

---

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*  
Karyawan PT. Kuma Cemerlang Abadi (Wuling Motors) Kotamobagu**

Yosua Christian Paparang  
William Agustinus Areros  
Wehelmina Rumawas

*Jurusan Ilmu Administrasi, Program Studi Administrasi Bisnis*

*Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi*

*Email ; [yosuapaparang211@gmail.com](mailto:yosuapaparang211@gmail.com)*

---

**ABSTRACT.** *This study aims to determine the effect of leadership style and job satisfaction on employee turnover intention at PT. Kumala Cemerlang Abadi (Wuling Motors) Kotamobagu. In this study using a quantitative approach, with a sample of 32 respondents. In this study researchers took samples from the entire population. The data analysis used is quantitative or statistical. Data that meets the requirements for analysis are processed using the SmartPLS3 program. From the test it was found that, Leadership Style has a positive effect on job satisfaction, Leadership Style has a positive effect on low turnover intention, and Job Satisfaction has a positive effect on low Turnover Intention.*

**Keywords :** *Leadership Style, Job Satisfaction and Turnover Intention.*

---

**ABSTRAK.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover intention* Karyawan PT. Kumala Cemerlang Abadi (Wuling Motors) Kotamobagu. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan sampel sebanyak 32 responden. Pada penelitian ini peneliti mengambil sampel dari seluruh populasi. Analisis data yang digunakan bersifat kuantitatif atau statistik. Data yang telah memenuhi syarat untuk dianalisis, diolah dengan program SmartPLS3. Dari pengujian ditemukan bahwa, Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif pada rendahnya *turnover intention*, dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif pada rendahnya *Turnover Intention*.

**Kata Kunci :** *Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Turnover Intention*

---

## **PENDAHULUAN**

Dalam mencapai kesuksesan sebuah organisasi sumber daya manusia memiliki peran yang besar. Sumber daya terutama karyawan yang di berdaya gunakan dengan optimal dan profesional akan sangat menunjang keberhasilan suatu perusahaan.

Untuk memberdayakan karyawan tersebut bukanlah perkara yang mudah, maka perusahaan harus memiliki kepemimpinan karena dapat memberikan inspirasi kepada karyawan untuk mengembangkan kemampuan yang mereka miliki. Menurut Robbins dan Judge (2015) kepemimpinan

adalah kemampuan memengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau serangkaian tujuan. Tanpa kepemimpinan suatu organisasi hanyalah sejumlah orang atau mesin yang mengalami kebingungan tanpa arah yang jelas. Sedangkan gaya kepemimpinan dapat memberikan dampak yang besar terhadap perilaku pengikutnya tergantung dari bagaimana cara berperilaku pemimpinnya.

Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mampu melihat dan mengembangkan kemampuan yang dimiliki pengikutnya sesuai dengan potensi yang dimilikinya. Setiap orang memiliki potensi yang berbeda, maka pemimpin harus mampu memahami setiap potensi yang dimiliki pengikutnya serta setiap permasalahan yang dihadapi oleh pengikutnya. Dengan melakukan pendekatan seperti ini maka seorang pemimpin dapat menerapkan peraturan dan kebijakan organisasi serta memberikan tugas dan tanggung jawab dengan tepat. Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang berhasil mencapai tujuan organisasi tanpa mempertimbangkan apakah orang lain merasa terpaksa atau tidak untuk melakukannya. Hal ini tentu saja menjadi dilema dalam mencapai efektivitas organisasi, pada satu sisi di lihat dari output yang di capai. Hubungannya dengan kepemimpinan, efektivitas organisasi

dilihat dari pencapaian tujuan. Apabila tujuannya pada output maka ada kecenderungan pemimpin akan mengabaikan aspek manusia. Hal ini dapat mengakibatkan penurunan kepuasan kerja juga keinginan untuk meninggalkan perusahaan (*turnover intention*).

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan apa yang membuat seseorang senang dengan pekerjaan ataupun keluar dari pekerjaan yang dimilikinya. Kepuasan kerja menjelaskan perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya yang merupakan evaluasi dari karakteristiknya. Orang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi mempunyai perasaan positif, sedangkan tingkat kepuasan rendah mempunyai perasaan negatif tentang pekerjaan mereka (Wibowo, 2014). Dampak lain dari kepuasan kerja karyawan adalah karyawan akan menunjukkan sikap pengabaian bahkan meningkatnya kesalahan yang dibuatnya. Dampak dari ketidakpuasan karyawan ditunjukkan dengan adanya perbuatan yang langsung meninggalkan organisasi. Dengan adanya permasalahan kepemimpinan dengan ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan akan berdampak pada peningkatan *turnover intention* karyawan.

*Turnover* selalu menjadi perhatian utama yang dihadapi oleh organisasi besar maupun kecil. *Turnover* adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya

bekerja. *Turnover* menarik perhatian ilmunan dan pemberi kerja karena perilaku ini mungkin memandakan kualitas kehidupan kerja yang buruk dan proses organisasi yang tidak baik (Rumawas, 2022). *Turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan *turnover intention* mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi dan belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. *Turnover intention* sebenarnya bukan keluar dari organisasi tetapi kedaan karyawan sebelum memastikan menarik diri dan meninggalkan organisasi. *Turnover intention* mengacu pada kemungkinan untuk bertahan atau keluar dari organisasi dimana karyawan itu bekerja. Hal ini dapat merugikan sebuah organisasi, dimana dapat membuat organisasi kehilangan aset sumber daya manusia yang potensial. Keinginan untuk meninggalkan sebuah organisasi secara sukarela memang merupakan suatu hal yang wajar tapi tidak terduga. Sehingga tingkat *turnover intention* yang tinggi dapat berpengaruh pada tingkat produktivitas dan keunggulan kompetitif organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian ilmiah dengan judul: “Pengaruh Gaya

Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan”. Maka dibutuhkan Pengetahuan mengenai sumber daya manusia terlebih khusus tentang gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja serta *turnover intention* apakah pada perusahaan PT. Kumala Cemerlang Abadi Menerapkan ketiga aspek ini pada penerapan kerjanya sehari-hari dan dengan demikian penelitian ini dibuat bertujuan untuk mengetahui factor-faktor tersebut.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan (2) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja (3) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan.

Adapun Tujuan yang ingin dicapai adalah sebagai berikut (1) Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan (2) Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja (3) Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Gaya Kepemimpinan**

Kepemimpinan memegang peranan penting dalam sebuah perusahaan. Kepemimpinan

dibutuhkan karena keterbatasan tertentu dari setiap individu, hal ini membuat individu memerlukan kepemimpinan. Kepemimpinan pada dasarnya merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan menyangkut tentang membina, membimbing serta mengarahkan setiap orang yang ada dalam sebuah usaha untuk mencapai sebuah tujuan.

Rivai (2011), mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi.

George R. Terry (2012) mengartikan bahwa Gaya Kepemimpinan adalah Aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Gaya Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan,

mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Terdapat beberapa indikator gaya kepemimpinan yaitu : (1) visioner; (2) pembimbing; (3) menyatukan; (4) demokratis; (5) komunikatif.

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan dalam pekerjaan dan keluhan pekerjaan yang tinggi.

Menurut Yukl (2014), Kepuasan kerja merupakan hasil persepsi para karyawan tentang seberapa baik pekerjaan seseorang memberikan segala sesuatu yang dipandang sebagai suatu yang penting melalui kerjanya.

Menurut Nasution (2017) istilah Kepuasan Kerja (*job satisfaction*) merujuk ke sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu; seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap kerja itu. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak

puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut.

Agus Sunyoto (2008) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Seorang karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap yang positif terhadap pekerjaannya.

Terdapat beberapa indikator kepuasan kerja seperti : (1) Gaji; (2) Pekerjaan itu sendiri; (3) rekan kerja; (4) atasan; (5) promosi; (6) lingkungan kerja.

### **Turnover Intention**

Kasus yang sering muncul dalam sebuah perusahaan adalah tingginya tingkat keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan atau *turnover* karyawan. Dengan tingginya turnover dari karyawan akan lebih sering terjadinya pergantian karyawan.

Menurut Siregar (2006) *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan berhenti dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri.

menurut Harnoto (2002) mengatakan *turnover intention* adalah ukuran dari suatu keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Menurut Bluedorn (2001) dalam Khikmawati yang menyatakan bahwa

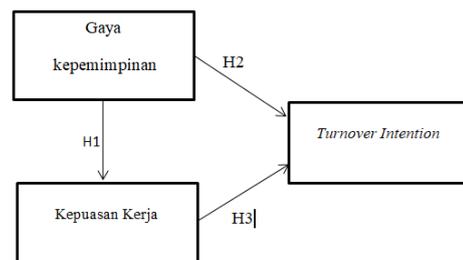
*turnover intention* adalah kecenderungan sikap atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya.

Penekanan utama dalam literatur *turnover* adalah *turnover intention* karyawan karena niat tersebut merupakan antecedent langsung dari perilaku selanjutnya (Rumawas, 2021).

Beberapa indikator *turnover intention* yaitu : (1) Keinginan untuk mencari pekerjaan baru di bidang yang sama di perusahaan lain; (2) Keinginan untuk mencari pekerjaan baru di bidang yang berbeda di perusahaan lain; (3) Keinginan untuk mencari profesi baru

Gambar 1

Kerangka berfikir



### **Hipotesis**

Hipotesis dalam penelitian ini adalah: H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja H2: Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap *turnover intention* H3: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.

## METODE PENELITIAN

Objek Penelitian ini dilakukan pada *PT. Kumala Cemerlang Abadi (Wuling Motors Kotamobagu)*. Pengenalan lokasi ini dimaksudkan agar memberi kemudahan untuk pengenalan lingkungan yang berhubungan dengan subyek penelitian. Penelitian dilakukan pada Juni-Agustus (2022). Berdasarkan metode dan teori yang ada maka pendekatan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Karena peneliti ingin menggambarkan sifat sesuatu dan melihat sebab akibat dari variabel independen terhadap variabel dependen yang telah berlangsung pada riset yang dilakukan dengan data yang diperoleh dari sampel populasi penelitian dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan kemudian diinterpretasikan untuk memudahkan penarikan kesimpulan.

Besaran populasi pada penelitian ini sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh dan penentuan sampel adalah seluruh populasi yaitu sebanyak 32 karyawan.

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder yang dilakukan berdasarkan metode pengumpulan data kuisisioner dan observasi. Metode yang digunakan dalam studi ini berdasarkan kuisisioner (angket). Karena penelitian ini adalah penelitian bersifat

kuantitatif maka data yang diperoleh dari responden lewat kuisisioner dikodekan sesuai dengan skala Likert satu sampai lima dan kemudian ditabulasi dengan menggunakan analisis statistik lewat program software Smart PLS dengan langkah-langkah sebagai berikut: Convergent Validity, Discriminant Validity dan Composite Reliability, Uji AVE, Cronbach Alpha dan Uji Hipotesis. (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran).

## HASIL PENELITIAN

Teknik pengolahan data dengan menggunakan metode SEM berbasis Partial Least Square (PLS) memerlukan beberapa tahap untuk menilai Fit Model dari sebuah model penelitian (Ghozali, 2006). Convergent Validity dari model pengukuran dari model pengukuran dengan refleksi indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item score/component score yang diestimasi dengan Software PLS. Ukuran refleksi individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari nol koma tujuh puluh dengan konstruk yang diukur.

### Convergent Validity

Tabel 1

Outher Loading (Measurement Model)  
Model Awal

	Gaya Kepemimpinan	Kepuasan Kerja	Turnover Intention
GK1	0.709		
GK10	0.748		
GK11	0.785		
GK12	0.625		
GK2	0.856		
GK3	0.713		
GK4	0.711		
GK5	0.818		
GK6	0.771		
GK7	0.792		
GK8	0.703		

maka dikatakan memiliki nilai Discriminant Validity yang baik dan untuk nilai AVE yang diharapkan adalah lebih dari nol koma lima.

Tabel 2

*Construct Reliability and Validity*

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>rho_A</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Gaya Kepemimpinan	0.929	0.932	0.939	0.565
Kepuasan Kerja	0.927	0.940	0.938	0.607
Turnover Intention	0.713	0.873	0.873	0.774

Hasil pengolahan dengan menggunakan SmartPLS dapat dilihat pada table satu nilai outer model atau korelasi antara konstruk dengan variabel menurut Ghozali nilai outer loading antara nol koma nol lima sampai dengan nol koma nol enam sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat convergent validity. Data diatas menunjukkan tidak ada indikator variabel yang nilai outer loading-nya di bawah nol koma lima, sehingga semua indikator dinyatakan layak atau valid untuk digunakan penelitian dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

**Discriminant Validity**

Discriminant Validity adalah melihat dan membandingkan antara Discriminant Validity dan square root of average extracted (AVE). jika nilai akar kuadrat AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model,

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai AVE seluruh variabel lebih dari nol koma lima Dengan demikian dapat dinyatakan memiliki discriminant validity yang baik.

**Composite Reliability**

Composite Reliability adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya untuk diandalkan. Data yang memiliki composite reliability lebih dari nol koma delapan. Mempunyai reliabilitas yang tinggi. Composite reliability blok indicator yang mengukur suatu kosntruk dapat dievaluasi dengan dua macam ukuran yaitu internal consistency dan Cronbach's Alpha.

Berdasarkan table dua di atas, dapat diketahui bahwa nilai composite reliability semua variabel penelitian lebih dari nol koma delapan. Hasil ini menunjukkan bahwa masing- masing variabel telah memenuhi composite reliability sehingga dapat

disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi. Uji reliabilitas dengan composite reability di atas dapat diperkuat dengan menggunakan nilai cronbach's alpha. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel atau memenuhi cronbach's alpha apabila memiliki nilai cronbach's alpha lebih dari nol koma lima. Berikut nilai cronbach's alpha dari masing-masing variabel.

**cronbach's alpha**

Berdasarkan tabel dua di atas, dapat diketahui bahwa nilai cronbach's alpha dari masing-masing variabel penelitian lebih dari nol koma lima. Dengan demikian hasil ini dapat menunjukkan bahwa masing-masing variabel penelitian telah memenuhi persyaratan nilai cronbach's alpha, sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

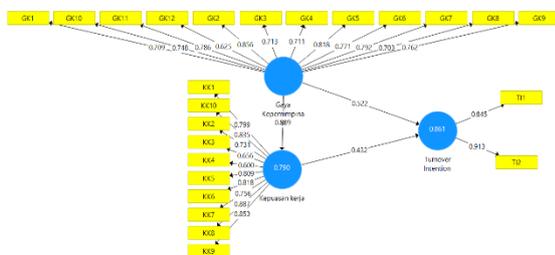
Variabel	Sampel Asli	Rata-rata Sampel	Standar Deviasi	T-Statistic	P-Values
Gaya Kepemimpinan->Kepuasan Kerja	0.889	0.887	0.067	13.182	0.000
Gaya Kepemimpinan->Turnover Intention	0.522	0.513	0.205	2.551	0.011
Kepuasan Kerja->Turnover Intention	0.432	0.441	0.215	2.007	0.045

**Hasil pengujian hipotesis**

Hasil pengujian hipotesis pertama Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kepuasan Kerja (X2), diperoleh nilai koefisien sebesar nol koma delapan delapan sembilan dengan T-Statistic tiga belas koma satu delapan dua dan P-Value sebesar nol koma nol nol dua. Karena P-Value kurang dari nol koma nol lima, mengidentifikasi highly significant atau adanya pengaruh yang positif antara Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kepuasan Kerja (X2). Artinya semakin baik Gaya Kepemimpinan (X1) akan mempengaruhi Kepuasan Kerja. Dengan demikian, hipotesis 1 penelitian ini diterima.

Hasil pengujian hipotesis kedua Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Turnover Intention (Y), diperoleh nilai koefisien sebesar nol koma lima dua dengan T-Statistic dua koma lima lima satu dan P-Value sebesar nol koma nol satu satu. Karena P-Value lebih dari nol koma nol lima, mengidentifikasi, artinya Highly significant atau adanya pengaruh yang positif antara Gaya Kepemimpinan (X1) rendahnya Turnover Intention (Y). Artinya semakin baik Gaya Kepemimpinan (X1)

Gambar 2  
Model Struktural Penelitian



Tabel 3  
Koefisien Jalur dan Outer Loading

akan semakin kecil Keinginan Keluar Karyawan (Y). Dengan demikian, hipotesis dua penelitian ini diterima.

Hasil pengujian hipotesis ketiga Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y), di peroleh nilai koefisien sebesar nol koma empat tiga dua dengan *T-Statistic* dua koma nol nol tujuh dan *P-Value* sebesar nol koma nol empat lima. Karena *P-Value* kurang dari nol koma nol lima, mengidentifikasi *highly significant* atau adanya pengaruh yang positif antara Kepuasan Kerja (X2) terhadap rendahnya *Turnover Intention* (Y). Artinya semakin tinggi Kepuasan Kerja (X2) akan semakin rendah tingkat *Turnover Intention* (Y). Dengan demikian, hipotesis tiga penelitian ini diterima.

## PEMBAHASAN

Penelitian ini membahas pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT.Kumala Cemerlang Abadi Kotamobagu. Pengujian hipotesis pada analisis menggunakan kaidah pengujian t-tes.

Berdasarkan data yang telah diperoleh dalam penelitian ini, dan setelah dilakukan olah data dengan menggunakan program SmartPLS peneliti memperoleh hasil sebagai berikut.

Penelitian ini menemukan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dapat dilihat dari nilai koefisien sebesar nol koma delapan delapan sembilan dengan *T-Statistic* tiga belas koma satu delapan dua dan *P-Value* sebesar nol koma nol nol dua. Karena *P-Value* kurang dari nol koma nol lima, mengidentifikasi *highly significant* atau adanya pengaruh yang positif antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja. Artinya Gaya kepemimpinan yang dijalankan pemimpin akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab di sebuah organisasi maupun perusahaan. Ketika karyawan merasa senang terhadap gaya kepemimpinan yang dimiliki pimpinan perusahaan, maka karyawan tersebut akan merasa puas dengan aktivitas pekerjaan yang dilakukan dalam perusahaan tempatnya bekerja, hal ini menjadi satu aspek penting dalam mencapai keberhasilan organisasi. gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Penelitian ini juga menemukan bahwa adanya pengaruh yang signifikan

antara Gaya Kepemimpinan terhadap *Turnover Intention* berdasarkan hasil yang diperoleh dari nilai koefisien sebesar nol koma lima dua dua dengan T-Statistic dua koma lima lima satu dan P-Value sebesar nol koma nol satu satu. Karena P-Value lebih dari nol koma nol lima, mengidentifikasi, artinya Highly significant atau adanya pengaruh yang positif antara Gaya Kepemimpinan rendahnya Turnover Intention, artinya semakin baik Gaya Kepemimpinan didalam perusahaan akan semakin rendah Keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, jadi karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya tidak akan memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan.

Penelitian ini menemukan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*, yang dilihat dari hasil pengolahan data diperoleh nilai koefisien sebesar nol koma empat tiga dua dengan *T-Statistic* dua koma nol nol tujuh dan *P-Value* sebesar nol koma nol empat lima. Karena *P-Value* kurang dari nol koma nol lima, mengidentifikasi *highly significant* atau adanya pengaruh yang positif antara Kepuasan Kerja terhadap rendahnya *Turnover Intention*. Artinya karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan yang diemban dalam perusahaan tidak akan

memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan (*Turnover intention*).

penelitian ini sejalan dengan W. Rumawas (2015) Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan. jika ada Kepemimpinan yang baik dan berkualitas akan meningkatkan kepuasan kerja dari karyawan di perusahaan minyak goreng PT. Multi Nabati Sulawesi di kota Bitung.

penelitian ini juga sejalan dengan Rambi, A., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2020) Pada penelitiannya membuktikan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap turnover intention pada karyawan PT. Astra Internasional Tbk. Daihatsu Cabang Malalayang

## SIMPULAN

Penelitian ini menemukan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja. Artinya Gaya Kepemimpinan akan mempengaruhi tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan PT. Kumala Cemerlang Abadi Kotamobagu

Penelitian ini menemukan bahwa atau adanya pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap *Turnover Intention*, artinya semakin baik Gaya Kepemimpinan didalam perusahaan akan mempengaruhi tingkat keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan di PT. Kumala Cemerlang Abadi Kotamobagu

Penelitian ini menemukan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*, artinya semakin tinggi Kepuasan Kerja karyawan akan semakin kecil kemungkinan karyawan akan meninggalkan perusahaan PT. Kumala Cemerlang Abadi Kotamobagu

### Referensi

- Rambi, A., Pio, R. J., & Rumawas, W. 2020. Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Kaitannya dengan Turnover Intention. *Productivity*, 1(3), 222-227.
- Rumawas, W. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Unsrat Press.
- Rumawas, W. 2021. *Manajemen Kinerja*. Unsrat Press.
- Rumawas, W. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional*. Unsrat Press.
- Rumawas, W. 2021. Employee Organizational Commitment and Its Effect On Turnover Intention Behavior In Multi-Finance Industry. *Asia-Pacific Management and Business Application*. Vol. 10, No.2.
- Rumawas, W. 2022. Employees Turnover Intention In The Construction Industry In Indonesia. *Journal Of Construction in Developing Countries*. Vol.27, No.2.
- Siagian, S. P. 2003. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Siregar, A. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UMM Press.
- Sudarwan, D. 2004. *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sutrisno, E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: KencanaPrenada Media Group.
- Thoah, M. 1995. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. dan Mulyadi D. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Tiga*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Zeffane. 2004. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Grafindo Persada. Jakarta