

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LABOUR TURNOVER TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PERMODALAN NASIONAL MADANI MEKAAR AREA TANGERANG I

Chandella Wasilah¹, Irwansyah²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

* chandellaw20@gmail.com¹, dosen01457@unpam.ac.id²

Abstract. *This study aims to determine the effect of leadership style and labour turnover on employee performance at PT Permodalan Nasional Madani (PNM) Mekaar Area Tangerang 1. The research method used is a quantitative approach with an associative type of research. Data collection techniques were carried out through the distribution of questionnaires to 57 respondents who are employees of PNM Mekaar. Data analysis was conducted using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and the coefficient of determination (R^2) with the assistance of SPSS version 27. The results of the study indicate that partially, leadership style has a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 6.619 > t-table of 2.004 and a significance value of 0.009 < 0.05. Labour turnover also has a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 9.794 > t-table of 2.004 and a significance value of 0.008 < 0.05. Simultaneously, leadership style and labour turnover have a significant effect on employee performance, with an F-value of 4.292 > F-table of 3.168 and a significance value of 0.019 < 0.05. The coefficient of determination (R^2) is 0.137, which means that both independent variables contribute 13.7% to employee performance, while the remaining 86.3% is influenced by other factors outside this study.*

Keywords: *Leadership Style, Labour Turnover, Employee Performance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan labour turnover terhadap kinerja karyawan pada PT Permodalan Nasional Madani (PNM) Mekaar Area Tangerang 1. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 57 responden yang merupakan karyawan PNM Mekaar. Analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan program SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung 6,619 > t-tabel 2,004 dan nilai signifikansi 0,009 < 0,05. Labour turnover juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung 9,794 > t-tabel 2,004 dan signifikansi 0,008 < 0,05. Secara simultan, gaya kepemimpinan dan labour turnover berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F-hitung 4,292 > F-tabel 3,168 dan signifikansi 0,019 < 0,05. Nilai Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,137, yang berarti kedua variabel independen memberikan kontribusi sebesar 13,7% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya 86,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Labour Turnover, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Dalam perkembangan zaman modern saat ini, berbagai macam aspek keunggulan dibutuhkan oleh setiap perusahaan dalam rangka mencapai tujuannya. Sebuah perusahaan sangat memerlukan adanya suatu potensi, dan kekuatan internal yang kokoh dalam rangka menghadapi semua tantangan, hambatan, serta perubahan yang ada. Oleh karena itu, ada tidaknya eksistensi sebuah perusahaan, serta kompetitif tidaknya sebuah perusahaan akan sangat tergantung, dan ditentukan oleh manusia. Selaku pengelolaannya hal ini sangat

penting artinya dalam rangka menghadapi arus perubahan zaman, lingkungan, atau iklim bisnis saat ini, dan yang akan datang. Setiap perusahaan atau perusahaan diharapkan mampu mengelola, dan mengatur aspek sumber daya manusia yang dimilikinya dengan sebaik mungkin. Karena dengan terkelolanya faktor sentral ini melalui manajemen sumber daya manusia yang baik, tujuan, dan cita-cita perusahaan akan dapat tercapai.

Tabel 1.1
Kinerja Karyawan dan Data Target Pencapaian Nasabahn
Tahun 2022 s.d 2024

Tahun	Nasabah Bermasalah	Nasabah Tidak Bermasalah	Total Nasabah	Persentase
2022	105	95	200	52,5%
2023	118	82	200	59,0%
2024	135	65	200	67,5%
Total	358	242	600	59,67%

Sumber: Permodalan Nasional Madani Unit Pasar Kemis 2024

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas, dapat diketahui bahwa jumlah nasabah bermasalah pada tahun 2022 sebanyak 105 nasabah dari total 200 nasabah dengan persentase sebesar 52,5%, sedangkan nasabah tidak bermasalah sebanyak 95 nasabah atau 47,5%. Hal ini menunjukkan bahwa lebih dari separuh nasabah pada tahun 2022 termasuk dalam kategori bermasalah.

Kepemimpinan PT Permodalan Nasional Madani
Tahun 2022-2024

Indikator Kepemimpinan	Target Perusahaan	Realisasi	Gap	Dampak
Sifat (Tingkat Disiplin Pemimpin)	100% (tepat waktu)	78%	22%	Turunnya motivasi bawahan
Komunikasi (Intensitas Umpan Balik)	4 kai/bulan	1 kai/bulan	3 kali	Rendahnya kejelasan target kerja
Kepemimpinan (Tingkat Penyelesaian Tugas)	100%	82%	18%	Menurunnya produktifitas

Sumber: PT. Permodalan Nasional Madani 2024

Berdasarkan Tabel 1.2, dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan di PT Permodalan Nasional Madani periode 2022–2024 masih belum mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Pada indikator sifat pemimpin yang diukur melalui tingkat disiplin, realisasi yang dicapai sebesar 78% dari target 100%, sehingga terdapat gap sebesar 22%. Selain itu, pada indikator komunikasi, intensitas pemberian umpan balik hanya dilakukan 1 kali per bulan dari target 4 kali per bulan. Sementara itu, tingkat penyelesaian tugas hanya mencapai 82% dari target 100%, sehingga masih terdapat selisih sebesar 18%.

Tabel 1.2 Variabel (X₂)
Tingkat Labour Turnover Karyawan PT Permodalan Nasional Madani

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Jumlah Rata-Rata	Tingkat LTO (%)
2022	38	8	5	41	39,5	12,66
2023	41	10	6	45	43,0	13,95

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LABOUR TURNOVER TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT PERMODALAN NASIONAL MADANI MEKAAR
AREA TANGERANG I**

2024	45	12	6	51	48,0	12,50
Standar						10%

Sumber: PT. Permodalan Nasional Madani Tahun 2024

Berdasarkan Tabel 1.3, dapat diketahui bahwa jumlah karyawan PT Permodalan Nasional Madani mengalami perubahan selama periode 2022 hingga 2024. Pada tahun 2022, tingkat *labour turnover* sebesar 12,66%, kemudian meningkat menjadi 13,95% pada tahun 2023 dan menurun menjadi 12,50% pada tahun 2024. Meskipun mengalami penurunan pada tahun 2024, tingkat *labour turnover* masih berada di atas standar perusahaan sebesar 10%, sehingga dapat dikatakan bahwa tingkat *labour turnover* karyawan belum memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa *labour turnover* masih menjadi permasalahan yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Tingginya tingkat pergantian karyawan dapat memengaruhi stabilitas tenaga kerja serta menyebabkan perusahaan mengeluarkan biaya tambahan untuk proses rekrutmen, pelatihan, dan penyesuaian karyawan baru. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan upaya untuk menekan tingkat *labour turnover* agar sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

KAJIAN PUSTAKA

1. Pengertian Manajemen

Istilah manajemen berasal dari bahasa Prancis kuno *management*, yang memiliki arti seni melaksanakan dan mengatur. Selain itu juga, manajemen berasal dari kata *manage* yang artinya memimpin atau membuat keputusan di dalam suatu organisasi. Kata *to manage* yang artikan sebagai mengatur, memimpin, atau menangani suatu kegiatan tertentu. Secara umum, manajemen dapat dipahami sebagai suatu proses mengatur dan mengelola sekelompok orang dalam organisasi melalui fungsi-fungsi tertentu, perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian untuk mencapai tujuan yang terdiri dari man, money methods, materials dan market.

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno (2019: 5) “manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (karyawan)”. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi, dan pengembangan individu karyawan.

1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Seorang pemimpin memengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama, dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Nikmat (2022: 42) mengatakan bahwa “gaya kepemimpinan adalah pola perilaku pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya, pengertian gaya kepemimpinan dinamis, gaya kepemimpinan dapat berubah-ubah tergantung pengikut dan situasinya”. Menurut Zaharuddin (2021: 50) mengatakan bahwa “gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, sikap, dan perilaku para anggota organisasi bawahannya”.

Pengertian Labour Turnover

Menurut Mobley (2019: 42), *labour turnover* merupakan tingkat perputaran karyawan yang menunjukkan seberapa sering karyawan meninggalkan perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Tingkat turnover yang tinggi dapat mencerminkan adanya masalah

dalam organisasi, seperti kepuasan kerja yang rendah, kurangnya motivasi, atau kesempatan kerja yang lebih baik di luar perusahaan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena data yang diperoleh berupa angka, dan dianalisis menggunakan metode statistik. Menurut Sugiyono (2019: 8), penelitian kuantitatif merupakan metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, serta analisis data bersifat kuantitatif atau statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Permodalan Nasional Madani Mekaar Area Tangerang 1, yang berjumlah 57 orang. Menurut Sugiyono (2019: 121), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas, dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, dan kemudian ditarik kesimpulannya..

Sampel

Menurut Sugiyono (2019: 121), “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Hal ini sesuai dengan pendapat Sugiyono (2019: 85) yang menyatakan bahwa “Teknik sampling jenuh atau sensus digunakan apabila jumlah populasi relatif kecil, yaitu kurang dari 100 orang”. Dengan demikian, seluruh 57 karyawan PT Permodalan Nasional Madani Mekaar Area Tangerang 1 dijadikan sebagai responden penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian Instrumen Data Penelitian

Pengujian instrumen data diperlukan untuk mengetahui bahwa variabel yang diteliti memiliki fungsi sebagai alat pembuktian meliputi uji validitas, dan uji reliabilitas.

a. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui sejauhmana setiap butir pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang hendak diteliti secara tepat. Dengan kata lain, uji validitas digunakan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Adapun kriteria pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah sebagai berikut.

- a. Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, maka pernyataan dinyatakan valid.
- b. Jika $r \text{ hitung} \leq r \text{ tabel}$, maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian reliabilitas dimaksudkan untuk menguji suatu kuesioner reliabel atau handal atau tidak. Menurut Ghozali (2017: 47) “Uji reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk”. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu”. Adapun kriteria atau ketentuan dalam memutuskan pernyataan tersebut reliabel atau tidak, berikut kriteria untuk pengambilan keputusan pada uji reliabilitas.

- a. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$, maka instrumen dinyatakan reliabel.

b. Jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0,60, maka instrumen dinyatakan tidak reliabel.

Pengujian Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 4.1
Hasil Uji Kolmogorov- Smirnov Test

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.17615529
Most Extreme Differences	Absolute	.112
	Positive	.112
	Negative	-.087
Test Statistic		.112
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.070
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.069
	99% Confidence Interval	.063
	Lower Bound	.063
	Upper Bound	.076
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Output SPSS versi 27 (data diolah penulis, 2025)

Berdasarkan Tabel 4.13, ternyata hasil uji normalitas dengan metode Kolmogorov–Smirnov (K–S) menunjukkan bahwa data residual dalam model regresi berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,070, yang lebih besar dari tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Nilai tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan signifikan antara distribusi data residual dengan distribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.2
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Gaya Kepemimpinan	.429	2.331
	Labour Turnover	.429	2.331
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			

Sumber: Output SPSS versi 27 (data diolah penulis, 2025)

Berdasarkan Tabel 4.14 di atas, dapat diketahui bahwa ternyata seluruh variabel independen dalam penelitian ini tidak mengalami gejala multikolinieritas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai VIF seluruh variabel yang berada di bawah 10, dan nilai *Tolerance* yang lebih besar dari 0,10, sesuai dengan batas toleransi yang diperbolehkan.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.3
Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.245	1.581		2.053	.045
	Gaya Kepemimpinan	-.031	.094	-.069	-.334	.740
	Labour Turnover	-.007	.118	-.012	-.059	.953

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Output SPSS versi 27 (data diolah penulis, 2025)

Berdasarkan Tabel 4.15 di atas, ternyata diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel Gaya Kepemimpinan (0,740), dan *Labour Turnover* (0,953) lebih besar dari 0,05.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi ini. Artinya, model regresi yang digunakan memenuhi asumsi klasik heteroskedastisitas, dan layak digunakan untuk analisis regresi lebih lanjut.

4. Uji Autokorelasi

Tabel 4.4
Hasil Uji Autokorelasi dengan Durbin Watson

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.370 ^a	.137	.105	3.42055	2.176

a. Predictors: (Constant), Labour Turnover, Gaya Kepemimpinan
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS versi 27 (data diolah penulis, 2025)

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, ternyata hasil uji *Durbin-Watson* menunjukkan nilai 2,176 berada di antara 1,550 – 2,460, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak mengalami autokorelasi. Dengan demikian, data penelitian memenuhi asumsi independensi residual, dan layak digunakan untuk analisis regresi linier berganda.

Tabel 4.5
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.859	2.245		6.619	.000
	Gaya Kepemimpinan	.237	.087	.344	2.713	.009

Pengujian Hipotesis

1. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 4.6
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Gaya Kepemimpinan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.859	2.245		6.619	.000
	Gaya Kepemimpinan	.237	.087	.344	2.713	.009

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS versi 27 (data diolah penulis, 2025)

Berdasarkan Tabel 4.27, ternyata hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,009 < 0,05$, dan t-hitung sebesar 6,619, yang secara absolut lebih besar dari t-tabel 2,004 ($6,619 > 2,004$). Dengan demikian, H_01 ditolak dan H_{a1} diterima, hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Permodalan Nasional Madani Mekaar Cabang Tangerang.

2. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 4.7
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Gaya Kepemimpinan dan Labour Turnover

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	100.435	2	50.218	4.292	.019 ^b
	Residual	631.810	54	11.700		
	Total	732.246	56			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Labour Turnover, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Output SPSS versi 27 (data diolah penulis, 2025)

Berdasarkan Tabel 4.29 dengan perhitungan Ftabel yaitu $dk = n - k$ ($57 - 3 = 54$), diperoleh nilai F-tabel sebesar 3,168. Hasil uji menunjukkan bahwa F-hitung ($4,292 > 3,168$) dengan tingkat signifikansi $0,019 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H_03 ditolak dan H_{a3} diterima, yang berarti secara simultan variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan *Labour Turnover* (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 14,859 + 0,237 X_1$ nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,344, artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang “rendah”. Nilai Koefisien Determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,118 atau sebesar 11,8% sedangkan sisanya sebesar 88,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t-hitung $> t$ -tabel atau ($6,619 > 2,004$). Dengan demikian H_0 ditolak, dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Permodalan Nasional Madani Mekaar Cabang Tangerang.

Pengaruh Labour Turnover (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 16,365 + 0,303 X_2$ nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,350, artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang “rendah”. Nilai Koefisien Determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,123 atau sebesar 12,3% sedangkan sisanya sebesar 87,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t -hitung $>$ t -tabel atau ($9,794 > 2,004$). Dengan demikian H_0 ditolak, dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan antara *Labour Turnover* terhadap kinerja karyawan PT Permodalan Nasional Madani Mekaar Cabang Tangerang.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Labour Turnover (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X_1) dan *Labour Turnover* (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 14,941 + 0,127 X_1 + 0,183 X_2$, Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,370, artinya memiliki hubungan yang rendah. Nilai Koefisien Determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 0,137 atau 13,7% sedangkan sisanya sebesar 86,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F -hitung $>$ F -tabel atau ($4,292 > 3,168$). Dengan demikian H_0 ditolak, dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan gaya kepemimpinan dan *Labour Turnover* terhadap kinerja karyawan PT Permodalan Nasional Madani Mekaar Cabang Tangerang.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada Bab IV mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan *Labour Turnover* terhadap kinerja karyawan, penulis simpulkan sebagai berikut.

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 14,859 + 0,237 X_1$ nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,344, artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang “rendah”. Nilai Koefisien Determinasi sebesar 0,118 atau sebesar 11,8%, Uji hipotesis diperoleh nilai t -hitung $>$ t -tabel atau ($6,619 > 2,004$). Dengan demikian H_0 ditolak, dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Permodalan Nasional Madani Mekaar Area Tangerang 1 (satu).
2. *Labour Turnover* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 16,365 + 0,303 X_2$ nilai koefisien korelasi sebesar 0,350 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang “rendah”. Nilai Koefisien Determinasi sebesar 0,123 atau sebesar 12,3%. Uji hipotesis diperoleh nilai t -hitung $>$ t -tabel atau ($9,794 > 2,004$). Dengan demikian H_0 ditolak, dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Labour Turnover* terhadap kinerja karyawan PT Permodalan Nasional Madani Mekaar Area Tangerang 1 (satu).
3. Gaya kepemimpinan dan *Labour Turnover* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 14,941 + 0,127 X_1 + 0,183 X_2$, Nilai koefisien korelasi sebesar 0,370, artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki hubungan yang “rendah”. Nilai Koefisien Determinasi sebesar

0,137, atau 13,7%. Sedangkan sisanya sebesar 86,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ atau $(4,292 > 3,168)$. Dengan demikian H_0 ditolak, dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan gaya kepemimpinan dan *Labour Turnover* terhadap kinerja karyawan PT Permodalan Nasional Madani Mekaar Area Tangerang 1 (satu).

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan agar dapat menjadi bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya, antara lain sebagai berikut.

1. Penelitian ini hanya menggunakan dua variabel independen, yaitu Gaya Kepemimpinan dan *Labour Turnover*, sehingga hasil penelitian belum mampu memberikan gambaran yang menyeluruh mengenai faktor-faktor lain yang berpotensi memengaruhi Kinerja Karyawan, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi.
2. Data dalam penelitian ini diperoleh melalui instrumen kuesioner dengan jumlah responden yang terbatas, sehingga tingkat keakuratan hasil penelitian sangat dipengaruhi oleh kejujuran, dan persepsi subjektif dari para responden.
3. Penelitian ini dilakukan pada satu perusahaan, yaitu PT Permodalan Nasional Madani (PNM), sehingga hasil penelitian ini belum tentu dapat digeneralisasikan untuk perusahaan lain dengan karakteristik, skala, dan budaya organisasi yang berbeda.
4. Pendekatan penelitian yang digunakan bersifat kuantitatif, sehingga belum mampu menggambarkan secara mendalam faktor-faktor kualitatif seperti budaya organisasi, perilaku kerja, maupun aspek psikologis yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan penelitian, dan keterbatasan yang telah diuraikan, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut.

1. Berdasarkan penilaian jawaban responden pada variabel gaya kepemimpinan (X_1), pernyataan yang paling lemah terdapat pada indikator “Komunikasi” pada pernyataan “Atasan terbuka terhadap masukan atau saran dari bawahan”. Dengan nilai rata-rata sebesar 4,05 dengan penilaian “baik”. maka saran yang dapat diberikan kepada pihak perusahaan supaya meningkatkan efektivitas komunikasi kepemimpinan dengan cara memperluas ruang dialog, memperkuat mekanisme penyampaian aspirasi, serta mendorong atasan untuk memberikan respons yang konstruktif terhadap masukan bawahan.
2. Berdasarkan penilaian jawaban responden pada variabel labour turnover (X_2), pernyataan yang paling lemah terdapat pada indikator “Komitmen Organisasi” pada pernyataan “Saya tidak memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan di tempat lain”. Dengan nilai rata-rata sebesar 3.35 dengan penilaian “Baik”. maka saran yang dapat diberikan kepada pihak perusahaan supaya meningkatkan upaya dalam membangun komitmen organisasi melalui penyediaan lingkungan kerja yang mendukung, meningkatkan kejelasan jenjang karier, memberikan penghargaan atas kinerja, serta menciptakan hubungan kerja yang positif antara atasan dan bawahan.
3. Berdasarkan penilaian jawaban responden pada variabel kinerja karyawan (Y), pernyataan yang paling lemah terdapat pada indikator “Kuantitas Kerja” pada pernyataan “Saya dapat menyelesaikan tugas dalam jumlah sesuai target.”. Dengan nilai rata-rata sebesar 4,10 dengan penilaian “Baik”. maka saran yang dapat diberikan kepada pihak perusahaan supaya meningkatkan dukungan terhadap

karyawan melalui pengaturan beban kerja yang lebih proporsional, penyediaan fasilitas kerja yang memadai, serta pelatihan yang dapat memperkuat kemampuan teknis maupun manajerial karyawan. Selain itu, perusahaan juga dapat menerapkan sistem monitoring dan evaluasi yang lebih terstruktur agar karyawan memperoleh umpan balik yang jelas terkait pencapaian target kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aljabar, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Amalia, S. F., & Slamet, T. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 5(12).
- Ansory, A., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Globalisasi*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Apriyanto, D. (2020). *Kepemimpinan Efektif dalam Organisasi Modern*. Bandung: Alfabeta.
- Asmara, A. P. (2017). Pengaruh *turnover intention* terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Bedah Surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 5(2), 123-129.
- Astuti, R., & Sari, S. P. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pamulang. *Journal of Research and Publication Innovation (JORAPI)*, 3(1), 1039–1049.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Aswan, M. (2017). *Tipe-tipe Kepemimpinan dalam Teori dan Praktik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Dessler, G. (2019). *Human Resource Management* (16th ed.). Boston: Pearson Education.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Dirgahayu, E., Lestari, A. P., & Asymar, H. H. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Melzer Global Sejahtera Jakarta*. Universitas Bina Sarana Informatika.
- Ernie, & Donni, P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Erri, D., Lestari, A. P., & Asymar, H. H. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(9), 1897-1906.
- Fauziah, N., & Komarudin. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Ela Jaya Berkah Pamulang Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen (JIEM)*, 3(10), 449–460.
- Flippo, E. B. (2018). *Personnel Management*. New York: McGraw-Hill.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, I. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P., & Susan, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Ilyas, M., & Handayani, R. (2025). Pengaruh stres kerja dan turnover terhadap kinerja karyawan pada PT Primadaya Plastisindo Tbk Bogor - Jawa Barat. *Journal of Research and Publication Innovation (JORAPI)*, 3(1), 1362–1373.
- Jamaludin, A. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kaho Indahcitra Garment Jakarta. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 161-169.
- Jatmiko, H., & Sandy, S. R. O. (2024). Analisis Perputaran Karyawan (Labour Turnover) Hotel Berbintang Di Kota Jember. *Tourism Scientific Journal*, 9(2), 151-161.
- Kartono, K. (2019). *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?* Jakarta: Rajawali Pers.
- Makalew, T. M., Tamengkel, L. F., & Punuindoong, A. Y. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. AKR Land Wenang Golf Manado. *Productivity*, 2(5), 428-432.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management* (13th ed.). Mason, OH: South-Western Cengage Learning.
- Mobley, W. H. (2019). *Employee Turnover: Causes, Consequences, and Control*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Nikmat, S. (2022). *Gaya Kepemimpinan dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Octaviani, G., & Muhandi. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Karyawan PAD I di BPPD Kota Bandung*. Universitas Islam Bandung.
- Prawitasari. (2020). *Employee Turnover: Causes, Consequences, and Control* (Mobley, W. H., dalam terjemahan). Reading, MA: Addison-Wesley.
- PT Permodalan Nasional Madani (Persero). (2023). *Laporan Tahunan dan Profil Perusahaan PT. PNM (Persero)*. Diakses dari <https://www.pnm.co.id>
- Rivai, V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). New York: Pearson Education.
- Rumondan, A. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Efektivitas Organisasi*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Sakirin, N. S., Indriasari, I., & Indiworo, H. E. (2023). Analisis Kinerja Karyawan Permodalan Nasional Madani (PNM) Mekaar di Demak. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan*, 3(1), 49-61.
- Siagian, S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Silaen, S. (2021). *Manajemen Kinerja Karyawan: Konsep dan Implementasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Silaen, S., Siregar, E., & Simanjuntak, M. (2021). *Manajemen Kinerja dan Kompetensi SDM*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Solekah, N., Indriasari, I., & Indiworoca, H. E. (2022). *Analisis Kinerja Karyawan PNM Mekaar di Demak*. Universitas PGRI Semarang.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LABOUR TURNOVER TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT PERMODALAN NASIONAL MADANI MEKAAR
AREA TANGERANG I**

- Uas, w. E., timuneno, t., Neno, m. S., & Fanggidae, R. E. (2024). Pengaruh kepemimpinan dan *teamwork* terhadap kinerja karyawan pada PT. permodalan nasional madani cabang alak. *Glory jurnal ekonomi dan ilmu sosial*, 5(1), 235-247.
- Utami, A. S. (2023, November). Analisis Gaya Kepemimpinan Ketua Kelompok dan Sistem Tanggung Renteng pada PNM Mekaar Kota Depok Cabang Pancoran Mas 2. In *Seminar Nasional Riset Terapan* (Vol. 12, No. 01, pp. 371-378).
- Zaharuddin, R. (2021). *Teori dan Praktik Kepemimpinan dalam Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.