



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 3 (2025) pp: 408-416

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Turnover Intention* Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel *Intervening*

Novalia Amanda¹, Kasmiruddin²

Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Riau

Email: novalia.amanda1206@student.unri.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *turnover intention* karyawan, dengan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*, pada PT. Prima Printis Cabang Pematang Reba, Rengat. Sumber daya manusia merupakan aset krusial bagi perusahaan, namun tantangan *turnover intention* dapat menghambat operasional dan produktivitas. Gaya kepemimpinan transformasional diyakini mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan meningkatkan retensi karyawan. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 66 karyawan PT. Prima Printis Cabang Pematang Reba, Rengat. Analisis data menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) dengan pendekatan Partial Least Square (PLS) melalui perangkat lunak SmartPLS versi 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan ($T\text{-statistic} = 3.944$, $P\text{-value} = 0.000$), dengan pengaruh sebesar 83.9% terhadap variabel *turnover intention*. Selain itu, kepemimpinan transformasional juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi ($T\text{-statistic} = 12.860$, $P\text{-value} = 0.000$). Komitmen organisasi terbukti memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *turnover intention* karyawan ($T\text{-statistic} = 3.031$, $P\text{-value} = 0.001$). Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas kepemimpinan transformasional dan penguatan komitmen organisasi dapat secara efektif mengurangi niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan, sehingga menjaga stabilitas tenaga kerja dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Kata kunci: Kepemimpinan Transformasional, *Turnover Intention*, Komitmen Organisasi, Variabel *Intervening*, PT. Prima Printis

1. Latar Belakang

Dalam lanskap bisnis yang dinamis dan kompetitif saat ini, keberadaan sumber daya manusia (SDM) memegang peranan krusial sebagai penggerak utama, pengelola, produsen, dan perancang seluruh sistem organisasi. Keberhasilan perusahaan tidak hanya bergantung pada ketersediaan SDM, melainkan juga pada kemampuan perusahaan dalam mempertahankan karyawan berkualitas. Namun, tantangan serius yang sering dihadapi adalah tingginya *turnover intention* karyawan, yang dapat menghambat kelancaran operasional dan menurunkan produktivitas. Fenomena ini menjadi perhatian utama bagi manajemen PT. Prima Printis cabang Pematang Reba, Rengat, di mana data menunjukkan fluktuasi tingkat *turnover* yang signifikan, mencapai 15.07% pada tahun 2020 dan 14.67% pada tahun 2024. Indikasi seperti karyawan meninggalkan pekerjaan saat jam kerja, ketidakdisiplinan, penundaan tugas, ketidakmampuan mencapai target, dan kurangnya partisipasi dalam kegiatan tim, semakin memperkuat dugaan adanya niat untuk keluar dari perusahaan.

Berbagai penelitian telah mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention*, salah satunya adalah gaya kepemimpinan. Kepemimpinan transformasional, yang menekankan pada inspirasi, motivasi, dan pemberdayaan karyawan, terbukti mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendukung perkembangan organisasi. Studi terdahulu menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap retensi karyawan dan secara signifikan dapat mengurangi niat berpindah kerja. Namun, beberapa penelitian lain menemukan bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *turnover*

intention tidak selalu signifikan secara langsung, menunjukkan adanya variabel lain yang mungkin memediasi hubungan tersebut. Salah satu variabel mediasi yang relevan adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi, yang mencakup keyakinan kuat terhadap tujuan organisasi, kemauan bekerja keras, dan keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, telah terbukti berperan penting dalam mengurangi *turnover*. Karyawan dengan komitmen tinggi cenderung bertahan meskipun menghadapi tantangan. Penelitian sebelumnya juga mengonfirmasi bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, dan komitmen organisasi sendiri berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Meskipun demikian, masih terdapat celah penelitian mengenai bagaimana kepemimpinan transformasional secara tidak langsung memengaruhi *turnover intention* melalui komitmen organisasi dalam konteks spesifik perusahaan distribusi seperti PT. Prima Printis cabang Pematang Reba, Rengat, yang memiliki dinamika operasional dan karakteristik karyawan yang unik.

Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan menganalisis secara mendalam kondisi kepemimpinan transformasional, *turnover intention*, dan komitmen organisasi di PT. Prima Printis cabang Pematang Reba, Rengat. Penelitian ini juga bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh langsung kepemimpinan transformasional terhadap *turnover intention*, pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap *turnover intention*, serta pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Kebaruan penelitian ini terletak pada eksplorasi hubungan kausalitas antar variabel dalam konteks perusahaan distribusi yang spesifik, serta memberikan implikasi praktis bagi manajemen dalam merumuskan strategi retensi karyawan yang lebih efektif.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif, di mana gejala-gejala hasil observasi dikonversikan ke dalam angka-angka untuk dianalisis menggunakan metode statistik, memberikan hasil yang objektif dan dapat diuji secara statistik. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menerangkan bagaimana satu variabel memengaruhi variabel lainnya, dengan mengandalkan data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner tertutup berskala Likert yang disebarikan kepada 66 responden, serta data sekunder yang relevan. Teknik analisis data meliputi statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik data, dan pengolahan data inferensial menggunakan perangkat lunak SmartPLS versi 4 dengan metode Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS) untuk menguji hubungan kausal antar variabel.

2.1. Populasi dan Sampel

Populasi didefinisikan sebagai wilayah generalisasi yang ada dalam penelitian, meliputi objek atau subjek yang bisa ditarik kesimpulannya [Nur Fadilah et al., 2023]. Dalam penelitian ini, populasi adalah seluruh karyawan tetap PT. Prima Printis cabang Pematang Reba, Rengat, yang berjumlah 66 orang. Sampel adalah sebagian dari populasi untuk mewakili seluruh populasi [Sugiyono, 2020]. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil (kurang dari 100 orang), teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sensus, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah responden yang terlibat dalam penelitian ini adalah 66 karyawan.

2.2. Teknik dan Analisis Data

1. Statistik Deskriptif: Analisis ini menyajikan data yang masuk kemudian dikelompokkan dalam bentuk tabel atau grafik disertai dengan penjelasan sesuai dengan metode deskriptif. Menurut Sugiyono (2018), statistik deskriptif digunakan untuk mendapatkan, mengolah, serta menyajikan suatu data penelitian dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Dengan menjabarkan permasalahan secara umum, membahas data-data yang telah ada yang kemudian dikaitkan dengan teori-teori yang relevan dengan masalah yang bersangkutan.
2. Analisis Data: Pada penelitian ini, pengolahan data dilakukan menggunakan perangkat lunak SmartPLS versi 4 yang mengaplikasikan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan pendekatan *Partial Least Square* (PLS). Menurut Imam Ghazali (2016: 417), metode PLS mampu menggambarkan variabel laten (tak terukur langsung) dan diukur menggunakan indikator-indikator. Peneliti memilih PLS karena karakteristik variabel laten dalam penelitian ini yang diukur berdasarkan indikator-indikator tersebut, sehingga analisis dapat dilakukan secara rinci dan terstruktur.

3. Hasil dan Pembahasan

Bagian ini menyajikan temuan dari penelitian yang telah dilakukan, dimulai dengan deskripsi karakteristik responden dan dilanjutkan dengan analisis data. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara daring kepada 66 karyawan PT. Prima Printis Cabang Pematang Reba, Rengat. Tanggapan yang terkumpul dari kuesioner ini mencerminkan persepsi responden terkait kepemimpinan transformasional, *turnover intention* karyawan, dan komitmen organisasi, yang kemudian dianalisis untuk menguji hipotesis penelitian.

3.1. Hasil Penelitian

Untuk memastikan representasi yang memadai dan validitas temuan, penelitian ini mempertimbangkan kesediaan partisipan dalam mengisi instrumen penelitian. Guna mendukung generalisasi hasil pada populasi dengan kondisi serupa, peneliti juga memperhatikan keseimbangan identitas responden. Profil demografi responden dalam penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan jenis pekerjaan, posisi Sales paling dominan dengan 21 orang (31,3%), diikuti oleh Sales Promotion Representative (SPR) sebanyak 9 orang (13,4%), sementara Koordinator Logistik, staf pemasaran, dan staf gudang masing-masing berjumlah 8 orang (11,9%). Supervisor (SPV) sebanyak 7 orang (10,4%), Administrasi Cabang 4 orang (6,0%), dan Kepala Gudang 1 orang (1,5%), mencerminkan struktur organisasi yang beragam di PT. Prima Printis Cabang Pematang Reba. Selanjutnya, berdasarkan usia, mayoritas responden berada pada rentang usia produktif muda, yaitu 20-29 tahun, dengan jumlah 46 orang (69,7%), diikuti oleh kelompok usia 30-39 tahun sebanyak 18 orang (27,3%), dan sisanya 2 orang (3,0%) berada pada rentang usia 40-49 tahun, menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja di perusahaan adalah generasi muda hingga dewasa awal.

Pengujian Instrumen

1. Outer Model

a. Validity Convergent

Validitas konvergen (*convergent*) bertujuan untuk mengukur sejauh mana hubungan antar item atau indikator dalam mengukur suatu konstruk. Dengan kata lain validitas konvergen ingin mengkonfirmasi pengukuran konstruk tersebut sudah tepat. Uji validitas *convergent* indikator dapat dilihat dari *loading factor*. Indikator dianggap valid adalah indikator yang memiliki nilai *loading factor* > 0,70. Hasil uji validitas *convergent* setiap indikator pada masing-masing konstruk variabel dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Covergent Variabel Penelitian

	Kepemimpinan Transformasional (X)	Turnover Intention (Y)	Komitmen Organisasi (Z)
X.1	0,762		
X.2	0,848		
X.3	0,843		
X.4	0,842		
X.5	0,813		
X.6	0,875		
X.7	0,814		
X.8	0,843		
Y.1		0,861	
Y.2		0,905	
Y.3		0,841	
Y.4		0,811	
Y.5		0,854	

Y.6		0,817	
Z.1			0,779
Z.2			0,892
Z.3			0,712
Z.4			0,875
Z.5			0,841
Z.6			0,865

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2025

Nilai pada hasil uji penelitian ini, untuk hasil individual pertanyaan pada setiap indikator mencapai 0.7 yang dapat diartikan bahwa untuk semua individual dinyatakan “valid”, atau dapat dikatakan nilai outer model antara indikator dengan variabel sudah memenuhi convergent validity karena nilai loading factor > 0.7. Nilai convergent validity terendah yaitu 0.712 pada variabel komitmen organisasi (Z), sedangkan nilai *convergent validity* tertinggi yaitu 0.905 pada variabel *turnover intention* (Y).

b. Validity Discriminant

Validitas diskriminan bertujuan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing variabel laten berbeda dengan variabel lainnya. Model dikatakan memiliki validitas diskriminan yang baik jika setiap indikator pada suatu variabel laten menunjukkan nilai loading yang lebih tinggi pada variabel tersebut dibandingkan dengan nilai loadingnya pada variabel laten lain. Hasil pengujian discriminant validity diperoleh sebagai berikut:

Tabel 2. Nilai Discriminant Validity atau Cross Loading

	Kepemimpinan Transformasional	Komitmen Organisasi	Turnover Intention
X.1	0,762	0,656	0,299
X.2	0,848	0,779	0,449
X.3	0,843	0,757	0,361
X.4	0,842	0,762	0,332
X.5	0,813	0,730	0,276
X.6	0,875	0,787	0,355
X.7	0,814	0,791	0,459
X.8	0,843	0,807	0,357
Y.1	0,408	0,365	0,861
Y.2	0,369	0,369	0,905
Y.3	0,263	0,270	0,841
Y.4	0,326	0,348	0,811
Y.5	0,455	0,421	0,854
Y.6	0,358	0,300	0,817
Z.1	0,757	0,779	0,211
Z.2	0,806	0,892	0,440
Z.3	0,635	0,712	0,228
Z.4	0,804	0,875	0,337
Z.5	0,784	0,841	0,404
Z.6	0,762	0,865	0,409

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.1988>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2025

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa beberapa nilai loading factor pada indikator-indikator dari masing-masing variabel tidak menunjukkan nilai loading tertinggi jika dibandingkan dengan nilai loading indikator yang sama pada variabel laten lainnya. Hal ini berarti setiap variabel laten telah memiliki *discriminant validity* yang baik dimana variabel lain tidak memiliki pengukur yang berkorelasi tinggi dengan konstruk lainnya.

c. Uji Reabilitas

Kriteria reliabilitas dan validitas juga bisa dilihat dari nilai reliabilitas suatu konstruk dan nilai Average Variance Extracted (AVE) dari masing-masing konstruk. Konstruk dikatakan mempunyai reliabilitas yang tinggi apabila nilai Cronbach's Alpha > 0,70 dan AVE berada diatas 0,50. Pada tabel 5.6 akan disajikan nilai Composite Reliability dan AVE untuk seluruh variabel.

Tabel 3. Konstruk Reliabilitas dan Validitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
X	0,936	0,938	0,9472	0,690
Z	0,908	0,916	0,929	0,688
Y	0,923	0,934	0,9939	0,720

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel diatas bisa dilihat bahwa semua konstruk yang diujikan reliabel dan valid. Kesimpulan ini didasarkan pada nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,70, composite reliability di atas 0,60, dan AVE di atas 0,50, sesuai dengan kriteria yang direkomendasikan. Dengan demikian, penelitian dapat dilanjutkan dengan pengujian model struktural.

2. Inner Model

a. Variance Inflated Factor (VIF)

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis model stuktural maka perlu melihat ada tidaknya multikolinier antar variabel yaitu dengan melihat nilai Inner VIF. Hasil uji VIF pada penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Variance Inflated Factor (VIF)

	VIF
X -> Y	2,107
X -> Z	1,000
Z -> Y	2,107

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2025

Pada tabel di atas, nilai estimasi menunjukkan bahwa inner VIF < 5, yang berarti tingkat multikolinieritas antar variabel tergolong rendah. Dengan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa estimasi parameter dalam SE-PLS bersifat *robust* (tidak bias).

b. R-Square

Dalam pengujian ini, perubahan nilai R-Square digunakan untuk menentukan apakah variabel laten eksogen tertentu memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel laten endogen. Hasil dari PLS *R-Squares* merepresentasikan jumlah *variance* dari konstruk yang dijelaskan oleh model. Menurut Ghazali dan Latan (2019), rentan nilai R-Square dapat dikategorikan menjadi 3 tingkatan, yaitu 0.75 (model kuat), 0.50 (model moderat), dan 0.25 (model lemah) yang dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderate dan lemah. Berikut merupakan tabel hasil *R-Square* pada penelitian ini:

Tabel 5. Hasil Uji R-Square adjusted

	R-square	R-Square adjusted
Turnover Intention (Y)	0,839	0,837
Komitmen Organisasi (Z)	0,193	0,168

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2025

Dari tabel diatas diperoleh nilai R-Square variabel *turnover intention* (Y) sebesar 0,839 atau 83,9%. Artinya bahwa sebesar 83,9% variabel *turnover intention* (Y) dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional (X) dan komitmen organisasi (Z). Kemudian diperoleh nilai R-Square variabel komitmen organisasi (Z) sebesar 0,193 atau 19,3%. Artinya bahwa sebesar 19,3% variabel komitmen organisasi (Z) dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional (X).

c. Model Fit

Pengujian *model fit* dilakukan untuk melihat seberapa baik model yang diteliti. Pada pengujian ini perlu memperhatikan model yang diteliti dengan melihat hasil pada *NFI (Normed Fit Index)*. Nilai NFI menunjukkan seberapa persen model yang diteliti itu fit. Nilai NFI dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Uji Model Fit

	Saturated model	Estimated model
NFI	0,746	0,746

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel diketahui nilai model jenuh (*Saturated Model*) dan nilai perkiraan model (*Estimated Model*) memiliki nilai yang sama. Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa model dalam penelitian ini memiliki nilai *Normal Fit Index* (NFI) sebesar 0,746 atau 74,6%, yang berarti model ini lebih baik dibandingkan dengan model nol (*null model*).

Uji Hipotesis

1. Path Coefficients

Pengujian *Path Coefficients* atau koefisien dilakukan untuk mengetahui arah hubungan antar variabel, apakah hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan hubungan yang positif atau negatif. Nilai yang dimiliki untuk *path coefficients* dapat dikatakan positif apabila diatas 0 (> 0), dan dinyatakan negative apabila kurang dari 0 (< 0). Adapun hasil perhitungan *path coefficients* untuk penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Path Coefficients

	Kepemimpinan Transformasional	Turnover Intention	Komitmen Organisasi (Z)	Keterangan
Kepeimpinan Transformasional (X)		0,949	0,725	Diterima
Turnover Intention (Y)				Diterima
Komitmen Organisasi (Z)		0,397		Diterima

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2025

Pada tabel hasil di atas memperlihatkan bahwa 3 variabel yang digunakan dalam penelitian ini berhubungan langsung memiliki nilai positif karena *P-value* besar dari 0.05 maka seluruh variabel yang digunakan dapat dinyatakan diterima. Untuk variabel kepemimpinan transformasional (X) terhadap *turnover intention* (Y) memiliki arah hubungan yang positif dengan nilai 0,949, selanjutnya hubungan variabel komitmen organisasi (Z) terhadap *turnover intention* (Y) memiliki arah hubungan yang positif dengan nilai 0,397. Untuk hasil variabel selanjutnya, variabel kepemimpinan transformasional (X) terhadap komitmen organisasi (Z) memiliki arah hubungan positif dengan nilai 0,725.

2. T-Statistics

Pengujian *T-statistics* dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel eksogen secara keseluruhan terhadap variabel endogen dalam penelitian ini. Nilai *T-statistics* yang dianggap signifikan adalah lebih dari 1,96 dengan nilai *P-value* kurang dari 0,05, tabel hasil pada penelitian ini sebagai berikut.

Tabel 8. Hasil Uji T-Statistics

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ((O/STDEV))	P values	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional -> <i>Turnover</i>	0,494	0,487	0,125	3,944	0,000	Diterima
Kepemimpinan Transformasional -> Komitmen	0,725	0,737	0,056	12,860	0,000	Diterima
Komitmen Organisasi -> Turnover Intention	0,397	0,403	0,126	3,106	0,001	Diterima

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2025

Tabel diatas merupakan tabulasi hasil pengujian *T-statistics* pada variabel yang memiliki pengaruh langsung pada penelitian ini. Sesuai dengan hasil tabel di atas, variabel kepemimpinan transformasional -> *turnover intention* memiliki nilai *T-statistics* (3,944 > 1.96) dan *P-value* (0.000 < 0.05) dengan begitu hubungan antara kedua variabel dapat dikatakan memiliki arah yang positif dan signifikan. Variabel kepemimpinan transformasional -> komitmen organisasi dengan nilai *T-statistics* (12,860 > 1.96) dan *P-value* (0.000 < 0.05) kedua hubungan variabel dikatakan positif dan signifikan. Variabel komitmen organisasi -> *turnover intention* dengan nilai *T-statistics* (3,106 > 1.96) dan *P-value* (0.001 < 0.05) dapat dikatakan hubungan kedua variabel positif dan signifikan karena telah memenuhi faedah yang sudah ditetapkan. Dalam penelitian ini digunakan variabel intervening yang berfungsi sebagai mediator antara variabel eksogen dan endogen. Oleh karena itu, perlu dilakukan uji *specific indirect effects* untuk mengetahui sejauh mana variabel intervening memediasi hubungan antar konstruk yang digunakan dalam penelitian ini. Pengujian ini bertujuan untuk melihat apakah ada perubahan pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen ketika variabel intervening dimasukkan ke dalam model. Hasil dari pengujian pada penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji T-Statistic Variabel Mediasi

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
Kepemimpinan Transformasional -> Komitmen Organisasi -> Turnover Intention	0,288	0,296	0,095	3,031	0,001

Sumber : Data olahan peneliti, 2025

Pada tabel diatas hasil di atas menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi memiliki nilai *T-statistics* (3,031 > 1.96) dan *P-value* (0.001

< 0.05) dengan hasil nilai yang didapatkan maka hubungan antar variabel dapat dinyatakan positif dan signifikan. Sesuai dengan hasil nilai *T-statistics* dan *P-value* yang diperoleh dari hubungan antara variabel eksogen dan endogen yang diberi variabel intervening guna memediasi hubungan antar variabel dapat dinyatakan positif dan signifikan untuk seluruh variabel yang diberi mediasi.

Tabel 10. Hasil Hipotesis Penelitian

No	Hipotes	Has	Keterangan
H1	Kepemimpinan Transformatif terhadap <i>Turnover Intention</i>	Positif dan signifikan	Diterima
H2	Kepemimpinan Transformatif terhadap Komitmen Organisasi	Positif dan signifikan	Diterima
H3	Komitmen Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i>	Positif dan signifikan	Diterima
H4	Kepemimpinan Transformatif terhadap <i>Turnover Intention</i> melalui	Positif dan signifikan	Diterima

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2025

3.2 Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformatif terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil analisis, variabel Kepemimpinan Transformatif berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Nilai T-statistic sebesar 3,944 ($> 1,96$) dan P-value 0,000 ($< 0,05$) menunjukkan pengaruh positif dan signifikan. Indikator tertinggi adalah "pemimpin yang menjadi teladan" (skor 236), sementara indikator terendah adalah "pendampingan dan dukungan personal" (skor 215). Ini berarti kepemimpinan transformatif yang baik dapat mengurangi niat karyawan untuk keluar dari perusahaan.

2. Pengaruh Kepemimpinan Transformatif terhadap Komitmen Organisasi

Hasil analisis menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformatif berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Dengan T-statistic 12,860 ($> 1,96$) dan signifikansi 0,000 ($< 0,05$), hipotesis diterima. Ini berarti semakin baik kepemimpinan transformatif, semakin tinggi komitmen organisasi.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan analisis, variabel Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*, dengan T-statistic 3,106 ($> 1,96$) dan signifikansi 0,001 ($< 0,05$). Indikator tertinggi adalah "persepsi terhadap alternatif pekerjaan" (skor 234), sedangkan terendah adalah "pengakuan atas kontribusi" (skor 181). Ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang kuat dapat mengurangi keinginan karyawan untuk berpindah kerja.

4. Pengaruh Kepemimpinan Transformatif terhadap *Turnover Intention* dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening

Hasil analisis membuktikan adanya pengaruh signifikan Kepemimpinan Transformatif terhadap *Turnover Intention* melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel *intervening*. Dengan T-statistic 3,031 ($> 1,96$) dan P-value 0,001 ($< 0,05$), hipotesis ini terbukti kebenarannya.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang Pengaruh Kepemimpinan Transformatif terhadap *Turnover Intention* Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel *Intervening* pada PT. Prima Printis cabang Pematang Reba, Rengat dengan menyebarkan kuesioner secara online kepada 66 responden karyawan PT. Prima Printis cabang Pematang Reba, Rengat, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut: 1). Penelitian ini menunjukkan bahwa kondisi kepemimpinan transformatif, turnover intention, dan komitmen organisasi di kalangan karyawan PT. Prima Printis cabang Pematang Reba, Rengat adalah sebagai berikut: kepemimpinan transformatif secara umum cukup positif, namun terdapat kelemahan pada dorongan inovasi dan kreativitas dari pimpinan yang perlu diperbaiki untuk meningkatkan efektivitas kepemimpinan dan komitmen organisasi cukup positif, menandakan keterikatan karyawan yang sesuai diinginkan dalam organisasi, namun terdapat kelemahan pada sisi sikap atau nilai yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, menunjukkan perlunya penguatan keterikatan emosional karyawan. Artinya, semakin baik kepemimpinan transformatif yang diterapkan, semakin tinggi komitmen karyawan, dan semakin rendah niat mereka untuk meninggalkan perusahaan.

2). Terbukti adanya pengaruh langsung kepemimpinan transformasional terhadap *turnover intention*, artinya gaya kepemimpinan yang mampu memotivasi, mendukung, dan menginspirasi karyawan dapat memengaruhi niat karyawan untuk tetap bertahan atau meninggalkan perusahaan. 3). Terbukti adanya pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi, artinya kepemimpinan yang baik meningkatkan komitmen karyawan sehingga niat mereka untuk keluar dari perusahaan berkurang.

Referensi

1. Nur Fadilah Amin, Sabaruddin Garancang, & Kamaluddin. (2023). Konsep Umum Populasi Dan Sampel Dalam Penelitian. *Jurnal Pilar: Jurnal Kajian Islam Kontemporer*, 4.
2. Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen* (Setiyawami (Ed.); 6th Ed.). Alfabeta. Bandung.
3. Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Kombinasi (Mix Methods)* (2nd Ed.). Bandung: Alfabeta.
4. Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. (Catatan: Halaman 417 disebutkan dalam teks Anda, jadi saya menyertakan detail buku yang umum untuk Ghozali 2016).