari 2 supaya analisis regresi linier berganda bisa dilangsungkan.

Tidak kurang dari 2 variabel bebas berpartisipasi dalam regresi linier tipe regresi linier berganda. Sebutan regresi linier berganda bisa pula dipanggil dengan sebutan *multiple linear regression*. Multiple diartikan tidak kurang 2 variabel.

Dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda diperuntukkan guna mencari tahu dampak secara bersamaan serta sendiri diantara variabel bebas yaitu Semangat Kerja

( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ) serta Kepemimpinan ( $X_3$ ) atas variabel terikat ( $Y$ ) yakni *Turnover Intension* ( $Y$ ) pada PT. United Motor Center Surabaya Ahmad Yani.

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

$Y$  = *Turnover Intention*  
 $X_1$  = Semangat kerja  
 $X_2$  = Disiplin Kerja  
 $X_3$  = Kepemimpinan  
 $\beta_0$  = Konstanta  
 $\beta_1, \beta_2, \beta_3$  = Koefisien regresi untuk  $X_1, X_2$  dan  $X_3$   
 $e_i$  = unsur gangguan (batas kesalahan)

## Pengujian Hipotesis

### Uji F

Uji statistik F sejatinya menampakkan pengaruh bersamaan atas variabel tidak bebas ataupun terikat milik variabel bebas yang sudah masuk model.

Uji F dilangsungkan guna mencari tahu *Turnover Intention* pada PT. UMC Cabang Surabaya Ahmad Yani secara bersamaan dipengaruhi oleh Semangat Kerja, Disiplin Kerja, serta Kepemimpinan.

Hipotesis nol ( $H_0$ ) yang akan dites ialah apa seluruh patokan pada model sama dengan 0, maupun hipotesis opsionalnya ( $H_1$ ) tak seluruhnya patokan secara bersama sama dengan nol.

(Ghozali 2016:181), uji F pangkalnya menampakkan benarkah seluruh variabel bebas yang diinput pada model menyandang dampak secara bersamaan atas variabel *dependent* atau terikat. Jumlah penilaian Fhitung bersama  $F_{tabel}$  jadi dasar diambilnya ketetapan, dengan taraf keyakinan ditentukan, jikalau  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  terbilang  $H_0$  tidak diterima, namun jikalau  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  terbilang  $H_0$  tidak ditolak.

### Uji T

Uji t pangkalnya menampakkan besaran dampak variabel bebas (*independent*) secara sendiri ketika menerima penjelasan varian variabel terikat (*dependent*). Hipotesis nol ( $H_0$ ) yang akan dites ialah apakah suatu patokan ( $\beta_i$ ) tidak beda nol maupun hipotesis alternatif ( $H_1$ ) patokan satu variabel berbeda dari nol. Ghozali2016:178, uji t pangkalnya menampakkan besarnya variabel bebas (*independent*) bisa memengaruhi secara sendiri dalam menerima penjelasan variasi variabel terikat (*dependent*). Komparasi penilaian sig yang telah ditentukan mendasari diambilnya ketetapan, yakni sejumlah 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Jikalau signifikansi t hitung lebih besar dari  $\alpha (= 0,05)$  berarti  $H_0$  tak ditolak, terbilang variabel bebas (*independent*) tak memengaruhi atas variabel terikat (*dependent*). Namun bilamana signifikansinya lebih kecil dari  $\alpha (= 0,05)$  berarti  $H_0$  tak diterima yang terbilang variabel bebas berdampak atas variabel terikat.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Umum Obyek Penelitian

PT United Motor Company Surabaya terlahir di Surabaya pada tahun 1952 bersama regulasi terkait nama perseroan terbatas yang dipakai, mulai tahun 2001 PT United Motor Company berevolusi menjelma menjadi PT United Motor Center. Asalnya, UMC ialah pemasok produk Simca, Datsun, General Motors, Chrysler, serta Jeep AMC.

Sejalan dengan pesatnya perkembangan zaman serta banyaknya perubahan aturan yang mengikat suatu organisasi, maka pada tahun 1981 lewat PT Indohero UMC kemudian membuat Dealer Suzuki tunggal di regional Jawa Timur serta Kalimantan Selatan. Berada dalam pengelolaan manajemen Mardanus Jos, UMC mempunyai koneksi penjualan, service suku

cadang, yang dioperasikan oleh ranting UMC atau lewat pembukaan ranting dealer.

PT Indomobil Niaga International memberi kuasa UMC untuk mengerjakan area regional Jatim, Bali, Lombok, NTT serta NTB per tahun 1984. Selepasnya, semenjak tahun 1992 PT United Indo Bali yang berkedudukan di Denpasar ditunjuk sebagai dealer tunggal untuk regional Bali, Lombok, Nusa Tenggara Timur dan Nusa Tenggara Barat. Bermula dari menawarkan produk Suzuki dengan Tipe PU ST20, Mobil serta Jeep Jimny LJ80V, UMC sudah menjualkan Cary, Katana, Escudo serta Baleno. Pembelian masyarakat akan kebutuhan otomotif yang kian meningkat membuat perusahaan harus berusaha menyediakan kebutuhan tersebut.

## HASIL PENELITIAN

### Uji Validitas

Guna mencari tahu keabsahan data responden pada variabel penelitian, dipakailah uji validitas. Uji validitas diperuntukkan Semangat Kerja lima pernyataan, Disiplin Kerja 3 butir pernyataan, Kepemimpinan 4 pernyataan, serta *Turnover Intention* (Y) 3 butir pernyataan.

Tabel 4.7.  
Uji Validitas Variabel Semangat Kerja (X1)

Pernyataan	Pearson Correlation (r <sub>hitung</sub> )	r Tabel	Keterangan
X1.1	0,798	0,30	Valid
X1.2	0,707	0,30	Valid
X1.3	0,702	0,30	Valid
X1.4	0,638	0,30	Valid
X1.5	0,760	0,30	Valid

Sumber : Lampiran 3

Tabel 4.7 tertera menampakkan bahwasanya pada Semangat Kerja (X1) butir pernyataan keseluruhan terbilang valid, sebab penilaian *pearson correlation* (r<sub>hitung</sub>) yang diperoleh tidak kurang dari 0,30.

Tabel 4.8.  
Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Pernyataan	Pearson Correlation (r <sub>hitung</sub> )	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
X2.1	0,864	0,30	Valid
X2.2	0,867	0,30	Valid
X2.3	0,848	0,30	Valid

Sumber : Lampiran 3

Tabel tertera menampakkan bahwasanya pada Disiplin Kerja (X2) keseluruhan butir pernyataan terbilang valid, sebab penilaian *pearson correlation* (r<sub>hitung</sub>) yang diperoleh tidak kurang dari 0,30.

Tabel 4.9.  
Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X3)

Pernyataan	Pearson Correlation (r <sub>hitung</sub> )	r Tabel	Keterangan
X3.1	0,796	0,30	Valid
X3.2	0,800	0,30	Valid
X3.3	0,728	0,30	Valid
X3.4	0,835	0,30	Valid

Sumber : Lampiran 3

Tabel tertera menampakkan sesungguhnya Kepemimpinan (X3) keseluruhan butir pernyataan terbilang valid, karena penilaian *pearson correlation* (r<sub>hitung</sub>) yang didapati tidak kurang dari 0,30.

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

Pernyataan	Pearson Correlation (r <sub>hitung</sub> )	r Tabel	Keterangan
Y.1	0,843	0,30	Valid
Y.2	0,817	0,30	Valid
Y.3	0,740	0,30	Valid

Sumber : Lampiran 3

Tabel 4.10 menampakkan bahwasanya *Turnover Intention* (Y) keseluruhan butir pernyataan terbilang valid, sebab penilaian *pearson correlation* (r<sub>hitung</sub>) yang diperoleh tidak kurang dari 0,30.

### Uji Reliabilitas

Guna mendapati akurasi perolehan respons responden sejumlah 75 mengenai dampak Semangat Kerja (X1) serta Disiplin Kerja (X2) atas Kepemimpinan (X3) serta *Turnover Intention* (Y), sebab

itu, dipakailah uji reliabilitas bersama memanfaatkan program SPSS.

Pada tabel 4.11 tertera perolehan uji reliabilitas mencakup keseluruhan variabel penelitian bisa diamati berikut ini :

Tabel 4.11.  
Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Jumlah Pernyataan	Nilai Alpha Cronbach (r)	Keterangan
Semangat Kerja (X1)	5	0,769	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	3	0,822	Reliabel
Kepemimpinan (X3)	4	0,798	Reliabel
Turnover Intention (Y)	3	0,720	Reliabel

Sumber : lampiran

Tabel 4.11 menampakkan bahwasanya Semangat Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Kepemimpinan (X3) serta Turnover Intention (Y) terbilang reliabel, sebab  $r_{\alpha}$  yang diperoleh tidak kurang dari atau sama dengan 0,60.

### Uji Regresi Linier Berganda

Uji ini dipakai guna mendapati jumlah besaran kapabilitas variabel bebas yakni Semangat Kerja (X<sub>1</sub>), Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>), Kepemimpinan (X<sub>3</sub>) memengaruhi atas variabel terikat yakni Turnover Intention (Y). Perolehan uji regresi linier berganda bisa diamati pada tabel tertera :

Tabel 4.12  
Koefisien Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	.923	
	Semangat Kerja (X1)	-.491	
	Disiplin Kerja (X2)	-.428	
	Kepemimpinan (X3)	-.298	

a. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

Sumber: Lampiran 5

Tabel 4.12 menampakkan persamaan regresi yang bisa menerangkan keberadaan maupun ketiadaan hubungan antara variabel bebas bersama variabel terikat serta bisa mengungkapkan jumlah besaran pengaruh variabel bebas atas variabel terikat.

Didasari penelitian ini bisa mengungkapkan persamaan regresi linier berganda :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 0,923 - 0,462 X_1 - 0,428 X_2 - 0,298 X_3$$

Didasari pada model regresi linier berganda ini bisa diterangkan sesungguhnya :

- a. Nilai  $\beta_0$  sejumlah = 0,923  
Konstanta ( $\beta_0$ ) sejumlah 0,923 menerangkan total besaran dampak Semangat Kerja (X<sub>1</sub>), Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) serta Kepemimpinan (X<sub>3</sub>) atas variabel terikat yakni Turnover Intention (Y), bisa dikatakan bilamana variabel bebas terbilang tidak beda dari nol, sebab itu diperkirakan sejumlah 0,923 satuan Turnover Intention (Y) PT. United Motor Center Surabaya Ahmad. Yani meningkat.
- b. Nilai  $\beta_1$  sejumlah = -0,491  
Koef regresi ( $\beta_1$ ) untuk variabel Semangat Kerja (X<sub>1</sub>) sejumlah -0,491, bermakna bilamana Semangat Kerja (X<sub>1</sub>) kian naik 1 satuan, sebab itu Turnover Intention (Y) kian turun sejumlah 0,491 satuan. Bersama pengandaian Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) serta Kepemimpinan (X<sub>3</sub>) persisten.
- c. Nilai  $\beta_2$  sebesar = -0,428  
Koef regresi ( $\beta_2$ ) untuk variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) sejumlah -0,428, bermakna bilamana Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) kian naik 1 satuan, sebab itu Turnover Intention (Y) kian turun sejumlah 0,428 satuan. Bersama pengandaian Semangat Kerja (X<sub>1</sub>) dan Kepemimpinan (X<sub>3</sub>) persisten.
- d. Nilai  $\beta_3$  sebesar = -0,298  
Koef regresi ( $\beta_3$ ) untuk variabel Kepemimpinan (X<sub>3</sub>) sejumlah -0,298, bermakna bilamana Kepemimpinan (X<sub>3</sub>) kian naik 1 satuan, sebab itu Turnover Intention (Y) kian turun sejumlah 0,298 satuan. Bersama pengandaian Semangat Kerja (X<sub>1</sub>) serta Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) persisten.

**Uji Hipotesis  
Uji Pengaruh Secara Simultan  
dengan Uji F**

Demi mendapati pengaruh bersama-sama variabel bebas atas variabel terikat, sebab itu dipakailah Uji F. Pada penelitian ini uji F dilangsungkan guna mendapati dampak variabel bebas (Semangat Kerja (X<sub>1</sub>), Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) serta Kepemimpinan (X<sub>3</sub>)) secara bersama-sama atas variabel terikat yakni *Turnover Intention* (Y) di PT. United Motor Center Ranting Surabaya Ahmad.Yani.

Perolehan uji bersama Uji F sudah didapati memanfaatkan perangkat lunak SPSS 17.0 bawah ini :

Tabel 4.13.  
Uji Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>b</sup>					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	22,714	3	7,571	25,005
	Residual	21,500	71	,303	
	Total	44,214	74		

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan (X<sub>3</sub>), Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>), Semangat Kerja (X<sub>1</sub>)

b. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

Sumber: Lampiran 5

Modus operandi dari pengetestan dengan memakai uji secara simultan (uji F) ialah antara ini :

a. Membuat rumusan hipotesis yang hendak dites :

$H_0: \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$  Semangat Kerja (X<sub>1</sub>), Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) serta Kepemimpinan (X<sub>3</sub>) tak memengaruhi secara bersama atas *Turnover Intention* (Y) di PT. UMC Ranting Surabaya Ahmad.Yani

$H_1: \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$  Semangat Kerja (X<sub>1</sub>), Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) serta Kepemimpinan

(X<sub>3</sub>) memengaruhi secara bersama atas *Turnover Intention* (Y) di PT. UMC Ranting Surabaya Ahmad.Yani

b. Perolehan kalkulasi menampakkan bahwasanya F<sub>hitung</sub> sejumlah 25,005

c. Mengkalkulasi level of signifikan ( $\alpha$ ) sejumlah 5 %, dengan derajat kebebasan (df) = (3; 71) sehingga didapati F<sub>tabel</sub> (2.73)

d. Parameter diterima serta ditolak :  
Ho tidak diterima jikalau F<sub>hitung</sub> > F<sub>tabel</sub>  
Ho tidak ditolak jikalau F<sub>hitung</sub> ≤ F<sub>tabel</sub>

e. Sebab F<sub>hitung</sub> (25,005) > F<sub>tabel</sub> (2.73) maka Ho tidak diterima dan Hi tidak ditolak. Terbilang bahwasanya Semangat Kerja (X<sub>1</sub>), Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) serta Kepemimpinan (X<sub>3</sub>) mempunyai pengaruh secara bersamaan atas *Turnover Intention* (Y) di PT. United Motor Center Surabaya A.Yani

**Uji Pengaruh Secara Parsial  
dengan Uji T**

Demi mendapati korelasi secara sendiri variabel bebas atas variabel terikat, sebab itu dipakailah Uji t. Dalam penelitian ini uji t dilangsungkan guna mendapati variabel bebas yakni Semangat Kerja, Disiplin Kerja serta Kepemimpinan secara sendiri atas variabel terikat yakni *Turnover Intention* (Y) di PT. UMC Ranting Surabaya Ahmad. Yani. Perolehan uji bersama Uji t sudah didapati memanfaatkan perangkat lunak SPSS 17.0 berikut ini :

Tabel 4.14  
Uji Parsial (Uji t)

Coefficients <sup>a</sup>			
Model	t	Sig.	Correlations Partial
1			
(Constant)	3,329	,001	
Semangat Kerja (X <sub>1</sub> )	-6,054	,000	,583
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	-5,437	,000	,542
Kepemimpinan (X <sub>3</sub> )	-3,849	,000	,416

a. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

Sumber: Lampiran 5

Modus operandi pengesanan dengan memakai uji t bisa diamati dan dicermati berikut ini:

**a. Pengaruh Semangat Kerja ( $X_1$ ) terhadap *Turnover Intention* (Y)**

1.  $H_0 : \beta_1 = 0$ , tiada dampak Semangat Kerja ( $X_1$ ) atas *Turnover Intention* (Y)  
 $H_i : \beta_1 \neq 0$ , Semangat Kerja ( $X_1$ ) memengaruhi atas *Turnover Intention* (Y)
2. Perolehan kalkulasi menampakkan bahwasanya  $t_{hitung}$  sejumlah -6,054
3. Memakai takaran sig. ( $\alpha$ ) = 0,05/2 = 0,025 serta derajat kebebasan (df) = 71, hingga  $t_{tabel}$  didapati sejumlah 1,9939.
4. Parameter penolakan serta diterima yakni :  
 $H_0$  tidak ditolak bilamana  $-t_{tabel} \leq t_{hitung}$  atau  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$   
 $H_0$  tidak diterima bilamana  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} < -t_{tabel}$
5. Sebab  $t_{hitung}$  (-6,054) <  $-t_{tabel}$  (-1,9939) maka  $H_0$  tidak diterima dan  $H_i$  tidak ditolak. Sehingga terbilang bahwasanya Semangat Kerja punya dampak yang signifikan serta negatif atas *Turnover Intention* pada PT. United Motor Center Ranting Surabaya Ahmad.Yani.

**b. Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap *Turnover Intention* (Y)**

1.  $H_0 : \beta_2 = 0$ , Disiplin Kerja ( $X_2$ ) tak memengaruhi atas *Turnover Intention* (Y)  
 $H_i : \beta_2 \neq 0$ , Disiplin Kerja ( $X_2$ ) memengaruhi atas *Turnover Intention* (Y)

2. Perolehan kalkulasi menampakkan  $t_{hitung}$  sejumlah -5,437
3. Memakai takaran sig. ( $\alpha$ ) = 0,05/2 = 0,025 serta derajat kebebasan (df) = 71, sehingga  $t_{tabel}$  didapati sejumlah 1,9939.
4. Parameter penolakan serta diterima yaitu :  
 $H_0$  diterima bilamana  $-t_{tabel} \leq t_{hitung}$  atau  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$   
 $H_0$  ditolak bilamana  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} < -t_{tabel}$
5. Sebab  $t_{hitung}$  (-5,437) <  $-t_{tabel}$  (-1,9939) maka  $H_0$  tidak diterima dan  $H_i$  tidak ditolak. Sehingga terbilang bahwasanya Disiplin Kerja punya dampak yang signifikan serta negatif atas *Turnover Intention* di PT. United Motor Center Ranting Surabaya Ahmad.Yani.

**c. Pengaruh Kepemimpinan ( $X_3$ ) terhadap *Turnover Intention* (Y)**

1.  $H_0 : \beta_3 = 0$ , Kepemimpinan ( $X_3$ ) tak memengaruhi atas *Turnover Intention* (Y)  
 $H_i : \beta_3 \neq 0$ , Kepemimpinan ( $X_3$ ) atas *Turnover Intention* (Y)
2. Perolehan kalkulasi menampakkan  $t_{hitung}$  sejumlah -3,849
3. Memakai takaran sig. ( $\alpha$ ) = 0,05/2 = 0,025 serta derajat kebebasan (df) = 71, sehingga  $t_{tabel}$  didapati sejumlah 1,9939.
4. Parameter diterima dan ditolak yakni :  
 $H_0$  tidak ditolak bilamana  $-t_{tabel} \leq t_{hitung}$  atau  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$   
 $H_0$  tidak diterima bilamana  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} < -t_{tabel}$   
 Sebab  $t_{hitung}$  (-3,849) <  $-t_{tabel}$  (-1,9939)  $H_0$  tidak diterima dan  $H_i$  tidak ditolak. Sehingga terbilang bahwasanya Kepemimpinan ( $X_3$ ) punya dampak

yang signifikan serta negatif atas *Turnover Intention* (Y) di PT. United Motor Centre Ranting Surabaya Ahmad.Yani.

### **Pembahasan**

#### **Pengaruh Semangat Kerja ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dan Kepemimpinan ( $X_3$ ) secara simultan terhadap *Turnover Intention* (Y)**

Perolehan uji hipotesis memakai uji F, menampakkan ada dampak secara bersamaan antar variabel bebas yakni Semangat Kerja ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dan Kepemimpinan ( $X_3$ ) atas variabel terikat yakni *Turnover Intention* (Y), terverifikasi oleh penilaian  $F_{hitung}$  (25,005) >  $F_{tabel}$  (2.73).

Bisa dimaknai bahwasanya jikalau Semangat Kerja, Disiplin Kerja, serta Kepemimpinan kian bagus *Turnover Intention* kian bagus pula, kebalikannya jikalau Semangat Kerja, Disiplin Kerja serta Kepemimpinan kian mengurangi penilaian *Turnover Intention* (Y) kian mengurangi penilaian juga.

Dihubungkan secara bersama koefisien determinasi berganda sejumlah 0.714 berasal penilaian hasil menampakkan bahwasanya 3 variabel bebas yakni jika Semangat Kerja, Disiplin Kerja serta Kepemimpinan berkapabilitas memengaruhi variabel terikat yakni *Turnover Intention* sejumlah 71.4 %, sedang sisanya sejumlah 28,6 % terpengaruhi oleh variabel bebas lain di luar model.

#### **Pengaruh Semangat Kerja ( $X_1$ ) terhadap *Turnover Intention* (Y)**

Perolehan uji hipotesis memakai uji t didapati bahwasanya secara sendiri Semangat Kerja memengaruhi secara signifikan serta tidak positif atas *Turnover Intention* (Y) dengan penilaian  $t_{hitung}$  (-4.105) <  $-t_{tabel}$  (-1,9939).

Bisa dibilang bahwasanya semangat kerja mencakupi : Pimpinan PT. UMC Ranting Surabaya Ahmad. Yani Menghadiahkan kompensasi

dengan alokasi dana yang disesuaikan bersama kapabilitas perusahaan untuk pegawai, Pemimpin PT. (UMC) Cabang A.Yani Surabaya Mewujudkan suasana antusias untuk seluruh pihak di lingkungan pekerjaan. Memerhatikan kepentingan spritual pegawai.

Pimpinan PT. (UMC) Cabang A.Yani Surabaya menerapkan Pemulihan sebagai alat guna mengurangi kegentingan karyawan dan menguatkan kesatuan manajemen karyawan.

Pegawai ditempatkan sesuai pada posisinya sanggup menerima pengaruh yang signifikan serta negatif atas *Turnover Intention* di PT. UMC Ranting Surabaya A.Yani. Jikalau Semangat Kerja meninggi maka *Turnover Intention* di PT. UMC Surabaya A.Yani kian merendah, pun sebaliknya jikalau Semangat Kerja kian merendah maka *Turnover Intention* di PT. UMC Surabaya A.Yani kian meninggi.

Hal ini serasi bersama Kreisman 2014:89 menerangkan menandai fenomena penurunan semangat kerja karyawan jadi hal krusial. Dalam 10 - 15 tahun belakangan marak terjadi organisasi melangsungkan *de-layered* serta penghapusan divisi *middle management*.

Masa ini, manajer acap kali mempunyai banyak laporan untuk dikerjakan secara langsung, selain tanggung jawab yang melapor kepada mereka. Sebabnya, tidak banyak manajer yang mempunyai momen untuk secara efektif mewujudkan atmosfer kerja demi terciptanya ikatan akrab bersama mitranya. Melalui ikatan emosional antara atasan serta bawahan bisa mendukung pemahaman tentang perilaku manusia dan menjadi sumber semangat untuk retensi karyawan kian meningkat. Kebutuhan karyawan mengenai keuangan bisa jadi sudah dipenuhi, untuk mengindra dalam diri karyawan penting melangsungkan eksplorasi.

Rumusan pembaruan rancangan sdm serta ekspansi organisasi bisa diwujudkan bersama pencerahan karyawan. Melonjaknya intensitas karyawan untuk *resign* bisa diantisipasi bersama pelacakan desas-desus manajerial serta motivasi yang berkorelasi dengan gaya tiap individu serta organisasi.

Serasi bersama penerangan (Ologunde 2013:121) mendapati sebab yang mengakibatkan semangat kerja kian naik. Pengetahuan mengenai kebutuhan, keinginan, serta berharga untuk karyawan wajib dimiliki Management. Sebab unsur ini bisa menerima kontribusi secara efektif dan efisien atas perihal yang memuaskan cukupnya kebutuhan mereka. Situasi inflasi di luar kendali serta naiknya gaji yang kurang mencukupi estimasi dan motivasi karyawan menyebabkan *Turnover* melonjak. Karyawan kian tidak tertarik dengan gaji yang diterimakan. Persoalan itu yang mendasari karyawan guna mengeksplorasi opsi lain yang bisa mencukupi kebutuhannya. Semangat kerja terkait bersama upaya mencukupi kebutuhan manusia. Jenjang kepuasan berdampak pada pekerjaan yang diemban sekarang ini.

Serasi bersama perolehan penelitian yang dilangsungkan oleh (Hutomo<sup>1</sup> dan Nawangsari<sup>2</sup> 2020:38) bahwasanya semangat kerja secara bersamaan memengaruhi atas *Turnover* karyawan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap *Turnover Intention* (Y)**

Perolehan uji hipotesis memakai uji t didapati bahwasanya secara sendiri Disiplin Kerja punya pengaruh secara signifikan serta negatif atas *Turnover Intention* dengan penilaian  $t_{hitung} (-3.437) < -t_{tabel} (-1,9939)$ .

Bisa dibilang bahwasanya Disiplin Kerja, Karyawan PT. United Motor Center Ranting Surabaya memerhatikan betul-betul mengenai

jam masuk, Karyawan PT. (UMC) Cabang A.Yani Surabaya memahami serta melangsungkan regulasi yang sudah ditentukan perusahaan, dan Karyawan PT. UMC Cabang A.Yani Surabaya berdedikasi penuh atas tiap-tiap tugas yang mereka emban. Karena itu, bisa menerima dampak yang signifikan serta tidak positif atas *Turnover Intention* di PT. (UMC) Cabang A.Yani Surabaya. Andaikata Disiplin Kerja kian tinggi maka *Turnover Intention* di PT. UMC Cabang A.Yani Surabaya kian merendah, pun sebaliknya jikalau Disiplin Kerja kian rendah maka *Turnover Intention* di PT. UMC Cabang A.Yani Surabaya kian meninggi.

Serasi bersama pernyataan (Lavenant 2015:31) menyatakan bahwasanya disiplin yang akurat bisa menyebabkan kepuasan serta kinerja karyawan kian mengalami peningkatan, dan membebaskan perusahaan dari sanksi yang menuntut. Menerima edukasi mengenai regulasi ini akan bisa mewujudkan kesinambungan yang pas antara otoritas serta divisi penerima, sehingga membuahkan hasil berbentuk *turnover* yang tidak tinggi sewujud produktivitas hasil kerja yang bagus untuk organisasi.

Serasi bersama perolehan penelitian yang dilangsungkan oleh (Hutomo<sup>1</sup> , Nawangsari<sup>2</sup> 2020:38) bahwasanya kedisiplinan secara bersama memengaruhi atas *Turnover* karyawan

### **Pengaruh Kepemimpinan (X<sub>3</sub>) terhadap *Turnover Intention* (Y)**

Perolehan uji hipotesis memakai uji t didapati bahwasanya secara sendiri Kepemimpinan memengaruhi secara signifikan serta negatif atas *Turnover Intention* bernilai  $t_{hitung} (-6.595) < -t_{tabel} (-1,9939)$ .

Bisa dibilang bahwasanya Kepemimpinan Pimpinan PT. (UMC) Cabang A.Yani Surabaya menerapkan kepribadian yang bisa

menjadi panutan bagi karyawan, Pimpinan PT. UMC Ranting Surabaya melangsungkan penugasan karyawan dengan baik dan gamblang, Pemimpin PT. UMC Ranting Surabaya sigap serta tepat dalam menentukan kebijakan., serta Pimpinan PT. (UMC) Cabang A.Yani Surabaya sanggup menerima komando yang lugas serta tegas pada karyawan, memengaruhi signifikan serta negatif atas *Turnover Intention* di PT. United Motor Center Ahmad.Yani Surabaya. Andaikata Kepemimpinan kian tinggi maka *Turnover Intention* di PT. United Motors Centre (UMC) Cabang A.Yani Surabaya akan kian rendah, pun sebaliknya jikalau Kepemimpinan kian tak meninggi maka *Turnover Intention* di PT. UMC Surabaya akan kian meninggi.

Sesuai dengan pernyataan (Vania 2019:5) bahwasanya *turnover intention* karyawan bisa kian rendah bilamana kepemimpinan berlangsung baik. Nilai tengah teratas dari variabel kepemimpinan transformasional ada di *item* pernyataan kapabilitas atasan yang lazimnya tidak dimiliki oleh karyawan. Korelasi bersama *turnover intention*, kapasitas pemimpin semisal penyelesaian perkara serta penemuan mengenai solusi agar bisa membuat karyawan betah bekerja. Bilamana karyawan senang akan pemecahan masalah serta kapabilitas pemimpin perusahaan, akibatnya karyawan bisa merasa mendapatkan perhatian di perusahaan.

### **Pengaruh Dominan**

Variabel Semangat Kerja ( $X_1$ ) menjadi yang paling besar nilainya memengaruhi atas *Turnover Intention* ( $Y$ ) di PT. UMC Ranting Surabaya Ahmad. Yani. Bisa diamati didasari penilaian *correlations partial* ( $r$ ) untuk Semangat Kerja sejumlah 0,583 yang mempunyai penilaian tidak lebih sedikit jikalau dikomparasikan bersama nilai *correlations partial* ( $r$ ) pada Disiplin Kerja dan Kepemimpinan

### **Kesimpulan**

Berikut bisa diambil kesimpulan pada hasil penelitian memakai regresi linear berganda yakni:

1. Pada pengujian simultan memakai uji F dijelaskan yakni Semangat Kerja ( $X_1$ ), Disiplin Kerja( $X_2$ ), dan Kepemimpinan( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* di PT. United Motor Centre (UMC) Cabang A Yani Surabaya
2. Pada pengujian parsial memakai uji t, dijelaskan yakni Semangat Kerja ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *Turnover Intention* di PT. United Motor Centre (UMC) Cabang A Yani Surabaya Pada pengujian parsial memakai uji t, diketahui bahwa Disiplin Kerja ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh signifikan, dan negatif terhadap *Turnover Intention* di PT. United Motor Centre (UMC) Cabang A Yani Surabaya Pada pengujian parsial memakai uji t, diketahui bahwa Kepemimpinan ( $X_3$ ) secara parsial berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *Turnover Intention* ( $Y$ ) di PT. United Motor Centre (UMC) Cabang A Yani Surabaya
3. Variabel bebas Semangat Kerja ( $X_1$ ) membawa pengaruh terbesar terhadap *Turnover Intention* di PT. United Motor Centre (UMC) Cabang A Yani Surabaya adalah Semangat Kerja ( $X_1$ ). Hal itu biasanya dilihat pada nilai *correlations partial* ( $r$ ) variabel Semangat Kerja ( $X_1$ ) sejumlah 0.583 memiliki nilai lebih banyak kalau disamakan dengan nilai *correlations partial* ( $r$ ) dari variabel Disiplin Kerja( $X_2$ ), dan Kepemimpinan( $X_3$ ).

### **Saran**

Berikut bersumber pada kesimpulan yang telah diputuskan bisa ditujukan berbagai saran yakni:

1. Dianjurkan untuk manajemen *Turnover Intention* di PT. United Motor Centre (UMC) Cabang A Yani Surabaya akan memperhatikan Keperluan Spiritual Karyawan.
2. Kedepan dapat dipahami bahwa karyawan di PT. United Motor Centre (UMC) Cabang A Yani Surabaya semakin meninggi tingkat kepatuhan terhadap regulasi yang telah diputuskan perusahaan.
3. Dianjurkan untuk pimpinan *Turnover Intention* di PT. United

Motor Centre (UMC) Cabang A Yani Surabaya bisa menyampaikan petunjuk, dan tuntunan kepada pegawai

4. Dianjurkan untuk di PT. United Motor Centre (UMC) Cabang A Yani Surabaya supaya menyerahkan keleluasaan terhadap kariyawannya guna memilih alternatif pekerjaan lain

Dianjurkan bagi penelitian selanjutnya yang mengambil penelitian *Turnover Intention* di PT. United Motor Centre (UMC) Cabang A Yani Surabaya supaya memikirkan aspek lain selain semangat kerja, disiplin kerja dan kepemimpinan dalam mempengaruhi *Turnover Intention*