BAB IV
HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Operasional

4.1.1 Profil Perusahaan

Pendirian PT PAL Indonesia bermula dari sebuah galangan kapal di zaman pendudukan belanda yang bernama Marine Establishment (ME) dan diresmikan oleh pemerintah belanda pada tahun 1939. Pada masa pendudukan jepang perusahaan ini beralih nama menjadi Kaigun SE 2124. Setelah kemerdekaan, pemerintah Indonesia menasionalisasi perusahaan ini dan mengubah namanya menjadi Penataran Angkatan Laut (PAL). Kemudian pada tanggal 15 April 1980, status perusahaan berubah dari perusahaan umum menjadi Perseroan Terbatas.

4.1.2 Visi, Misi dan Filosofi Bisnis Perusahaan

Setiap perusahaan mempunyai visi dan misi tertentu sebagai acuan arah tujuan perusahaan yang harus dicapai, visi dan misi yang dimiliki dalam perusahaan PT PAL Indonesia sebagai berikut:

Visi :

Perusahaan konstruksi di bidang energi berkelas dunia

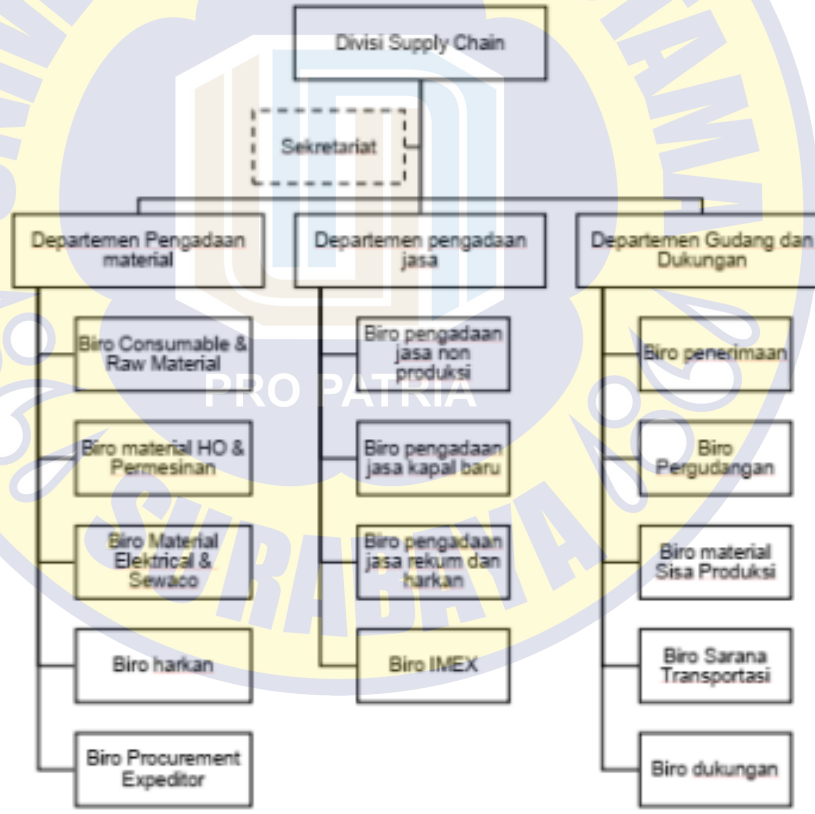
Misi :

1. Kami adalah pembangun, pemelihara dan penyedia jasa rekayasa atau kapal atas dan permukaan serta engineering *procurement* dan *construction* dibidang energi.
2. Kami adalah penyedia layanan terpadu yang ramah lingkungan untuk kepuasan pelanggan
3. Kami berkomitmen membangun kemandirian industri pertahanan dan keamanan laut, maritim dan energi kebanggan nasional

Tujuan :

PT PAL Indonesia mempunyai reputasi sebagai kekuatan utama untuk pengembangan industry maritim nasional. Sebagai usaha untuk mendukung pondasi bagi industri maritime, PT PAL Indonesia juga bekerja keras untuk menyampaikan pengetehuan, ketrampilan dan teknologi kepada masyarakat luas industri maritim nasional. Usaha ini telah menjadi relevan sebagai kunci untuk meningkatkan industri maritim nasional.

STRUKTUR ORGANISASI DIVISI SUPPLY CHAIN



Keterangan

——————— : Garis koordinasi fungsional

---------- : Garis koordinasi struktural

Sumber : PT PAL Indonesia

Gambaran umum tugas dan tanggung jawab jabatan pada Divisi Supply Chain:

1) Kepala Divisi

a) Menjabarkan, menyusun strategi pelaksanaan kebijakan perusahaan beserta program kerja di bidang pengadaan barang & jasa serta penyimpanan material/peralatan dalam rangka menunjang kegiatan produksi dan operasional perusahaan.

b) Merencanakan, mengkoordinasikan dan mengendalikan sumber daya untuk pelaksanaan pekerjaan pengadaan barang & jasa serta penyimpanan material / peralatan dalam rangka menunjang kegiatan produksi, dan operasional perusahaan

2) Sekretariat

a) Melakukan kegiatan kesektretariatan yang meliputi administrasi umum, administrasi personil, kerumah tanggan dan keuangan di lingkungan Divisi Supply Chain

b) Mengelola administrasi pemeliharaan asset, fasilitas dan sarana perkantoran di lingkungan Supply Chain.

a) Mengkelola dan mengkoordinir penyediaan sarana dan prasarana rapat di Divisi Supply Chain

3) Depatemen Pengadaan Material

a) Menjabarkan, menyusun srategi pelaksanaan kebijakan Divisi logistik beserta program kerjanya dalam bidang pengadaan material / peralatan untuk proyek pembangunan kapal, non kapal dan harkan maupun opersaional perusahaan sesuai ketentuan yang berlaku.

b) Merencanakan, mengkoordinir & melaksanakan, mengevaluasi serta melakukan perbaikan terhadap kegiatan dalam bidang yang menjadi tanggug jawabnya.

4) Departemen Pengadaan Jasa

a) Menjabarkan, menyusun strategi pelaksanaan kebijakan Divisi Logistik beserta program kerjanya dalam bidang pengadaan jasa,

non produksi dan non proyek beserta pengelolaan administrasi yang terkait sesuai ketentuan yang berlaku.

b) Merencankan mengkoordinasikan dan mengendalikan sumber daya dalam bidang pengadaan jasa kebutuhan operasional perusahaan (non produksi dan non proyek).

5) Departemen Gudang dan Dukungan

a) Menjabarkan, menyusun strategi pelaksanaan kebijakan Divisi Logistik beserta program kerjanya dalam bidang pengelolaan penerimaan material/peralatan, pergudangan, material sisa produksi, paletisasi, serta dukungan transportasi pengambilan, pengiriman dan pengembalian material dai / ke dalam gudang beserta pengelolaan administrasi yang terkait sesuai ketentuan yang berlaku.

b) Merencankan, mengkoordinasikan dan mengendalikan sumber daya dalam bidang pengelolaan pergudangan.

4.1 Deskripsi Data Hasil Penelitian

4.1.1 Karakteristik Responden

Karakter sangat penting dalam pembuatan sebuah penelitian, tujuannya untuk mengetahui seberapa banyak responden dalam faktor usia, jenis kelamin, lama kerja, dan tingkat pendidikan yang dimiliki setiap karyawan. Dalam melakukan penelitian ini, peniliti menggunakan seluruh karyawan PT. PAL Indonesia di Divisi Supply Chain sebanyak 55 orang sebagai responden. Berikut ini karakteristik yang telah didapatkan oleh peniliti untuk mendukung keberlangsungan dalam pembuatan sebuah peniltian ini:

1) Karakteristik Berdasarkan Usia

Tabel 4. 1 Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Presentase
1	<25 Tahun	3	5,40%
2	25-35 Tahun	34	61,80%
3	>35 Tahun	18	32,80%

Total	**55**	**100%**

Sumber : Hasil olah data dari peniliti

2) Responden Brdasarkan jenis kelamin

Tabel 4. 2 Responden Berdasarkakn Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1.	Laki – Laki	37	67,3%
2.	Perempuan	18	32,7%
Total		**55**	**100%**

Sumber : Hasil olah data dari peniliti

3) Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4. 3 Responden Berdasarkakn Tingkat Pendidikan

No.	Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase
1.	<1 Tahun	7	12,7%
2.	2-5 Tahun	25	45,4%
3.	>5 Tahun	23	41,9%
Total		**55**	**100%**

Sumber : Hasil olah data dari peniliti

4) Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4. 4 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Presentase
1.	SMA	16	29,1%
2.	D3	5	9,2%
3.	S1	32	58,1%
4.	S2	2	3,6%
Total		**55**	**100%**

Sumber : Hasil olah data dari peniliti

4.1.2 Distribusi Jawaban Responden

Setelah dilakukan pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner, tahap selanjutnya dilakukan tabulasi data secara detail untuk menjelaskan hasil jawaban yang telah diberikan oleh responden. Kategori dihitung berdasarkan nilai maksimal dan nilai minimal dibagi dengan jumlah kategori yang ada, yaitu : (5-1) : 5 = 08.

Tabel 4. 5 Kategori Jawaban Responden

Rata-Rata Skor	Kategori
1,00 – 1,80	Sangat Rendah
1,81 – 2,60	Rendah
2,61 – 3,40	Cukup
3,41 – 4,20	Tinggi
4,21 – 5,00	Sangat Tinggi

Sumber : Widjaja & Rahmat (2017)

1. Kompensasi (X1)

Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi

Descriptive Statistic					
Indikator	**N**	**Minimum**	**Maximum**	**Mean**	**Keterangan**
X1.1	55	2	5	3,58	Tinggi
X1.2	55	2	5	4,07	Tinggi
X1.3	55	2	5	3,75	Tinggi
X1.4	55	2	5	4,04	Tinggi
X1.5	55	2	5	3,89	Tinggi
X1.6	55	2	5	3,91	Tinggi
X1.7	55	2	5	3,76	Tinggi
X1.8	55	2	5	3,82	Tinggi
X1.9	55	2	5	4,07	Tinggi
Xl.10	55	3	5	4,11	Tinggi
		Rata-Rata		3,9	Tinggi

Sumber : Hasil Oleh Peneliti (2022)

Berdasarkan data yang diperoleh melalui pengumpulan kuesioner dari jawaban 55 responden secara keseluruhan dipersepsikan oleh responden sudah baik. Hal tersebut tercermin dari jawaban responden variabel kompensasi mendapat nilai mean secara keseluruhan 3,9 termasuk kategori tinggi.

2. Kualitas Gaya Kepemimpinan (X2)

Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi Variabel Gaya Kepemimpinan

Descriptive Statistic					
Indikator	**N**	**Minimum**	**Maximum**	**Mean**	**Keterangan**
X2.1	55	2	5	3,85	Tinggi
X2.2	55	2	5	3,53	Tinggi
X2.3	55	2	5	3,55	Tinggi
X2.4	55	2	5	3,64	Tinggi
X2.5	55	2	5	3,82	Tinggi
X2.6	55	2	5	3,56	Tinggi
X2.7	55	2	5	3,53	Tinggi
X2.8	55	2	5	3,96	Tinggi
X2.9	55	2	5	4,11	Tinggi
X2.10	55	1	5	3,96	Tinggi
		Rata-Rata		3,751	Tinggi

Sumber : Hasil Oleh Peneliti (2022)

Berdasarkan data yang diperoleh melalui pengumpulan kuesioner dari jawaban 55 responden secara keseluruhan dipersepsikan oleh responden sudah baik. Hal tersebut tercermin dari jawaban responden variabel Gaya Kepemimpinan mendapat nilai mean secara keseluruhan 3,751 termasuk kategori tinggi.

3. Loyalitas (X3)

Tabel 4. 8 Distribusi Frekuensi Variabel Loyalitas

Descriptive Statistic					
Indikator	**N**	**Minimum**	**Maximum**	**Mean**	**Keterangan**
X3.1	55	2	5	4,07	Tinggi
X3.2	55	2	5	4,2	Tinggi
X3.3	55	2	5	4,05	Tinggi
X3.4	55	2	5	4,27	Tinggi
X3.5	55	2	5	4,24	Tinggi
X3.6	55	2	5	4,29	Tinggi
X3.7	55	2	5	4,29	Tinggi
X3.8	55	3	5	4,02	Tinggi
X3.9	55	2	5	3,73	Tinggi
X3.10	55	3	5	4,18	Tinggi
		Rata-Rata		4,134	Tinggi

Sumber : Hasil Oleh Peneliti (2022)

Berdasarkan data yang diperoleh melalui pengumpulan kuesioner dari jawaban 55 responden secara keseluruhan dipersepsikan oleh responden sudah baik. Hal tersebut tercermin dari jawaban responden variabel loyalitas mendapat nilai mean secara keseluruhan 4,134 termasuk kategori tinggi.

4. Turnover (Y)

Tabel 4. 9 Distribusi Frekuensi Variabel Turnover

Descriptive Statistic					
Indikator	**N**	**Minimum**	**Maximum**	**Mean**	**Keterangan**
Y.1	55	1	5	3,53	Tinggi
Y.2	55	3	5	4,15	Tinggi
Y.3	55	3	5	4,24	Tinggi
Y.4	55	1	5	3,69	Tinggi
Y.5	55	2	5	4,18	Tinggi
Y.6	55	1	5	4	Tinggi
Y.7	55	2	5	4,09	Tinggi

Y.8	55	1	5	3,84	Tinggi
Y.9	55	1	5	3,69	Tinggi
Y.10	55	2	5	3,67	Tinggi
		Rata-Rata		3,908	Tinggi

Sumber : Hasil Oleh Peneliti (2022)

Berdasarkan data yang diperoleh melalui pengumpulan kuesioner dari jawaban 55 responden secara keseluruhan dipersepsikan oleh responden sudah baik. Hal tersebut tercermin dari jawaban responden variabel turnover mendapat nilai mean secara keseluruhan 3,908 termasuk kategori tinggi.

4.2 Analisa Data dan Pengujian Hipotesis

4.2.1 Uji Kualitas Data

4.3.1.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji seberapa layak suatu item digunakan untuk instrument penelitian dengan jalan perhitungan *corredted item total correlation*. Validitas di uji untuk membandingkjan r hitung dengan tabel untuk *degree of freedom (df)* = n-k yang dimana n adalah jumlah sampel, k jumlah variabel, dengan tingkat signifikan 0,05 atau 5%. Jika r hitung > r tabel, maka pertanyaan dikatakan tidak valid.

Pada jumlah sampel yang dilakukan dalam penelitian ini sebanyak 55 orang, dalam mencari r tabel digunakan perhitungan *df*= n-2 = 55-2 = 53, dengan menggunakan tingkat signifikan uji dua arah sebesar 0,05 didapatkan r tabel sebesar 0,

1. **Uji Validitas Pada Variabel Kompensasi (X1)**

Tabel 4. 10 Uji Validitas Pada Variabel Kompensasi (X1)

Kompensasi (X1)			
Item	**r Hitung**	**r tabel**	**Keterangan**
X1.1	0,401	0,2656	Valid
X1.2	0,292	0,2656	Valid
X1.3	0,349	0,2656	Valid

X1.4	0,623	0,2656	Valid
X1.5	0,695	0,2656	Valid
X1.6	0,691	0,2656	Valid
X1.7	0,655	0,2656	Valid
X1.8	0,605	0,2656	Valid
X1.9	0,419	0,2656	Valid
X1.10	0,289	0,2656	Valid

Sumber : Hasil Olah Peneliti (2022) berdasarkan Output SPSS (tersedia di Lampiran)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa hasil dari uji validitas pada variabel kompensasi dinyatakan valid. Hal ini dibuktikan dengan jumlah r hitung pada masing-masing pertanyaan lebih besar dari nilai r tabel (0,2656).

2. Uji Validitas Pada Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)

Tabel 4. 11 Uji Validitas Pada Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)

Gaya Kepemimpinan (X2)			
Item	**r Hitung**	**r tabel**	**Keterangan**
X2.1	0,723	0,2656	Valid
X2.2	0,408	0,2656	Valid
X2.3	0,568	0,2656	Valid
X2.4	0,393	0,2656	Valid
X2.5	0,28	0,2656	Valid
X2.6	0,569	0,2656	Valid
X2.7	0,394	0,2656	Valid
X2.8	0,704	0,2656	Valid
X2.9	0,543	0,2656	Valid
X2.10	0,597	0,2656	Valid

Sumber : Hasil Olah Peneliti (2022) berdasarkan Output SPSS (tersedia di Lampiran)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa hasil dari uji validitas pada variabel gaya kepemimpinan dinyatakan valid. Hal ini dibuktikan dengan jumlah r hitung pada masing-masing pertanyaan lebih besar dari nilai r tabel (0,2241).

3. Uji Validitas Pada Loyalitas (X3)

Tabel 4. 12 Uji Validitas Pada Loyalitas (X3)

Loyalitas (X3)			
Item	**r Hitung**	**r tabel**	**Keterangan**
X3.1	0,558	0,2656	Valid
X3.2	0,35	0,2656	Valid
X3.3	0,616	0,2656	Valid
X3.4	0,723	0,2656	Valid
X3.5	0,711	0,2656	Valid
X3.6	0,645	0,2656	Valid
X3.7	0,493	0,2656	Valid
X3.8	0,404	0,2656	Valid
X3.9	0,58	0,2656	Valid
X3.10	0,372	0,2656	Valid

Sumber : Hasil Olah Peneliti (2022) berdasarkan Output SPSS (tersedia di Lampiran)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa hasil dari uji validitas pada variabel loyalitas dinyatakan valid. Hal ini dibuktikan dengan jumlah r hitung pada masing-masing pertanyaan lebih besar dari nilai r tabel (0,2656).

4. Uji Validitas Pada Variabel Turnover (Y)

Tabel 4. 13 Uji Validitas Pada Variabel Turnover (Y)

Turnover (Y)			
Item	**r Hitung**	**r tabel**	**Keterangan**
Y.1	0,454	0,2656	Valid

Y.2	0,427	0,2656	Valid
Y.3	0,434	0,2656	Valid
Y.4	0,478	0,2656	Valid
Y.5	0,3	0,2656	Valid
Y.6	0,447	0,2656	Valid
Y.7	0,558	0,2656	Valid
Y.8	0,656	0,2656	Valid
Y.9	0,584	0,2656	Valid
Y.10	0,436	0,2656	Valid

Sumber : Hasil Olah Peneliti (2022) berdasarkan Output SPSS (tersedia di Lampiran)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa hasil dari uji validitas pada variabel turnover dinyatakan valid. Hal ini dibuktikan dengan jumlah r hitung pada masing-masing pertanyaan lebih besar dari nilai r tabel (0,2656).

4.4.1.2 Uji Reliabilitas

Untuk menguji keandalan (reliabel) suatu pernyataan digunakan teknik analisis *Cronbach's Alpha* untuk tiap variabel penelitian melalui program SPSS. Hasil pengujian ini dapat dikatakan reliabel apabila *Cronbach's Alpha* > 0,6 (Malhotra, 2012:289). Hasil uji reliabilitas dari variabel-variabel yang diteliti dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 14 Ringkasan Hasil Pengujian Uji Reliabilitas

Variabel	Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi	X1	0.688	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	X2	0.709	Reliabel
Loyalitas	X3	0.739	Reliabel
Turnover	Y	0.629	Reliabel

S

umber : Hasil Olah Peneliti (2022) berdasarkan Output SPSS (tersedia di Lampiran)

Berdasarkan hasil uji instrumen untuk uji reabilitas didapatkan semua instrument memiliki nilai chronbach alpha diatas nilai batas minimum yaitu 0,6. Sehingga instrument ini dapat dinyatakan reliabel.

4.2.2 Uji Asumsi Klasik

4.3.2.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan guna untuk menguji apakah data sudah terdistribusi normal atau tidak. Pada pengujian ini, peneliti mengacu pada teknik Kolmogrov-Smirnov. Berikut ini adalah sajian data dari pengujian normalitas :

Tabel 4. 15 Uji Kolmogrov- Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,64925628
Most Extreme Differences	Absolute	,043
	Positive	,040
	Negative	-,043
Test Statistic		,043
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200[c,d]

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Berdasarkan uji normalitas Kolmogrov-Smirnov didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,200 yang berarti nilainya lebih besar dari 0,05. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa data berdistribusi normal.

4.3.2.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikoloniritas dilakukan untuk menguji ada atau tidaknya hasil yang signifikan pada masing masing variable bebas yang akan diteliti. Untuk mengetahuinya digunakan indikasi nilai VIF (Varian Inflasi Factor).

Tabel 4. 16 Hasil Pengujian Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	14,062	7,612		1,847	,070		
	X1	,294	,117	,304	2,520	,015	,997	1,003
	X2	,391	,112	,421	3,481	,001	,988	1,012
	X3	-,027	,120	-,028	-,228	,821	,987	1,013

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Dari Peniliti, 2023

Jika nilai toleransi dibawah 0,10 atau VIF diatas 10 maka terjadi multikoliniearitas.

Tabel 4. 17Interpetasi Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Kriteria
X1	0,997	1,003	Tidak Terjasi Multikolinieritas
X2	0,988	1,012	Tidak Terjasi Multikolinieritas
X3	0,987	1,013	Tidak Terjasi Multikolinieritas

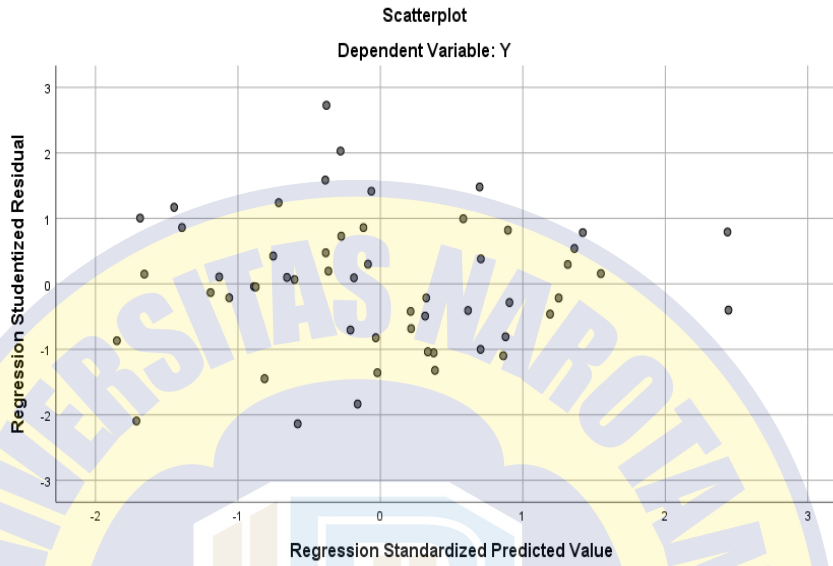
Berdasarkan hasil diatas diketahui semua nilai tolerance diatas 0,1 dan semua nilai VIF tidak ada yang melebihi 10 atau semua nilai VIF dibawah 10. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa hasil pengujian data ini tidak terjadi multikolinieritas,

4.3.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menggunakan scatterplot yang bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dimana hal itu bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya variabel pengganggu dengan variabel bebas

Hasil uji hetroskedastisitas dengan menggunakan scatterplot menunjukan hasil sebagai berikut :

Gambar 4.2 Grafik Scatterplot



Sumber : Hasil Olah Data SPSS Dari Peniliti, 2023

Pada gambar 4.5 Hasil uji heteroskedastisitas pada gambar di atas terlihat bahwa *scatterplot* tidak membentuk suatu pola tertentu serta titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y sedangkan pada sumbu X, titik berada di kanan dan kiri titik 0.

Tabel 4. 18 Uji heteroskedastisitas metode spearman Rho

Correlations		
Variabel (Constant)	**Sig.**	**Keterangan**
Kompensasi (X1)	0,783	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Gaya Kepemimpinan (X2)	0,979	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Loyalitas (X3)	0,760	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Olah Peneliti, Output SPSS

Berdasarkan tabel diatas, dapat dibuktikan bahwa tidak ada variabel yang mengalami gejala heteroskedastisitas, karena tidak ada variabel yang memiliki nilai signifikansi dibawah 0,05. Berdasarkan kedua uji diatas, bisa disimpulkan bahwa model regresi linear pada penelitian ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas yang bisa dilihat dari grafik scatterplot dimana hasilnya tidak membentuk suatu pola tertentu serta titiknya yang menyebar diatas dan dibawah 0. Selain itu, Uji heteroskedastisitas metode spearman Rho pada variabel kompensasi memilikan nilai signifikasi sebesar 0,783 , variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai signifikasi sebesar 0,979 , dan variabel loyalitas memiliki signifikasi sebesar 0,760 yang artinya dari ketiga variabel tersebut diatas nilai signifikasi yang menunjukkan tidak terjadi heteroskedasitas, maka model regresi dinyatakan valid sebagai alat peramalan.

4.2.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. 19 Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	14,062	7,612		1,847	,070		
X1	,294	,117	,304	2,520	,015	,997	1,003
X2	,391	,112	,421	3,481	,001	,988	1,012
X3	-,027	,120	-,028	-,228	,821	,987	1,013

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan SPSS 26, maka didapatkan beberapa data seperti nilai konstanta sebesar 14,062 dan nilai

koefisien regresi tiap variabel bebas yaitu X1 sebesar 0,294 ; X2 sebesar 0,391 ; X3 sebesar - 0,027, Maka persamaan regresi yang dibangun adalah sebagai berikut :

$$Y = 14{,}062 + 0{,}294\ X1 + 0{,}391\ X2 - 0{,}027X3 + e$$

Persamaan tersebut dapat terlihat bahwa keseluruhan variabel bebas (kompensasi, gaya kepemimpinan, dan loyalitas) berpengaruh terhadap turnover. berdasarkan persamaan dapat diketahui bahwa variabel bebas yang paling berpengaruh adalah variabel kompensasi dengan nilai koefisien 0,294, lalu variabel gaya kepemimpinan dengan nilai koefisien 0,391, kemudian diikuti variabel loyalitas dengan nilai koefisien -0,027.

4.2.4 Uji Hipotesis

4.3.4.1 Uji T (Parsial)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui secara parsial tingkat signifikan pengaruh anta variabel independen dan variabel dependen. Adapun syarat yang ditetapkan pada pengujian ini yaitu apabila jika probabilitas Ha > 0,05 maka dinyatakan tidak signifikan, dan jika probabilitas Ha < 0,05 maka dinyatakan signifikan.

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	14,062	7,612		1,847	,070		
X1	,294	,117	,304	2,520	,015	,997	1,003
X2	,391	,112	,421	3,481	,001	,988	1,012
X3	-,027	,120	-,028	-,228	,821	,987	1,013

a. Dependent Variable: Y

Pada penelitian ini, T tabel yang telah ditetapkan adalah 2,00758 Dengan signifikansi 0.05. Berikut adalah hasil olahan dari Uji T :

Tabel 4.1 Hasil Uji T

Sumber : Hasil Olah Penliti, Output SPSS 26 for windows

Berdasarkan tabel Uji T diatas, dapat diketahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial sebagai berikut :

1) Pengaruh Variabel Kompensasi Terhadap Turnover (H1)

Variabel kompensasi (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap turnover di PT PAL Indonesia. Hal ini disebabkan oleh nilai signifikansi kompensasi (X1) 0,015 < 0,05.

Jumlah variabel (k) = 4

Jumlah responden (n) = 55

Taraf Signifikansi = 5% : 2 =0,025

Derajat Bebas (df) = n-k

n: jumlah responden

Sedangkan nilai T tabel = t (α/2 ; n-k = t (0,05/2 ; 55-4) = (0,025 ; 51) = 2,00758 yang berarti nilai t hitung lebih besar dari pada t tabel (2,520 > 2,00758), maka H0 ditolak dan H1 diterima. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh kompensasi

terhadap turnover secara parsial diterima atau kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap turnover.

2) Pengaruh Variabel gaya kepemimpinan Terhadap turnover H2)

Variabel gaya kepemimpinan (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Turnover pada PT PAL Indonesia. Hal ini disebabkan oleh nilai signifikansi gaya kepemimpinan (X2) 0,001 < 0,05.

Sedangkan nilai T tabel = t (α/2 ; n-k = t (0,05/2 ; 55-4) = (0,025 ; 51) = 2,00758 yang berarti nilai t hitung lebih besar dari pada t tabel (3,481 > 2,00758), maka H0 ditolak dan H2 diterima. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap turnover secara parsial diterima atau gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap turnover.

3) Pengaruh Variabel loyalitas Terhadap Turnover (H3)

Variabel loyalitas (X3) berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap turnover pada PT PAL Indonesia. Hal ini disebabkan oleh nilai signifikan loyalitas (X3) sebesar 0,821 > 0,05

Sedangkan nilai T tabel = t (α/2 ; n-k = t (0,05/2 ; 55-4) = (0,025 ; 51) = 2,00758 yang berarti nilai t hitung lebih kecil dari pada t tabel (-0,228 < 2,00758), maka H0 diteria dan H4 ditolak. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh loyalitas terhadap turnover secara parsial ditolak atau loyalitas tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover.

4.3.3.2 Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4.2 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	254,587	3	84,862	6,018	,001[b]

	Residual	719,122	51	14,100		
	Total	973,709	54			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber : Hasil Olah Penliti, Output SPSS 26 for windows

Dari hasil perhitungan diatas diketahui nilai F hitung adalah 6,018. Nilai F tabel = 2,79. Pengambilan keputusan dilihat dari pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai F yang terdapat di dalam tabel ANOVA dengan tabel hitung uji F.

Untuk mencari nilai f tabel :

DF1 = K – 1 = 4-1 = 3

DF2 = N-k = 55 – 4 = 51

Keterangan : N : jumlah variabel

K : jumlah responden

Dilihat pada F tabel pada kolom ke tiga dan baris ke 51, nilai F tabel yang didapatkan adalah 2,79. Berdasarkan data uji simultan diatas didapatkan nilai sebagai berikut.

Nilai F Hitung dibanding F Tabel adalah 6,018 > 2,79 sehingga memiliki pengaruh simultan. Sedangkan nilai signifikansi didapatkan nilai 0,001 < 0,05 sehingga memiliki hubungan kuat atau signifikan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel kompensasi, gaya kepemimpinan, loyalitas secara simultan (bersamaan) berpengaruh signifikan terhadap turnover.

4.2.5 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi-variabel dependen.

Alat analisis yang digunakan pada pengujian ini adalah IBM SPSS versi 26 for windows.

Berikut ini adalah hasil uji Koefisien Determinasi pada penelitian ini :

Tabel 4.3 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,511[a]	,261	,218	3,75505

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Olah Peneliti, Output SPSS.

Berdasarkan hasil tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai adjusted r square pada penelitian ini adalah 0,218 atau bisa dikatakan 21,8%. Berarti semua variabel bebas secara bersamaan yaitu kompensasi, gaya kepemimpinan, loyalitas pada penelitian dapat mempengaruhi variabel terikat yaitu turnover sebesar 21,8%. Sedangkan 78,2% sisanya dipengaruhi oleh variabel selain yang ada pada penelitian ini.

4.3 Analisis dan Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil uji analisis regresi baik secara parsial maupun secara bersama sama antara variabel kompensasi, gaya kepemimpinan, loyalitas terhadap turnover di PT PAL Indonesia, adalah sebagai berikut :

a. Pengaruh kompensasi (X1) terhadap turnover (Y)

Dari hasil pengujian hipotesis didapatkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover di PT PAL Indonesia. Hasil tersebut diperoleh dari hasil statistik uji regresi dengan nilai t hitung sebesar 2,520 yang berarti setiap peningkatan variabel kompensasi sebesar 1 satuan maka turnover juga akan meningkat sebesar 2,520. Hasil nilai signifikansi sebesar 0,015 nilainya lebih kecil dari 0,05. Maka hipotesis pada H1 yang menyatakan

"Kompensasi (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Turnover (Y)", hipotesis tersebut dinyatakan diterima. Ini menunjukkan bahwa semakin naik kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, akan mendorong peningkatan sikap karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

b. Pengaruh gaya kepemimpinan (X2) terhadap turnover (Y)

Dari hasil pengujian hipotesis didapatkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover di PT PAL Indonesia. Hasil tersebut diperoleh dari hasil statistik uji regresi dengan nilai t hitung sebesar 3,481 yang berarti setiap peningkatan variabel gaya kepemimpinan sebesar 1 satuan maka turnover juga akan meningkat sebesar 3,481. Hasil nilai signifikansi sebesar 0,001 nilainya lebih kecil dari 0,05. Maka hipotesis pada H2 yang menyatakan "gaya kepemimpinan (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap turnover (Y)", hipotesis tersebut dinyatakan diterima. Ini menunjukkan bahwa Semakin baik gaya kepemimpinan yang dimiliki pimpinan di PT PAL Indonesia,maka akan mendorong sikap karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

c. Pengaruh loyalitas (X3) terhadap turnover (Y)

Dari hasil pengujian hipotesis didapatkan bahwa variabel loyalitas berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap terhadap turnover di PT PAL Indonesia. Hasil tersebut diperoleh dari hasil statistik uji regresi dengan nilai t hitung sebesar -0,228 yang berarti setiap peningkatan variabel loyalitas sebesar 1 satuan maka turnover justru akan semakin menurun sebesar -0,228. Hasil nilai signifikansi sebesar 0,821 nilainya lebih besar dari 0,05. Maka hipotesis pada H3 yang menyatakan "loyalitas (X3) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover (Y)", hipotesis tersebut dinyatakan ditolak.

d. Pengaruh kompensasi (X1), gaya kepemimpinan (X2), loyalitas (X3) terhadap turnover (Y)

Berdasarkan hasil analisis dan pengolahan data dinyatakan bahwa Variabel kompensasi, gaya kepemimpinan, dan loyalitas secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover. Hal ini didukung dari hasil penelitian yang menunjukkan pada Uji F mendapatkan skor 6,018 lebih besar dibandingkan F tabel yaitu 2,79 dengan nilai sig 0,000 < 0,05. Hal ini sejalan dengan hipotesis ke 5 atau H4 yang menyatakan **kompensasi (X1), gaya kepemimpinan (X2), loyalitas (X3)** secara simultan berpengaruh signifikan terhadap ***turnover (Y).***