

Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan *Turnover* Terhadap Kinerja Karyawan PT Gapeksindo

Bergin Abisal Putra¹ Bintang Narpati² Wirawan Widjanarko³ Triana Yuniati⁴

^{1,2,3,4}Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen, University Bhayangkara Jakarta Raya

¹berginabisal13@gmail.com ²bintang.narpati@dsn.ubharajaya.ac.id ,

³wwidjanarko2@gmail.com, ⁴triana.yuniati@dsn.ubharajaya.ac.id

*coresponden author Bergin Abisal Putra berginabisal13@gmail.com

ARTICLE INFO	ABSTRAK
Keywords: Gaya Kepemimpinan, Turnover dan Kinerja Karyawan PT. Gapeksindo <i>Received : 17, Jan</i> <i>Revised : 26, Jan</i> <i>Accepted: 16, Feb</i> ©2025 Bergin Abisal Putra(s): This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional.	Perusahaan dan karyawan memiliki hubungan saling membutuhkan. Perusahaan membutuhkan jasa karyawan untuk menjalankan usaha yang dijalankan perusahaan. Sedangkan karyawan membutuhkan perusahaan untuk mencari penghasilan. Kinerja Karyawan dipengaruhi salah satu diantaranya adalah gaya kepemimpinan dan <i>turnover</i>, tidak terkecuali fenomena pada PT Gapeksindo. Dari penjelasan tersebut penelitian ini diketahui hendak meneliti mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan <i>turnover</i> terhadap terhadap kinerja karyawan PT Gapeksindo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan analisa statistika multivariat. Hasil penelitian menunjukkan hasil pengujian secara parsial bahwa gaya kepemimpinan diketahui memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Namun turnover tidak memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan, Kemudian, hasil pengujian secara simultan, menunjukkan secara bersama-sama, gaya kepemimpinan dan turnover memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan pada dasarnya menginginkan dan menuntut agar seluruh karyawan selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Namun karyawan tidak dapat diperlakukan seenaknya seperti menggunakan faktor-faktor penunjang produksi lainnya. Karyawan juga harus selalu di ikut sertakan dalam setiap kegiatan serta memberikan peran aktif untuk menggunakan alat-alat yang ada. Hal ini dikarenakan tanpa peran aktif dari karyawan, alat-alat canggih yang dimiliki tidak akan ada artinya tanpa adanya karyawan yang menjalankan alat-alat maupun instruksi yang sesuai dengan pekerjaan yang dibutuhkan (Sari E. W., 2021).

Disatu sisi perusahaan sendiri merupakan tolak ukur dari perkembangan perekonomian di Indonesia, salah satunya adalah perusahaan dibidang konstruksi, yang berpengaruh sentral dalam membantu perkembangan pembangunan di Indonesia. Perusahaan konstruksi adalah badan usaha yang bergerak di bidang pembangunan, infrastruktur, sarana, dan prasarana fisik. Perusahaan konstruksi

bertanggung jawab atas berbagai aspek dalam siklus proyek, termasuk perencanaan, perizinan, desain, pembangunan, dan pengawasan (Liza Consulting, 2021).

Gaya kepemimpinan pada dasarnya menjadi kunci dalam menjalankan perusahaan yang diketahui sedikit banyaknya, gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja sebagaimana hasil penelitian dari Nurjaya (2020) berdasarkan uji statistik t, nilai t hitung untuk variabel gaya kepemimpinan $3.233 > t \text{ tabel } 1,695$ dan nilai signifikan $0,002 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dalam praktiknya, tidak jarang kinerja karyawan yang menjalani pekerjaan, dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan sebagaimana terdapat dalam penelitian Kiranie (Kiranie, Suryaman, & Prihadi, 2023) yang menunjukkan Hasil penelitian nilai signifikansi yang terdapat sebesar $(0,032 < 0,050)$ dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel $(2,335 > 2,110)$ maka Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan menurut Pratiwi, Syahrudin dan Kamaruddin (2023) sendiri merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan cocok apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dari bawahan telah menerimanya. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Perusahaan menggunakan penghargaan atau hadiah dan ketertiban sebagai alat untuk memotivasi karyawan. Pemimpin mendengar ide-ide dari para bawahan sebelum mengambil keputusan. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi. Sukses tidaknya karyawan dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan atasannya.

Selain gaya kepemimpinan, terkadang kinerja juga dipengaruhi dari adanya situasi *turnover*, dimana *Turnover* adalah pergunduran diri karyawan secara permanen baik sukarela atau tidak sukarela. *Turnover* dibedakan menjadi dua macam, *voluntary turnover* yaitu keluarnya karyawan disebabkan karena kehendak individu itu sendiri, seperti pensiun, dan mengundurkan diri, sedangkan *involuntary turnover* adalah keluarnya karyawan disebabkan oleh faktor organisasi atau pergunduran diri karena adanya hal mendesak, seperti PHK, pemutusan hubungan kerja karena kematian, dan kecelakaan. Terjadinya *turnover* diawali dengan adanya *turnover intention*, yaitu keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaan (Saleh & Budiwinarto, 2024).

Penjelasan tersebut sesuai dengan hasil dari penelitian Arif (Arif & Sarwoto, 2023), dimana dari hasil penelitian menunjukkan bahwa *Turnover* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai thitung $13,171 > 1,988$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. *Turnover* dapat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dalam penelitian tersebut dijelaskan disebabkan oleh adanya pergantian karyawan yang sudah tua maupun kurang produktif, yang digantikan oleh karyawan baru yang masih muda, cukup produktif, maupun karyawan baru yang lebih berpengalaman, serta memiliki kapabilitas menguasai peralatan dan

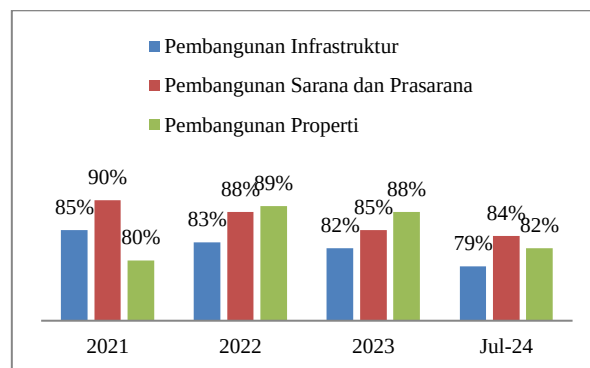
perlengkapan produksi (Zakaria & Ali, 2024). Disatu sisi *turnover* juga dapat berpotensi menurunkan kinerja perusahaan, dimana situasi tersebut memungkinkan terjadi, bila karyawan lama yang berpengalaman dan cukup produktif, digantikan oleh karyawan baru yang justru kurang berpengalaman sehingga kurang produktif dalam bekerja (Zakaria & Ali, 2024).

Disatu sisi menurut Yanuar (2023) Gaya kepemimpinan dan turnover karyawan dapat memengaruhi kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan turnover karyawan yang tinggi dapat berdampak negatif pada perusahaan.

PT Gapeksindo diketahui merupakan perusahaan yang bergerak dibidang konstruksi, diketahui tingkat kinerja karyawan cukup beragam disetiap tahunnya, hal tersebut dapat dilihat dari tingkat capaian kinerja maupun tingkat profit yang diperoleh PT Gapeksindo. Adapun tingkat produksi PT Gapeksindo dapat dilihat pada gambar berikut dibawah ini:

Gambar 1.1.

Pencapaian Kinerja Karyawan Gapeksindo



Sumber : Laporan Tahunan PT. Sertifikasi Badan Usaha Gapeksindo 2024

Kemudian terkait beban kerja, diketahui, pencapaian target kerja yang dimiliki PT Gapeksindo setiap tahunnya adalah sebagai berikut:

Gambar 1.2

Gaya Kepemimpinan Pimpinan Di PT Gapeksindo

No	Gaya Kepemimpinan	Divisi yang Dipimpin				
		HRD	Pemasaran	Manajemen	Administrasi	Koordinator lapangan
1	Otokratik	√	√	-	-	√
	Otoriter	√	√	-	-	√
	Komunikasi satu arah	√	√	-	-	√

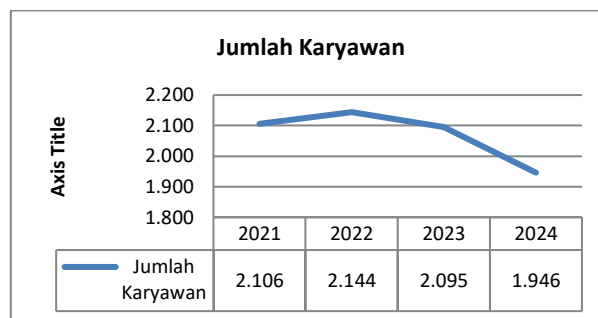
	Tegas	√	√	-	-	√
	Tidak ada Penghargaan	√	√	-	-	√
2	Demokratik	-	-	√	√	-
	Terbuka pada Pendapat	-	-	√	√	-
	Komunikasi dua arah	-	-	√	√	-
	Masih bisa mengubah keputusan	-	-	√	√	-
	Memberikan penghargaan berdasarkan prestasi	-	-	√	√	-

Sumber : (Setiyono, 2017)

Selain itu diketahui juga bahwa jumlah karyawan PT Gapeksindo setiap tahunnya selalu berkurang selama periode 2021 sampai dengan tahun 2024, yang hasilnya dapat dilihat pada gambar sebagai berikut :

Gambar 1.3.

Jumlah Karyawan PT Gapeksindo



Sumber : Laporan Tahunan PT. Sertifikasi Badan Usaha Gapeksindo 2024

Diketahui karyawan pada PT Gapeksindo memiliki capaian target kerja yang cukup tinggi, yaitu dengan sejumlah serangkaian proyek pembangunan dari Sumatera, Jawa, Kalimantan, dan Papua, dengan sejumlah pembangunan berupa, Infrastruktur, Sarana dan Prasarana serta Properti, hal tersebut termasuk tingginya jam kerja lembur, baik lembur yang diwajibkan oleh perusahaan maupun lembur sukarela, sehingga dapat terlihat beban kerja pada karyawan PT Gapeksindo cukup tinggi. PT Gapeksindo sendiri diketahui merupakan salah satu perusahaan dibidang Konstruksi dengan capaian kinerja yang cukup tinggi yang namun jumlah karyawan yang ada setiap tahunnya justru selalu berkurang, sehingga tentunya PT Gapeksindo memiliki para pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang berpengaruh cukup besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga tentunya menarik hal tersebut di bahas lebih lanjut dalam penelitian ini.

Untuk membahas kondisi tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai kondisi di atas. Peneliti ingin melakukan penelitian yang berjudul **“Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Turnover Terhadap Kinerja Karyawan PT Gapeksindo”**

TINJAUAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan proses atau penampilan hasil karya personil baik kualitas maupun kuantitas penampilan individu maupun kelompok kerja personil, penampilan hasil karya tidak terbatas pada personil yang memangku jabatan fungsional maupun struktural tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personil di dalam organisasi. Berikut pengertian kinerja dari beberapa ahli:

Pengertian kinerja menurut Miner (Norawati, 2021) kinerja merupakan cara individu agar dapat bekerja dan berperilaku sesuai dengan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Kemudian menurut Arif Yusuf Hamali (Soetrisno, 2018) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Lebih lanjut menurut Kinicki dan Kreitner (Kamal M. , 2021) kinerja merupakan aliran berkelanjutan dari proses peningkatan kinerja melalui penetapan tujuan dari suatu kegiatan, adanya *feedback* dan kegiatan pelatihan serta penghargaan atas capaian yang diperoleh. Kemudian menurut Fauzi (2024) kinerja karyawan merupakan kewajiban dari hubungan antara keahlian, motivasi, dan peluang.

Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah perilaku seseorang dalam pencapaian hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang sesuai dengan tugas yang diberikan dan waktu yang telah ditetapkan oleh pimpinan perusahaan dimana hasil tersebut diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan perusahaan memperhatikan kinerja karyawannya karena baik atau buruknya suatu kinerja akan sangat berpengaruh.

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi yang disebut IQ (*Intelligent Quotient*) dan kemampuan *reality* (knowledge, skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ yang tinggi.

Menurut (Byars & Rue, 2017) mengemukakan adanya dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan lingkungan. Faktor-faktor individu yang dimaksud adalah:

1. Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
2. *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
3. *Role or task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Adapun faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu kondisi fisik, peralatan, waktu, material, pendidikan, supervisi, desain organisasi, pelatihan, keberuntungan. Faktor-faktor lingkungan ini tidak langsung menentukan prestasi kerja seseorang, tetapi mempengaruhi faktor-faktor individu.

Indikator adalah ukuran yang dapat menunjukan sejauh mana seorang pegawai dapat bekerja dengan optimal. Dimensi dan indikator yang digunakan penulis berdasarkan teori dari John Miner (Soetrisno, 2018) yaitu:

- a. Kualitas, yaitu: tingkat kesalahan, kerusakan, dan kecermatan.

- b. Kuantitas, yaitu: jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
- c. Penggunaan Waktu dalam Kerja, yaitu: tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif atau jam kerja hilang.
- d. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja,

Berdasarkan uraian diatas variabel Kinerja Karyawan mempunyai empat dimensi yang dapat menunjukan seorang pegawai dapat bekerja dengan optimal yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggungjawab, kerjasama dan inisiatif.

Gaya Kepemimpinan

Menurut penjelasan Utari & Hadi (2020) Gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin dalam menggerakkan dan mengarahkan para bawahannya untuk melakukan tindakan yang terarah dalam mendukung pencapaian tujuan. Gaya kepemimpinan pada dasarnya bersifat sementara/ tidak tetap sehingga terkadang sulit dinilai seorang pemimpin menggunakan salah satu dari gaya kepemimpinan yang mana. Faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin adalah kepribadian seorang pemimpin itu sendiri.

Kemudian menurut Amalia, Maria, dan Herlina (Amalia, Maria, & Herlina, 2024) Gaya kepemimpinan merupakan salah satu cara bagi seorang pemimpin untuk menggerakkan bawahannya dalam menjalankan segala aktivitas perusahaan agar karyawan dapat bekerja dengan baik.

Lebih lanjut menurut Gibson dalam (Amalia, Maria, & Herlina, 2024) gaya kepemimpinan adalah suatu usaha mempengaruhi orang antar perseorangan (interpersonal) lewat proses komunikasi untuk mencapai sesuatu atau beberapa tujuan.

Kemudian Adrianti (Adriyanti, Bahasoan, & Latief, 2023) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu aktivitas untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu. Gaya kepemimpinan juga merupakan proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada bawahannya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Lebih lanjut menurut Tambunan dalam (Utari & Hadi, 2020), jenis kepemimpinan diketahui terdiri dari :

- a. Kepemimpinan otokratis/ diktatorial (*autocratic leadership*) merupakan kepemimpinan yang memusatkan kuasa dan pengambilan keputusan bagi dirinya sendiri. Pemimpin berwenang penuh dan memikul tanggung jawab sepenuhnya. Pemimpin tipe ini *tidak suka* menerima kritik, saran, pendapat dan pengambilan keputusan dari orang-orang yang di dalam maupun luar organisasi;
- b. Kepemimpinan militeristik (*militarisme leadership*), kepemimpinan ini terlihat pada pemberian perintah dalam menggerakkan para bawahannya. Pemimpin tipe ini terlalu menjaga wibawa dan jabatannya, sehingga pemimpin ini ingin selalu dihormati dan disegani oleh para bawahannya, yang mengakibatkan kekakuan dan kurangnya komunikasi dengan para bawahannya;
- c. Kepemimpinan paternalistik (*paternalistic leadership*). Pemimpin ini menganggap bahwa melalui peran kepemimpinannya akan memberikan harapan kepada para pengikutnya, diharapkan dapat menjadi "bapak" bagi para pengikutnya. Pemimpin ini biasanya merupakan orang yang di-tuakan,

- dan dihormati, diangkat berdasarkan golongan/kasta, dan/atau berdasarkan keturunan dari seorang pemimpin suku;
- d. Kepemimpinan partisipatif (*Participative leadership*) merupakan kepemimpinan yang mendesentralisasi wewenang. Ia akan terus melibatkan para anggotanya untuk bekerja bersama-sama dengan pemimpin tersebut.
 - e. Kepemimpinan *Laissez Faire*. Gaya kepemimpinan ini umumnya memberi kebebasan penuh untuk membuat keputusan dan menyelesaikan pekerjaan dengan cara apa saja yang dianggap sesuai;
 - f. Kepemimpinan Bebas-Kendali (*freerein leadership*). Kepemimpinan yang menghindari kuasa dan tanggung jawab. Pemimpin sebagian besar bergantung pada kelompok untuk menetapkan tujuan dan menanggulangi masalahnya sendiri. Pemimpin hanya memainkan peran kecil serta hanya memikirkan terlebih dahulu akan kebutuhannya sendiri. Jenis kepemimpinan ini kurang efektif dalam menjalankan organisasi yang menghadapi persaingan.
 - g. Kepemimpinan karismatis (*charismatic leadership*). Karismatis diasumsikan sebagai suatu karakteristik individual dari pemimpin. Karisma adalah bentuk daya tarik interpersonal untuk memperoleh dukungan dan penerimaan;
 - h. Kepemimpinan demkoratis (*democratic leadership*) merupakan pemimpin yang cenderung melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan, mendelegasikan wewenang, mendorong partisipasi dalam memutuskan metode dan sasaran kerja, dan menggunakan umpan balik sebagai peluang untuk melatih karyawan. Pemimpin tersebut berupaya untuk mengajari dan mengembangkan daya inovasi dan kreatifitas dari para bawahannya.

Gaya kepemimpinan memiliki dimensi dan indikator menurut Busro (Kiranie, Suryaman, & Prihadi, 2023) antara lain (1) Struktur prakarsa terdiri dari beberapa indikator: (1) Menyusun bagian kerja, a. Hubungan kerja, b. Tujuan (2) Pertimbangan terdiri dari beberapa indikator a. Kepercayaan, b. Pengambilan gagasan, c. Tingkat kepedulian.

Turnover

Pengertian *turnover* menurut Widjaja dan Fitriadi (Rony, Widjaja, & Fitriadi, 2023) adalah proses perpindahan individu yakni karyawan meninggalkan perusahaan dan harus dicari penggantinya.

Adapun Issa (Naufal, 2023) menjelaskan pengertian *turnover* adalah perilaku karyawan yang berhubungan dengan niat secara sukarela meninggalkan organisasi atau perusahaan dan juga dapat mempengaruhi kebijakan dan kinerja karyawan.

Lebih lanjut Luthan (Arif & Sarwoto, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Turnover terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Operasional PT Antara Persada Sukses, 2023) menjelaskan bahwa *turnover* adalah keinginan seseorang keluar dari organisasi yaitu evaluasi, posisi seseorang saat ini berkenaan dengan ketidakpuasan yang memicu keinginan seseorang keluar dan mencari pekerjaan lain.

Adapun Saleh (Saleh & Budiwinarto, 2024) mendefinisikan *turnover* sebagai seberapa baiknya perusahaan dalam mengembangkan sumber daya manusia yang dimiliki dengan meninjau seberapa banyak jumlah presentase karyawan yang meninggalkan perusahaan dan digantikan dengan karyawan baru.

Menurut Saleh (Saleh & Budiwinarto, 2024), dimensi dan indikator dari *turnover* terdiri dari :

a. Memikirkan untuk keluar

Mencerminkan karyawan untuk berfikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada dilingkungan pekerjaan.

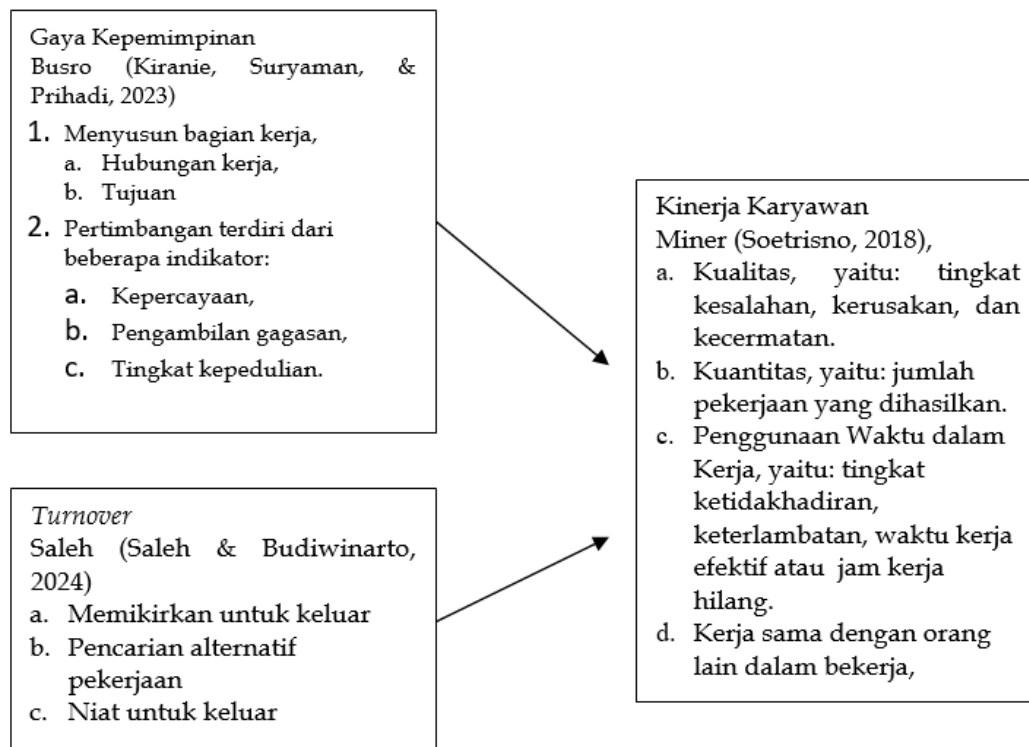
b. Pencarian alternatif pekerjaan.

Mencerminkan karyawan yang memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan lain.

c. Niat untuk keluar

Mencerminkan karyawan yang berniat untuk keluar, apabila karyawan telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan mengambil keputusan untuk tetap di lingkungan perusahaan atau keluar dari perusahaan.

KERANGKA KONSEPTUAL



HIPOTESIS

Dari hasil penelitian terdahulu sebelumnya, dapat diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan, dan *Turnover* memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga dari uraian ersebut peneliti menyusun hipotesis sebagai berikut :

H1 : **Gaya Kepemimpinan** memiliki pengaruh terhadap **kinerja karyawan** PT Gapeksindo.

H2 : *Turnover* memiliki pengaruh terhadap **Kinerja Karyawan** Pada PT Gapeksindo.

H3 : **Gaya Kepemimpinan, dan Turnover** memiliki pengaruh terhadap **Kinerja Karyawan** Pada PT Gapeksindo

METODOLOGI

Jenis Penelitian

Metode pendekatan pada penelitian ini adalah Penelitian objektif (*Objective Research*), atau disebut juga penelitian ilmiah atau penelitian empiris, adalah pendekatan penelitian yang didasarkan pada pengumpulan data, fakta, dan pengamatan yang akurat yang tidak dipengaruhi oleh pendapat atau sudut pandang peneliti. Tujuan utama dari penelitian objektif adalah untuk menciptakan pengetahuan yang didasarkan pada bukti-bukti yang dapat diukur, diuji, dan diverifikasi secara obyektif (Tahir, 2023).

Penelitian ini ditulis memakai metode pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif dalam melihat hubungan variabel terhadap obyek yang diteliti lebih bersifat sebab dan akibat (kausal), sehingga dalam penelitiannya ada variabel independen dan dependen. Dari variabel tersebut selanjutnya dicari seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini menggunakan uji reliabilitas serta uji validitas guna mendapatkan kepastian akan data yang dipergunakan bernilai valid. Dilakukan pengumpulan data dengan jalan melakukan penyusunan daftar dari berbagai pertanyaan yang nantinya akan diberikan pada responden dalam wujud kuesioner selanjutnya data yang telah berhasil dikumpulkan kemudian akan dilakukan pengolahannya memakai program mempergunakan software SPSS VERSI 23.0 (*Statistical Package for the Social Sciences*).

Jenis Sumber Data

Sumber data yang digunakan pada penelitian ini satu sumber data yaitu data internal PT Gapeksindo berupa pengumpulan kuisisioner, data-data yang diterbitkan. Untuk jenis data terdiri dari:

a. Data Primer

Adapun untuk mengumpulkan data yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan penelitian ini, data diperoleh dari penyebaran angket kepada responden dimana pertanyaan terlebih dahulu disediakan oleh peneliti. Untuk mendukung data data dan informasi melalui angket tersebut peneliti juga mengadakan wawancara langsung kepada responden yang dijadikan obyek penelitian.

b. Data Sekunder

Dalam rangka untuk mendukung data penelitian disamping melalui angket dan wawancara, maka peneliti mendapatkan data administratif yang diperoleh dari dokumen-dokumen pada PT Gapeksindo seperti dokumen Peraturan Perundang Undangan, laporan-laporan dan buku buku yang berkaitan dengan pokok masalah dalam penelitian ini.

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT Gapeksindo, dan menurut data diketahui jumlah karyawan pada PT Gapeksindo pada tanggal 1 November 2024 berjumlah 1946 orang karyawan.

Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Abubakar, 2021). Dalam penelitian ini pengambilan sampel dilakukan terhadap responden yang merupakan karyawan pada PT Gapeksindo yang berjumlah 1.946 orang, Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Rumus Slovin. Rumus Slovin adalah teknik pengambilan jumlah sampel yang harus representatif agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel.

Berikut adalah rumus slovin

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi

e = Persentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa

ditolerir; e= 0,5.

$$1.946 : (1 + 1.946 \times (0,5)^2) = n$$

$$1.946 : (1 + 1.946 \times 0,25) = n$$

$$1.946 : 487,5 = 95,112 = 95$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Diketahui berdasarkan hasil uji validitas terhadap variabel gaya kepemimpinan, seluruh hasil uji menunjukkan hasil sangat baik dengan nilai correcterd item correlation di atas 0,3 dengan nilai paling kecil adalah 0,632 dan nilai paling besar adalah 0,833, dan nilai croncbacht alpha paling kecil adalah 0,942 dan nilai paling besar adalah 0,948. Diketahui berdasarkan hasil uji validitas terhadap variabel turnover, seluruh hasil uji menunjukkan hasil sangat baik dengan nilai correcterd item correlation di atas 0,3 dengan nilai paling kecil adalah 0,642 dan nilai paling besar adalah 0,755, dan nilai croncbacht alpha paling kecil adalah 0,925 dan nilai paling besar adalah 0,927. Diketahui berdasarkan hasil uji validitas terhadap variabel kinerja karyawan, seluruh hasil uji menunjukkan hasil sangat baik dengan

nilai *corrected item correlation* di atas 0,3 dengan nilai paling kecil adalah 0,606 dan nilai paling besar adalah 0,842, dan nilai *cronbach alpha* paling kecil adalah 0,951 dan nilai paling besar adalah 0,957.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, variabel gaya kepemimpinan pada penelitian ini dapat dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach Alpha yang diperoleh yaitu 0,949 (apabila semakin besar nilai reliabilitasnya mendekati angka 1, maka semakin besar pula tingkat kepercayaan data tersebut), sehingga dapat dikatakan dari hasil uji eksperimental terhadap variabel gaya kepemimpinan layak untuk diuji lebih lanjut.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, variabel *turnover* pada penelitian ini dapat dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach Alpha yang diperoleh yaitu 0,934 (apabila semakin besar nilai reliabilitasnya mendekati angka 1, maka semakin besar pula tingkat kepercayaan data tersebut), sehingga dapat dikatakan dari hasil uji eksperimental terhadap variabel *turnover* layak untuk diuji lebih lanjut.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, variabel kinerja karyawan pada penelitian ini dapat dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach Alpha yang diperoleh yaitu 0,957 (apabila semakin besar nilai reliabilitasnya mendekati angka 1, maka semakin besar pula tingkat kepercayaan data tersebut), sehingga dapat dikatakan dari hasil uji eksperimental terhadap variabel kinerja karyawan layak untuk diuji lebih lanjut.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui kenormalan distribusi sebuah data. Normal atau tidaknya dilihat dari perbandingan antara data yang dimiliki dengan data terdistribusi normal yang memiliki *mean* dan standar deviasi yang sama. Uji normalitas terhadap data yang diperoleh dilakukan sebelum analisis data, yaitu untuk memenuhi asumsi dasar analisis korelasi. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan teknik statistik *one-sample kolmogorov-smirnov* yang perhitungannya dibantu dengan program *software SPSS versi 23.0 for windows*. Dari hasil uji diketahui bahwa seluruh variabel, memiliki nilai signifikansi di atas 0,05, yaitu variabel independent seperti gaya kepemimpinan (0,2), dan variabel *turnover* (0,2), serta variabel dependent kinerja karyawan (0,2), sehingga dari hasil uji tersebut diketahui sebaran data dinyatakan terdistribusi normal.

Adapun pada Q-Q plot gaya kepemimpinan, dapat diketahui bahwa garis diagonal dalam grafik menggambarkan keadaan ideal dari data yang mengikuti distribusi normal. Titik-titik di sekitar garis adalah keadaan data yang diuji. Jika kebanyakan titik-titik berada sangat dekat dengan garis atau bahkan menempel pada garis, maka dapat disimpulkan jika data terdistribusi secara normal.

Kemudian pada Q-Q plot *turnover*, dapat diketahui bahwa garis diagonal dalam grafik menggambarkan keadaan ideal dari data yang mengikuti distribusi normal. Titik-titik di sekitar garis adalah keadaan data yang diuji. Jika kebanyakan titik-titik berada sangat dekat dengan garis atau bahkan menempel pada garis, maka dapat disimpulkan jika data terdistribusi secara normal.

Terakhir pada Q-Q plot kinerja karyawan, juga dapat dilihat bahwa garis diagonal dalam grafik menggambarkan keadaan ideal dari data yang mengikuti distribusi normal. Titik-titik di sekitar garis adalah keadaan data yang diuji. Jika kebanyakan titik-titik berada sangat dekat dengan garis atau bahkan menempel pada garis, maka dapat disimpulkan jika data terdistribusi secara normal.

Uji Hipotesis

Pada penelitian ini diketahui bahwa peneliti hendak menguji Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan *Turnover* Terhadap Kinerja Karyawan PT Gapeksindo, di mana untuk mengujinya peneliti menggunakan uji T, uji koefisien determinasi (R^2), dan uji F dengan program *software SPSS versi 23.0 for windows*. Adapun hasilnya dapat dilihat sebagai berikut:

Dari hasil uji coefficient dapat dilihat bahwa :

- Pada variabel gaya kepemimpinan diketahui nilai t hitung $\geq t$ tabel, yaitu $4,567 \geq 1,661$. Dan nilai signifikansi di $\leq 0,05$, yaitu $0,001$ yang artinya variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependent kinerja karyawan.
- Pada variabel turnover diketahui nilai t hitung $\leq t$ tabel, yaitu $0,447 \leq 1,661$. Dan nilai signifikansi di $\geq 0,05$, yaitu $0,666$ yang artinya variabel turnover secara terpisah tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependent kinerja karyawan.

Uji F merupakan pengujian yang dilakukan untuk melihat apakah secara keseluruhan variable bebas mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variable terikat. Berdasarkan tabel anova, yang digunakan untuk melakukan Uji F diketahui bahwa nilai F hitung $\geq F$ tabel, yaitu $171,541 \geq 2,700$, dengan nilai signifikansi $\leq 0,05$, yaitu $0,000 \leq 0,05$, sehingga dapat diketahui bahwa secara bersama-sama, gaya kepemimpinan dan turnover memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	810,732	2	405,366	171,541	,000 ^b
Residual	21,268	9	2,363		
Total	832,000	11			

Sumber : SPSS 23 IBM Statistik

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Turnover, Gaya_Kepemimpinan

Berdasarkan tabel anova di atas, yang digunakan untuk melakukan Uji F diketahui bahwa nilai F hitung $\geq F$ tabel, yaitu $171,541 \geq 2,700$, dengan nilai signifikansi $\leq 0,05$, yaitu $0,000 \leq 0,05$, sehingga dapat diketahui bahwa secara bersama-sama, gaya kepemimpinan dan turnover memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji R^2 atau koefisien determinasi merupakan pengujian untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variable dependen. Nilai R^2 pasti meningkat akan setiap ada penambahan satu variable tanpa memperhatikan signifikansi variable dependen terhadap variable dependen. Dalam

penelitian ini digunakan adjusted R², karena nilai tersebut dapat naik-turun bila satu variable independen ditambahkan ke dalam model. Hasil tersebut dapat dilihat dalam table model summary berikut.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Change Statistics	Durbin-Watson
				Sig. F Change	
1	,987 ^a	,974	,969	,000	,792

Sumber : SPSS 23 IBM Statistik

a. Predictors: (Constant), Turnover, Gaya_Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Dari tabel *model summary* di atas, diketahui nilai R adalah 0,987 dengan penanda, dan nilai R Square 0,974 dengan nilai signifikansi $0,000 \leq 0,05$, yang menunjukkan seluruh variabel independent, yaitu gaya kepemimpinan (X1) dan *turnover* (X2) memiliki pengaruh terhadap variabel dependent yaitu kinerja karyawan (Y) sebesar 97,4% yang artinya terdapat 2,6% faktor atau variabel lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Gapeksindo.

PEMBAHASAN

Dari hasil uji sebelumnya, diketahui, bahwa pada uji T, variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependent kinerja karyawan, dengan hasil uji yang menunjukkan nilai t hitung $\geq$ t tabel, yaitu $4,567 \geq 1,661$. Dan nilai signifikansi di $\leq 0,05$, yaitu 0,001. Hasil ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Kiranie, Prihadi, & Suryaman, yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Di Kelurahan Cigugur Tengah, pada tahun 2023 dengan Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berdasarkan uji T memiliki nilai signifikansi yang terdapat sebesar $(0,032 < 0,050)$ dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel $(2,335 > 2,110)$ maka Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

Selanjutnya pada uji T variabel *turnover* yang juga dari hasil uji T dengan tabel coefficient diketahui tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependent kinerja karyawan, dengan hasil uji yang menunjukkan nilai t hitung $\leq$ t tabel, yaitu $0,447 \leq 1,661$. Dan nilai signifikansi di $\geq 0,05$, yaitu 0,666. Hasil ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Naufal, pada tahun 2023 yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Dan *Turnover Intention* Terhadap Kinerja Karyawan AN Sport Tasikmalaya yang menunjukkan hasil penelitian variabel turnover intention tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Arif & Sarwoto, pada tahun 2023, dengan penelitian berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Turnover terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Operasional PT Antara Persada Sukses, yang menunjukkan hasil uji T bahwa *Turnover* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai thitung $13,171 > 1,988$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kemudian pada hasil uji F, diketahui bahwa secara bersama-sama variabel gaya kepemimpinan dan turnover memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dengan hasil uji F yang menunjukkan F hitung $\geq$ F tabel, yaitu $171,541 \geq 2,700$, dengan nilai signifikansi $\leq 0,05$, yaitu $0,000 \leq 0,05$. Hasil ini sama

dengan penelitian terkait variabel turnover dengan variabel lainnya, pada penelitian yang dilakukan oleh Arif & Sarwoto, pada tahun 2023, dengan penelitian berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Turnover terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Operasional PT Antara Persada Sukses yang menunjukkan Secara simultan lingkungan kerja dan turnover mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $117,555 > 3,10$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian uji F ini juga sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Adriyanti, yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja, terhadap kinerja karyawan pada Bank Sulselbar Cabang Jeneponto, yang menunjukan Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan/bersama-sama dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sulselbar Jeneponto.

Adapun untuk uji R^2 menunjukan seluruh variabel independent, yaitu gaya kepemimpinan (X_1) dan *turnover* (X_2) memiliki pengaruh terhadap variabel dependent yaitu kinerja karyawan (Y) sebesar 97,4% yang artinya terdapat 2,6% faktor atau variabel lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Gapeksindo.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan berdasarkan hasil pengujian secara parsial atau terpisah pada uji T, diketahui pada variabel gaya kepemimpinan diketahui memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependent kinerja karyawan. Namun pada variabel turnover tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependent kinerja karyawan.

Kesimpulan berdasarkan hasil pengujian secara bersama-sama pada uji F, menunjukkan hasil bahwa secara bersama-sama, gaya kepemimpinan dan turnover memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan berdasarkan pengujian koefisien determinasi, diketahui bahwa gaya kepemimpinan (X_1) dan *turnover* (X_2) memiliki pengaruh terhadap variabel dependent yaitu kinerja karyawan (Y) sebesar 97,4% yang artinya terdapat 2,6% faktor atau variabel lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Gapeksindo, seperti lingkungan kerja, gaji dan tunjangan karyawan, serta faktor-faktor lainnya.

Disarankan PT Gapeksindo perlu menghindari terjadinya pemecatan maupun pengunduran diri yang dilakukan oleh karyawan, karena dari hasil penelitian, diketahui bahwa turnover tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Gapeksindo, dan justru mungkin pengunduran diri dan pemecatan terhadap karyawan malah akan memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT. Gapeksindo.

Disarankan untuk menghindari meningkatnya pengunduran diri terhadap karyawan PT. Gapeksindo serta meningkatkan kinerja karyawan, serta dapat meningkatkan minat karyawan untuk bertahan bekerja bersama PT. Gapeksindo, para pimpinan dapat meningkatkannya dengan adanya insentif berupa bonus bila karyawan berhasil mencapai target kinerja, karena diketahui kinerja karyawan pada uraian sebelumnya setiap tahunnya selalu menurun.

PENELITIAN LANJUTAN

Disarankan pada peneliti selanjutnya yang hendak melakukan penelitian pada PT. Gapeksindo untuk dapat melakukan penelitian terkait variabel lainnya, agar Peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan pengembangan dalam ruang lingkup yang lebih luas, seperti memperluas populasi, menambah jumlah sampel, atau melengkapi variabel lain yang berpotensi berpengaruh terhadap penelitian seperti misalnya insentif atau lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar, R. (2021). Pengantar Metode Penelitian. Yogyakarta: SUKA-Press.
- Achmad Fauzi, P. A. (2024). Hubungan Antara Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XX. *Indonesian Journal of Economics and Strategic Management (IJESM)* Vol.2., No.1 , 1138.
- Adriyanti, Bahasoan, S., & Latief, F. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sulselbar Cabang Jeneponto. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi* Volume 1 No. 1, Februari , 2.
- Amalia, I., Maria, S., & Herlina, H. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Pt. Inti Medika Sarana Bandung. *Mandiri Economics Journal* Vol. 1, No.1, Maret , 2.
- Arif, F., & Sarwoto, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Turnover terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Operasional PT Antara Persada Sukses. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, Vol. 6, No.3, Mei , 323.
- Kamal, M. (2021). Analisis Disiplin Kompetensi Motivasi Kerja, Kompensasi, Pelatihan Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Menara Ilmu* Vol 15 No 1 2021 , 150.
- Kiranie, D., Suryaman, W., & Prihadi, D. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Di Kelurahan Cigugur Tengah. *Jurnal Komunikasi & Administrasi Publik* Vol. 10 No. 2 , 899.
- Kiranie, D., Suryaman, W., & Prihadi, D. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Di Kelurahan Cigugur Tengah. *Jurnal Professional*, Vol. 10 No. 2, Desember , 901.
- Liza Consulting. (2021). Diambil kembali dari <https://www.sertifikasi.biz/jasa-konstruksi>
- Naufal, N. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan AN Sport Tasikmalaya. *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* Vol. 2 No.4 November , 3.
- Norawati, S. (2021). Analisis Disiplin Kompetensi Motivasi Kerja, Kompensasi, Pelatihan dan Kinerja Karyawan. *LPPM UMSB* Vol. 15 No 1 , 150.

- Nurjaya, Achsanuddin UA, A. N., & Mukhtar, A. (2020). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam Volume 2 Nomor 1, Januari* , 35.
- Prasetyo, Y. M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kaizen, dan Kesejahteraan Terhadap Kepuasan Kerja. *urnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi Volume 1, No. 1* , 79.
- Pratiwi, Syahrums, A., & Kamaruddin. (2023). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Gunung Mas Makassar. *Jurnal Ekonomi Prioritas Volume 3 Nomor 4* , 57-58.
- Rony, Z. T., Widjaja, W., & Fitriadi, H. (2023). Pengaruh Turnover Intention Dan Kompensasi Terhadap Tingkat Retensi Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur Di Jawa Barat. *Jurnal Bisnismen: Riset Bisnis dan Manajemen-Februari-Mei, Vol. 5, No. 1* , 47.
- Saleh, T. K., & Budiwinarto, K. (2024). Analisa Pengaruh Turnover, Konflik Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Agra Kencana Gita Cemerlang. *Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah Smooting Vol.22 No.2 April* , 209.
- Sari, E. W. (2021). *Pengantar Manajemen*. Madiun: PGRI Madiun Press.
- Setiyono. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Konstruksi PT.Gapeksindo. *EKSIS, Vol12, No1 April* , 22.
- Soetrisno, A. P. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen* , 66.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Tahir, R. (2023). Metode Penelitian Sumber Daya Manusia. Jambi: Sonpedia Publishing.
- Utari, S., & Hadi, M. M. (2020). Gaya Kepemimpinan Demokratis Perpustakaan Yogyakarta. *Jurnal Pustaka Ilmiah, Volume 6 Nomor 1, Juni* , 996-997.
- Zakaria, A. Q., & Ali, H. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir Beban Kerja dan Kinerja terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial Vol. 5, No. 4* , 1355.