



## THE INFLUENCE OF TRAINING AND LEADERSHIP ON EMPLOYEE TURNOVER AT CV SENYUM SEJAHTERA SENTOSA (GEPREK LOL)

## PENGARUH PELATIHAN DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP TURNOVER KARYAWAN PADA CV SENYUM SEJAHTERA SENTOSA (GEPREK LOL)

**Wahadi Siamto**

Dosen Prodi Manajemen S-1, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang

E-mail: dosen01458@unpam.ac.id

### ARTICLE INFO

#### Correspondent

**Wahadi Siamto**

dosen01458@unpam.ac.id

#### Key words:

training, leadership,  
turnover

#### Website:

[https://idm.or.id/JSER/index.  
php/JSER](https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER)

Page: 1168 - 1178

### ABSTRACT

Leadership on CV Senyum Sejahtera Sentosa (Geprek LoL) project both partially and simultaneously. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling and obtained a sample in this study totaling 60 respondents. Data analysis using validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis and hypothesis testing. The result of this study is that training has a significant influence on turnover with the regression equation  $Y = 50.883 - 0.555X_1$ , the correlation value of - 0.646 means that the two variables have a strong negative relationship level. The coefficient of determination is 41.8%. Hypothesis testing obtained a significance value  $<0.05$  or  $(0.000 < 0.05)$ . Thus  $H_0$  is rejected and  $H_1$  is accepted, meaning that there is a significant negative effect of training on turnover. Leadership has a significant effect on turnover with a regression equation  $Y = 49.114 - 0.504X_2$  correlation value of -0.638 meaning that the two variables have a strong negative relationship level. The coefficient of determination is 40.7%. Hypothesis testing obtained a significance value  $<0.05$  or  $(0.000 < 0.05)$ . Thus  $H_0$  is rejected and  $H_2$  is accepted, meaning that there is a significant negative effect of leadership on turnover. Training and leadership have a significant effect on turnover with the regression equation  $Y = 50.706 - 0.343X_1 - 0.206X_2$ . The correlation value of 0.652 means that the independent variable with the dependent variable has a strong level of relationship. The coefficient of determination is 42.5% while the remaining 57.5% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained a significance value  $<0.05$  or  $(0.000 < 0.05)$ . Thus  $H_0$  is rejected and  $H_3$  is accepted. This means that there is a simultaneous significant effect of training and leadership on turnover.

Copyright © 2024 JSER. All rights reserved.

| INFO ARTIKEL                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | ABSTRAK                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>Koresponden</b><br/> <b>Wahadi Siamto</b><br/> <i>dosen01458@umpam.ac.id</i></p> <p><b>Kata kunci:</b><br/>           pelatihan, kepemimpinan, turnover</p> <p><b>Website:</b><br/> <a href="https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER">https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER</a></p> <p><b>Hal: 1168 - 1178</b></p> | <p>Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan kepemimpinan terhadap turnover CV Senyum Sejahtera Sentosa (Geprek LoL) baik secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil dari penelitian ini adalah pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover dengan persamaan regresi <math>Y = 50,883 - 0,555X_1</math>, nilai korelasi sebesar - 0,646 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang negatif kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 41,8%. Uji hipotesis diperoleh nilai signifikansi <math>&lt; 0,05</math> atau <math>(0,000 &lt; 0,05)</math>. Dengan demikian <math>H_0</math> ditolak dan <math>H_1</math> diterima artinya terdapat pengaruh negatif signifikan pelatihan terhadap turnover. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap turnover dengan persamaan regresi <math>Y = 49,114 - 0,504X_2</math> nilai korelasi sebesar -0,638 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang negatif kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 40,7%. Uji hipotesis diperoleh nilai signifikansi <math>&lt; 0,05</math> atau <math>(0,000 &lt; 0,05)</math>. Dengan demikian <math>H_0</math> ditolak dan <math>H_2</math> diterima artinya terdapat pengaruh yang negatif signifikan kepemimpinan terhadap turnover. Pelatihan dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap turnover dengan persamaan regresi <math>Y = 50,706 - 0,343X_1 - 0,206X_2</math>. Nilai korelasi sebesar 0,652 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 42,5% sedangkan sisanya sebesar 57,5% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai signifikansi <math>&lt; 0,05</math> atau <math>(0,000 &lt; 0,05)</math>. Dengan demikian <math>H_0</math> ditolak dan <math>H_3</math> diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan pelatihan dan kepemimpinan terhadap turnover.</p> <p style="text-align: right;"><i>Copyright © 2024 JSER. All rights reserved.</i></p> |

## PENDAHULUAN

Demi tercapainya tujuan perusahaan maka diperlukan kemampuan perusahaan dalam mengelola sumber daya yang ada, sehingga mempunyai tingkat hasil dan daya guna yang tinggi. Karyawan merupakan aset untuk menjamin kelancaran penyelenggaraan perusahaan. Oleh karena itu kredibilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan agar karyawan yang memiliki skill dan jam terbang yang cukup tinggi merasa menapaki tempat kerja yang tepat. Salah satu faktor yang mempengaruhi Turnover adalah kemampuan karyawan yang tidak sebanding dengan apa yang dihadapi serta peran pemimpin dalam mengendalikan atmosfer

lingkungan kerja sangat dibutuhkan khususnya dukungan dalam bidang pengetahuan serta solidaritas antar individu yang ada.

CV Senyum Sejahtera Sentosa (Geprek LoL) adalah perusahaan baru yang beroperasi sudah lebih dari 3 tahun terakhir. Dengan kondisi perusahaan yang demikian kegiatan pelatihan dan juga kualitas kepemimpinan menjadi salah satu kendala terbesar didalamnya. Tingkat *turnover* yang tinggi di perusahaan tersebut menjadi catatan besar bagi perusahaan agar dapat dikendalikan demi keberlangsungan bisnis.

Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling umum dan para pimpinan mendukung adanya pelatihan karena melalui pelatihan, para pekerja akan menjadi lebih terampil dan karenanya akan lebih produktif sekalipun manfaat- manfaat tersebut harus diperhitungkan dengan waktu yang tersita ketika pekerja sedang dilatih.

Menurut Gomes (2017:197) “mendefinisikan pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki prestasi kerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya”. Idealnya, pelatihan harus dirancang untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi, yang pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan-tujuan para pekerja secara perorangan. Berikut adalah tabel data pelatihan di CV Senyum Sejahtera Sentosa (Geprek LoL):

**Tabel 1. Data Pelaksanaan Pelatihan di CV Senyum Sejahtera Sentosa (Geprek LoL)**

| Tahun | Jumlah Karyawan | Trained  |                | Untrained |                | Keterangan |
|-------|-----------------|----------|----------------|-----------|----------------|------------|
|       |                 | Karyawan | Persentase (%) | Karyawan  | Persentase (%) |            |
| 2021  | 65              | 13       | 20%            | 52        | 80%            | Kurang     |
| 2022  | 63              | 13       | 21%            | 50        | 79%            | Kurang     |
| 2023  | 60              | 13       | 22%            | 47        | 78%            | Kurang     |

Sumber: HR CV Senyum Sejahtera Sentosa (Geprek LoL) 2024

Berdasarkan Tabel 1, data persentase pelatihan karyawan CV Senyum Sejahtera Sentosa (Geprek LoL) diatas dapat diketahui bahwa pelatihan karyawan yang dijalankan dalam 3 tahun terakhir tidak pernah mencapai 50% dari jumlah populasi/karyawan yang ada. Hal ini tentu mempengaruhi kemampuan karyawan dalam berkompetisi di lapangan dan karyawan tidak paham mengenai strategi-strategi dan ilmu pengetahuan yang terbaru.

Dalam pelaksanaan tugas/pekerjaan, setiap karyawan tentu membutuhkan dukungan pimpinan sebagai penunjang kinerja karyawan untuk bekerja lebih giat.

Veithzal Rivai (2013:3) “mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi”. Sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Berikut adalah tabel data hasil survei pendahuluan terkait kepemimpinan pada CV Senyum Sejahtera Sentosa (Geprek LoL):

**Tabel 2. Data Pra Survey Kepemimpinan CV Senyum Sejahtera Sentosa (Geprek LoL)**

| No.                                                    | Pernyataan                                                                                                                         | Skala   |    | Persentase<br>Pernyataan Setuju<br>( % ) |
|--------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|----|------------------------------------------|
|                                                        |                                                                                                                                    | S       | TS |                                          |
| 1                                                      | Pimpinan CV Senyum Sejahtera Sentosa (Geprek LoL) selalu menginspirasi bawahannya dalam mencapai target                            | 5       | 10 | 33%                                      |
| 2                                                      | Pimpinan saya selalu memberikan motivasi yang baik kepada bawahannya                                                               | 6       | 9  | 40%                                      |
| 3                                                      | Atasan saya sering memberikan pelatihan khusus mengenai strategi pencapaian target                                                 | 4       | 11 | 27%                                      |
| 4                                                      | Komunikasi antar pimpinan dan bawahan sudah berjalan dengan baik dan solid                                                         | 5       | 10 | 33%                                      |
| 5                                                      | Pimpinan CV Senyum Sejahtera Sentosa (Geprek LoL) selalu mengembangkan inovasi untuk mendukung karyawan dalam pencapaian targetnya | 6       | 9  | 40%                                      |
| Kriteria Penilaian Berdasarkan Pernyataan Tidak Setuju |                                                                                                                                    | 90-100% |    | Sangat Baik                              |
|                                                        |                                                                                                                                    | 70-89%  |    | Baik                                     |
|                                                        |                                                                                                                                    | 50-69%  |    | Kurang Baik                              |
|                                                        |                                                                                                                                    | 0-49%   |    | Buruk                                    |

Sumber: Hasi pra survey 2024

Dari Tabel 2, dapat diketahui bahwa persentase pada tiap- tiap pernyataan (5 pernyataan) yang disampaikan kepada 15 responden dengan jumlah pernyataan Setuju (S) hanya mencapai kurang dari 50%. Yang artinya dari total 15 karyawan yang termasuk dalam survei kepemimpinan pada CV Senyum Sejahtera Sentosa (Geprek LoL) menyatakan kepemimpinan pada perusahaan tersebut masuk kategori “Buruk”.

Menurut Kartono (2017), turnover intention adalah keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela atau dianggap sebagai perpindahan karyawan untuk keluar dari organisasi. Dimana CV Senyum Sejahtera Sentosa (Geprek LoL) hampir setiap bulannya ada karyawan mengundurkan diri lebih dari 2 orang dengan berbagai alasan lainnya. Berikut adalah data turnover di CV Senyum Sejahtera Sentosa (Geprek LoL):

**Tabel 3. Data Turnover di CV Senyum Sejahtera Sentosa (Geprek LoL)**

| No | Tahun | Jumlah Karyawan Awal Tahun | Jumlah Karyawan Resign | Jumlah Karyawan Akhir Tahun | Rasio Turnover / Tahun (%) |
|----|-------|----------------------------|------------------------|-----------------------------|----------------------------|
| 1  | 2021  | 65                         | 30                     | 65                          | 46%                        |
| 2  | 2022  | 63                         | 27                     | 63                          | 43%                        |
| 3  | 2023  | 60                         | 40                     | 60                          | 67%                        |

Sumber: HR CV Senyum Sejahtera Sentosa (Geprek LoL) 2024

Berdasarkan pada Tabel 3, sangat terlihat rasio turnover pada CV Senyum Sejahtera Sentosa (Geprek LoL) dengan kategori *Hyper Turnover*. Dimana hal ini biasanya mengacu pada situasi di mana tingkat turnover sangat tinggi, mungkin lebih dari 30-40% per tahun, yang bisa menyebabkan disrupsi signifikan dalam operasional perusahaan dan sulitnya membangun tim yang stabil.

Hipotesis yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Ho1:  $\beta = 0$  Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan terhadap

turnover karyawan CV Senyum Sejahtera Sentosa (Geprek LoL).

Ha1:  $\beta \neq 0$  Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan terhadap turnover karyawan CV Senyum Sejahtera Sentosa (Geprek LoL).

Ho2:  $\beta = 0$  Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap turnover karyawan CV Senyum Sejahtera Sentosa (Geprek LoL).

Ha2:  $\beta \neq 0$  Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap turnover karyawan CV Senyum Sejahtera Sentosa (Geprek LoL).

Ho3:  $\beta = 0$  Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan dan kepemimpinan terhadap turnover Karyawan CV Senyum Sejahtera Sentosa (Geprek LoL) secara simultan.

Ha3:  $\beta \neq 0$  Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan dan kepemimpinan terhadap turnover karyawan CV Senyum Sejahtera Sentosa (Geprek LoL) secara simultan.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini, karena data yang menjadi objek dalam penelitian merupakan data-data kuantitatif yang berupa angka-angka yang dihasilkan dari skala likert (Sugiyono, 2017:13). Penelitian ini dilaksanakan pada CV Senyum Sejahtera Sentosa (Geprek LoL) diseluruh cabang yang terdiri dari 13 Cabang yang tersebar di Area Tangerang dan Jakarta Barat. Dengan alamat kantor pusat Jl. Danau Klp. Dua Raya No.5, Klp. Dua, Kec. Klp. Dua, Kabupaten Tangerang, Banten 15810.

Dengan jumlah populasinya 60 orang dan jumlah sampel yang digunakan metode Sampel Jenuh dengan angka sampel 60 orang diambil dari seluruh populasi. Analisis data dimulai dengan mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan". Setelah proses tabulating selesai dilakukan, kemudian diolah dengan program komputer SPSS 26.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X1)**

| No Pernyataan | r hitung | r tabel | Keputusan |
|---------------|----------|---------|-----------|
| 1             | 0.499    | 0.254   | Valid     |
| 2             | 0.649    | 0.254   | Valid     |
| 3             | 0.602    | 0.254   | Valid     |
| 4             | 0.829    | 0.254   | Valid     |
| 5             | 0.821    | 0.254   | Valid     |
| 6             | 0.697    | 0.254   | Valid     |
| 7             | 0.458    | 0.254   | Valid     |
| 8             | 0.839    | 0.254   | Valid     |
| 9             | 0.649    | 0.254   | Valid     |
| 10            | 0.657    | 0.254   | Valid     |

Sumber: Data primer yang diolah peneliti

Berdasarkan Tabel 4 untuk uji validitas variabel Pelatihan terlihat bahwa semua butir pernyataannya mempunyai nilai r-hitung > r-tabel maka dinyatakan valid.

**Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X2)**

| No Pernyataan | r hitung | r tabel | Keputusan |
|---------------|----------|---------|-----------|
| 1             | 0.423    | 0.254   | Valid     |
| 2             | 0.662    | 0.254   | Valid     |
| 3             | 0.644    | 0.254   | Valid     |
| 4             | 0.893    | 0.254   | Valid     |
| 5             | 0.807    | 0.254   | Valid     |
| 6             | 0.772    | 0.254   | Valid     |
| 7             | 0.485    | 0.254   | Valid     |
| 8             | 0.850    | 0.254   | Valid     |
| 9             | 0.715    | 0.254   | Valid     |
| 10            | 0.672    | 0.254   | Valid     |

Sumber: Data primer yang diolah peneliti

Berdasarkan Tabel 5 untuk uji validitas variabel Kepemimpinan terlihat bahwa semua butir pernyataannya mempunyai nilai r-hitung > r-tabel maka dinyatakan valid.

**Tabel 6. Uji Validitas Variabel Turnover (Y)**

| No Pernyataan | r hitung | r tabel | Keputusan |
|---------------|----------|---------|-----------|
| 1             | 0.584    | 0.254   | Valid     |
| 2             | 0.703    | 0.254   | Valid     |
| 3             | 0.357    | 0.254   | Valid     |
| 4             | 0.482    | 0.254   | Valid     |
| 5             | 0.685    | 0.254   | Valid     |
| 6             | 0.548    | 0.254   | Valid     |
| 7             | 0.598    | 0.254   | Valid     |
| 8             | 0.502    | 0.254   | Valid     |
| 9             | 0.522    | 0.254   | Valid     |
| 10            | 0.668    | 0.254   | Valid     |

Sumber: Data primer yang diolah peneliti

Berdasarkan Tabel 6 untuk uji validitas variabel kinerja terlihat bahwa semua butir pernyataannya mempunyai nilai r-hitung > r-tabel maka dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas**

| Variabel          | Cronbach Alpha | Standar Cronbach Alpha | Keputusan |
|-------------------|----------------|------------------------|-----------|
| Pelatihan (X1)    | 0.865          | 0.600                  | Reliabel  |
| Kepemimpinan (X2) | 0.883          | 0.600                  | Reliabel  |
| Turnover (Y)      | 0.766          | 0.600                  | Reliabel  |

Sumber: Data primer yang diolah peneliti

Berdasarkan Tabel 7 terlihat bahwa semua variabel penelitian mempunyai nilai Cronbach's Alpha > 0,6 yang artinya semua variabel yang diteliti adalah reliabel.

### Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

**Tabel 8. Hasil Uji Normalitas**

| <i>Tests of Normality</i> |                                 |    |       |              |    |      |
|---------------------------|---------------------------------|----|-------|--------------|----|------|
|                           | Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> |    |       | Shapiro-Wilk |    |      |
|                           | Statistic                       | df | Sig.  | Statistic    | df | Sig. |
| Turnover (Y)              | .083                            | 60 | .200* | .975         | 60 | .263 |

a. This is a lower bound of the true significance.

b. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 8, diperoleh nilai signifikansi 0,200 > 0,050). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

## Uji Multikolinearitas

**Tabel 9. Hasil Uji Multikolinieritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

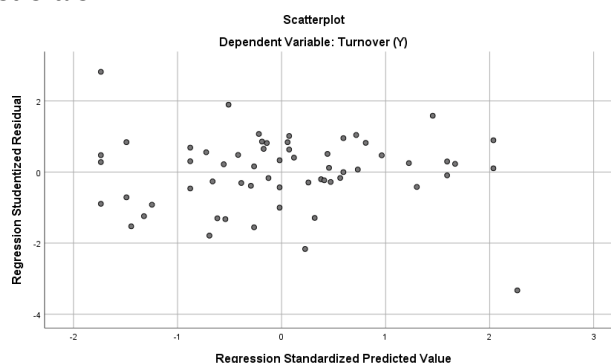
| Model |                   | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients Beta | t      | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|--------------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
|       |                   | B                           | Std. Error |                                |        |      | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant)        | 50.706                      | 3.119      |                                | 16.260 | .000 |                         |       |
|       | Pelatihan (X1)    | -.343                       | .259       | -.400                          | -1.324 | .191 | .111                    | 9.041 |
|       | Kepemimpinan (X2) | -.206                       | .238       | -.261                          | -.866  | .390 | .111                    | 9.041 |

Dependent Variable: Turnover (Y)

Sumber: Data primer yang diolah peneliti

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada Tabel 9 diperoleh nilai tolerance variabel pelatihan sebesar 0,111 dan kepemimpinan sebesar 0,111, dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel pelatihan sebesar 9,041 serta variabel kepemimpinan sebesar 9,041 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas.

## Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26

Berdasarkan hasil Gambar 2, titik-titik pada grafik scatterplot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola-pola tertentu. Dengan demikian disimpulkan tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai.

## Uji Regresi Linier

### Uji Regresi Linier Berganda

**Tabel 10. Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

| 1 |                   | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|---|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|   |                   | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1 | (Constant)        | 50.706                      | 3.119      |                           | 16.260 | .000 |
|   | Pelatihan (X1)    | -.343                       | .259       | -.400                     | -1.324 | .191 |
|   | Kepemimpinan (X2) | -.206                       | .238       | -.261                     | -.866  | .390 |

Dependent Variable: Turnover (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi:

$$Y = 50,706 - 0,343X_1 - 0,206X_2$$

Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 50,706 diartikan bahwa jika variabel pelatihan ( $X_1$ ) dan kepemimpinan ( $X_2$ ) tidak dipertimbangkan maka turnover ( $Y$ ) hanya akan bernilai sebesar 50,706 poin.
- Nilai pelatihan ( $X_1$ ) -0,343 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel kepemimpinan ( $X_2$ ), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel pelatihan ( $X_1$ ) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada turnover ( $Y$ ) sebesar -0,343 point.
- Nilai kepemimpinan ( $X_2$ ) -0,206 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel pelatihan ( $X_1$ ), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel kepemimpinan ( $X_2$ ) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada turnover ( $Y$ ) sebesar -0,206 poin.

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 11. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )  
Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .652 <sup>a</sup> | .425     | .405              | 5.300                      |

Predictors: (Constant), Kepemimpinan ( $X_2$ ), Pelatihan ( $X_1$ )

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26

Berdasarkan Tabel 11, diperoleh nilai Koefisien determinasi sebesar 0,425 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan dan kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel turnover sebesar 42,5% sedangkan sisanya sebesar  $(100-42,5\%) = 57,5\%$  dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

### Uji Hipotesis

#### Uji Parsial (Uji t)

**Tabel 12. Uji t ( $X_1$  terhadap  $Y$ )  
Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|-------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|       |                     | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1     | (Constant)          | 50.883                      | 3.105      |                           | 16.387 | .000 |
|       | Pelatihan ( $X_1$ ) | -.555                       | .086       | -.646                     | -6.448 | .000 |

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26

Berdasarkan Tabel 12, hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai signifikansi  $< 0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang negatif signifikan antara pelatihan terhadap turnover.

**Tabel 13. Uji t ( $X_2$  terhadap  $Y$ )  
Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|-------|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|       |                        | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1     | (Constant)             | 49.114                      | 2.896      |                           | 16.959 | .000 |
|       | Kepemimpinan ( $X_2$ ) | -.504                       | .080       | -.638                     | -6.315 | .000 |

b. Dependent Variable: Turnover ( $Y$ )

Berdasarkan pada hasil pengujian pada Tabel 13 diperoleh nilai signifikansi  $< 0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang negatif signifikan antara kepemimpinan terhadap turnover.

### Uji Simultan (Uji F)

**Tabel 14. Uji F**

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |        |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                  | Regression | 1184.234       | 2  | 592.117     | 21.076 | .000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 1601.416       | 57 | 28.095      |        |                   |
|                    | Total      | 2785.650       | 59 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Turnover (Y)

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan (X2), Pelatihan (X1)

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai signifikansi  $< 0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang negatif signifikan secara simultan antara pelatihan dan kepemimpinan terhadap turnover.

### Pembahasan Penelitian

#### Pengaruh Pelatihan (X1) Terhadap Turnover (Y)

Merujuk hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 50,883 + -0,555X_1$ , nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar  $-0,646$  artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang negatif kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar  $0,418$  atau sebesar  $41,8\%$  sedangkan sisanya sebesar  $58,2\%$  dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai signifikansi  $< 0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh yang negatif signifikan pelatihan terhadap turnover.

#### Pengaruh Kepemimpinan (X2) Terhadap Turnover (Y)

Merujuk hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 49,114 + -0,504X_2$ , nilai koefisien korelasi sebesar  $-0,638$  artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar  $0,407$  atau sebesar  $40,7\%$  sedangkan sisanya sebesar  $59,7\%$  dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai signifikansi  $< 0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima artinya terdapat pengaruh yang negatif signifikan kepemimpinan terhadap turnover.

#### Pengaruh Pelatihan (X1) Dan Kepemimpinan (X2) Terhadap Turnover (Y)

Merujuk hasil penelitian, menunjukkan bahwa pelatihan (X1) dan kepemimpinan (X2) berpengaruh signifikan terhadap turnover dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 50,706 - 0,343X_1 - 0,206X_2$ . Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar  $0,652$  artinya memiliki hubungan yang negatif kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar  $42,5\%$  sedangkan sisanya sebesar  $57,5\%$  dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai signifikansi  $< 0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan pelatihan dan kepemimpinan terhadap turnover.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

1. Pelatihan ternyata berpengaruh signifikan terhadap turnover dengan persamaan regresi  $Y = 50,883 - 0,555X_1$ , nilai korelasi sebesar -0,646 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang negatif kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 41,8%. Uji hipotesis diperoleh nilai signifikansi  $< 0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh negatif signifikan pelatihan terhadap turnover.
2. Kepemimpinan ternyata berpengaruh signifikan terhadap turnover dengan persamaan regresi  $Y = 49,114 - 0,504X_2$  nilai korelasi sebesar -0,638 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang negatif kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 40,7%. Uji hipotesis diperoleh nilai signifikansi  $< 0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima artinya terdapat pengaruh yang negatif signifikan kepemimpinan terhadap turnover.
3. Pelatihan dan kepemimpinan benar berpengaruh signifikan terhadap turnover dengan persamaan regresi  $Y = 50,706 - 0,343X_1 - 0,206X_2$ . Nilai korelasi sebesar 0,652 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 42,5% sedangkan sisanya sebesar 57,5% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai signifikansi  $< 0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan pelatihan dan kepemimpinan terhadap turnover.

### Saran

1. Pelatihan agar lebih baik lagi dijalankan oleh CV Senyum Sejahtera Sentosa (Geprek LOL), terutama dalam menyelenggarakan atau mengirimkan peserta ke program pelatihan harus benar-benar memilih secara selektif pelatih atau narasumber yang sudah teruji memiliki kualifikasi dibidangnya.
2. Kepemimpinan pada CV Senyum Sejahtera Sentosa (Geprek LOL), agar lebih baik lagi. Pemimpin sebaiknya melakukan pengarahan pada karyawan terutama jika ada sistem kerja yang baru sehingga karyawan memahami apa yang harus dikerjakannya
3. Turnover pada CV Senyum Sejahtera Sentosa (Geprek LOL) perlu menjadi perhatian dengan menyelenggarakan Evaluasi melalui Feedback karyawan guna memahami kondisi karyawan dan kebutuhan yang tepat untuk proses pengendaliannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andini, O. P., Sunuharyo, B. S., & Utami, H. N. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Stres Kerja dan Turnover Intention Karyawan (Studi pada Karyawan PT Indolakto Factory Pandaan). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 54(1), 1-7.
- Baihaqi, A., & Suherman, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Area BSD Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1(1), 19-28.
- Dessler Gary. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesembilan. Jilid II. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.

- Malayu, S. P. (2006). Hasibuan 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Mangkunegara, A. A. P., & Latuconsina, N. (2013). Budaya Organisasi, Kecerdasan Emosi Dan Kinerja Pegawai Pemerintah Provinsi DKI Jakarta. *Jurnal Psikologi*, 5(1).
- Mathis, R. L. dan Jackson, (2011). *Human Resource Management*.
- Mobley, R. K. (2011). *Maintenance fundamentals*. Elsevier.
- Primayana, K. H. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Perguruan Tinggi. *Jurnal Penjaminan Mutu*, 1(2), 7-15.
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Millett, B. (2015). *OB: the essentials*. Pearson Higher Education AU.
- Roseman, E. (1981). *Managing employee turnover*. Amacom.
- Sadli, A. (2017). *An An Analysis of the Impact of Leadership & Labor Productivity Incentives of the Bekasi City: An Analysis of the Impact of Leadership & Labor Productivity Incentives of the Bekasi City*. The Mulia Pratama Economic & Business e-Journal, 1(2017-03020), 12-17.
- Satriowati, E., Paramita, P. D., & Hasiholan, L. B. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Laundry Elephant King. *Journal Of Management*, 2(2).
- Setiawan, I. P. O., Sapta, I. K. S., & Widyani, A. A. D. Peran Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Komunikasi Dalam Meningkatkan Kinerja. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 42.
- Siamto, W. (2018). Pengaruh Stress Kerja, Promosi Dan Turnover Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Sejahtera Bersama Cabang Bogor. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 1(1). <https://doi.org/10.32493/dr.v1i1.1671>
- Siamto, W., Wardani, W. G., & Irawati, L.. (2021). *The Effect Of Leadership Style And Motivation On Turnover At Hoka-Hoka Bento Branch Bsd Square Tangerang*. *International Journal of Economy, Education and Entrepreneurship (IJE3)*, 1(2), 171-177. <https://doi.org/10.53067/ije3.v1i2.26>
- Wahyuliani, N. W., & Suwandana, I. M. A. (2019). Pengaruh Insentif Jasa Pelayanan, Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan di RSUD Sanjiwani Gianyar. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium*, 5(2), 151- 160.