

ANALISIS KEPEMIMPINAN, *TALENT MANAGEMENT* DAN

MOTIVASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION*

KARYAWAN: STUDI PADA PT. SRIREJEKI MAKMUR

ABADI



SITTA KUSUMA

7647157961

Penelitian ini ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan
mendapatkan Gelar Doktor

PROGRAM PASCA SARJANA

UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

2023

**PERSETUJUAN DEWAN PENGUJI
DIPERSYARATKAN UNTUK UJIAN TERBUKA/ PROMOSI DOKTOR**

Promotor

Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si.

Tanggal: 15-2-2023

Kopromotor

Dr. Indra Pahala, M.Si.

Tanggal: 15-2-2023

NAMA

TANDA TANGAN

TANGGAL

Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S., M.Bus
(Ketua)¹

21-02-2023

Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si.
(Sekretaris)²

15/2 2023

Nama : Sitta Kusuma








No. Registrasi : 7647157961

Program Studi : Ilmu Manajemen

Tgl. Lulus :

**BUKTI PERSETUJUAN HASIL PERBAIKAN DISERTASI
SETELAH UJIAN TERTUTUP**

Nama Mahasiswa : Sitta Kusuma
No Registrasi : 7647157961
Program Studi : Ilmu Manajemen

No	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
1	Prof. Dr. Dedi Purwana, M.Bus (Ketua)		21/2/2023
2	Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si. (Sekretaris/Promotor)		15/2/2023
3	Dr. Indra Pahala, M.Si. (Kopromotor)		15/2/2023
4	Prof. Dr. Saparuddin, M.Si. (Penguji)		15/2/2023
5	Dr. Budi Santoso, M.M. (Penguji)		15/2/2023
6	Agung Dharmawan Buchdadi, M.M., Ph.D. (Penguji)		15/2/2023
7	Prof. Dr. S Pantja Djati, M.A (Penguji Luar)		14/2/2023

SURAT PENYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sitta Kusuma
NIM : 7647157961
Jenjang : S3 (Doktor)
Program Studi : Ilmu Manajemen
Angkatan : 2015
Semester : 117 (Ganjil) Tahun Akademik 2021/2022

Dengan ini menyatakan bahwa persetujuan ujian terbuka dan perbaikan ujian tertutup untuk pemberkasan yudisium dan wisuda adalah benar tanda tangan dan sudah mendapatkan persetujuan oleh komisi penguji. Apabila saya melanggar pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi dari Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 15 Februari 2023
Yang membuat pernyataan,



Sitta Kusuma

PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIASI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : Sitta Kusuma
NIM : 7647157961
Tempat/Tanggal Lahir : Jakarta, 17-12-1985
Program : PROGRAM PASCA SARJANA
Program Studi : ILMU MANAJEMEN

Dengan ini menyatakan bahwa disertasi dengan judul “ANALISIS KEPEMIMPINAN, *TALENT MANAGEMENT* DAN MOTIVASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN: STUDI PADA PT. SRIREJEKI MAKMUR ABADI” merupakan karya saya sendiri, tidak mengandung unsur plagiat dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Demikianlah pernyataan ini dibuat dalam keadaan sadar dan tanpa ada unsur paksaan dari siapapun. Apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai dengan peraturan yang berlaku di Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, Januari 2023
Yang menyatakan,



Sitta Kusuma
7647157961



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN
KEBUDAYAAN UNIVERSITAS NEGERI
JAKARTA UPT PERPUSTAKAAN

Jalan Rawamangun Muka Jakarta 13220
Telepon/Faksimili: 021-4894221
Laman: lib.unj.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Negeri Jakarta, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Sitta Kusuma
NIM : 7647157961
Fakultas/Prodi : Pascasarjana/Ilmu Manajemen
Alamat email : sittakusuma85@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah:

Skripsi Tesis Disertasi Lain-lain (.....)

yang berjudul :

ANALISIS KEPEMIMPINAN, TALENT MANAGEMENT DAN MOTIVASI TERHADAP
TURNOVER INTENTION KARYAWAN: STUDI PADA PT. SRIREJEKI MAKMUR ABADI

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 27 Februari 2023

Penulis

(Sitta Kusuma)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. Srirejeki Makmur Abadi. Pada penelitian ini variabel yang dipilih menjadi faktor faktor yang mempengaruhi *Turnover intention* adalah Kepemimpinan, *Talent management* dan Motivasi. Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Srirejeki Makmur Abadi. Penelitian ini menggunakan 153 sampel yang diambil dengan teknik *random sampling*. Metode analisis dari penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, dan uji hipotesis *Structural Equation Modeling (SEM)*. Hasil penelitian membuktikan bahwa *Talent management* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *talent management*, Kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *talent management*, Motivasi berpengaruh negative dan signifikan terhadap *turnover intention*, Kepemimpinan berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* melalui *talent management*, Motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* melalui *talent management*. Temuan dari penelitian ini adalah seluruh pengaruh langsung terbukti dan signifikan secara statistik, kecuali kepemimpinan yang tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*, berbeda dengan beberapa penelitian sebelumnya. *Talent management* juga tidak menjadi variabel mediasi pada pengaruh tidak langsung kepemimpinan dan motivasi terhadap *turnover intention*.

Kata kunci: *Turnover intention*, Kepemimpinan, *Talent management*, Motivasi

ABSTRACT

This study aims to analyze the factors that influence the turnover intention of PT. Srirejeki Makmur Abadi. In this study, the variables chosen to be the factors that influence turnover intention are leadership, talent management and motivation. This research is a type of quantitative research. The population of this study are employees of PT. Srirejeki Makmur Abadi. This study used 153 samples taken by random sampling technique. The analytical method of this study uses descriptive analysis, validity test, reliability test, and Structural Equation Modeling (SEM) hypothesis testing. The results of the study prove that Talent management has a negative and significant effect on turnover intention, Leadership has a positive and significant effect on talent management, Leadership has a negative and insignificant effect on turnover intention, Motivation has a positive and significant effect on talent management, Motivation has a negative and significant effect on turnover intention, Leadership has a negative and insignificant effect on turnover intention through talent management. Motivation has a negative and insignificant effect on turnover intention through talent management. The findings from this study are that all direct effects are proven and statistically significant, except for leadership which does not have a significant effect on turnover intention, in contrast to several previous studies. Talent management is also not a mediating variable on the indirect influence of leadership and motivation on turnover intention..

Keywords: *Turnover intention, Leadership, Talent management, Motivation*

RINGKASAN

Pendahuluan

Robbins (2013) menjelaskan *turnover* secara umum adalah sebagai berhentinya pegawai yang bersifat permanen dari perusahaan, baik dilakukan oleh pegawai sendiri (secara sukarela) maupun yang dilakukan oleh perusahaan. Menurut Jin, McDonald dan Park (2018) bahwa *turnover intention* adalah proses kognitif untuk mempertimbangkan meninggalkan pekerjaan dan mencari pekerjaan alternatif.

Dalam keadaan normal (tanpa bencana) perkembangan di pasar tenaga kerja dan perkembangan ekonomi telah menciptakan gaji yang lebih baik dan memungkinkan orang lebih banyak kebebasan dalam memilih pekerjaan. Berganti pekerjaan atau perubahan karir menjadi hal biasa dan seperti telah menjadi atribut kunci dari proses karir seseorang. Kotler dan Armstrong (2012) mengatakan bahwa hal tersebut sangat mengganggu dan mahal harganya buat organisasi. Sehingga dianggap penting untuk mengukur *turnover* karyawan dan menghitung biaya yang telah dikeluarkan serta mengidentifikasi kenapa karyawan tersebut meninggalkan organisasi.

Saat ini permasalahan kepemimpinan, *talent management* dan motivasi dalam industri khususnya PT Srejekki Makmur Abadi telah memberikan dampak yang signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, hal ini merupakan permasalahan yang serius bagi perusahaan. Kesuksesan sebuah perusahaan sangat tergantung dengan kualitas sumber daya manusia (SDM)-nya, apabila dikatakan karyawan mengalami turnover, maka merupakan permasalahan bagi perusahaan. Penelitian ini mengeksplorasi faktor-faktor yang memengaruhi niat berpindah karyawan pada PT. Srejekki Makmur Abadi, dimana kepemimpinan, *talent management* dan motivasi diperiksa sebagai kemungkinan pengaruh pada niat berpindah.

Penelitian ini mencoba mengeksplorasi faktor-faktor yang memengaruhi niat berpindah karyawan pada PT. Srejekki Makmur Abadi. Saat ini, permasalahan kepemimpinan, *talent management* dan motivasi dalam industri khususnya PT Srejekki Makmur Abadi telah memberikan dampak yang signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, hal ini merupakan permasalahan yang serius bagi perusahaan. Pada kondisi saat ini, peluang kerja dan kesempatan kerja di tempat lain dengan imbalan yang lebih baik adalah tantangan berat setiap perusahaan. Hal ini tentu dapat memungkinkan untuk berpikir *turnover*, sebagaimana turnover yang terjadi di PT. Srejekki Makmur Abadi. PT. Srejekki Makmur Abadi mengalami turnover karyawan selama 3 tahun terakhir.

Jumlah karyawan yang keluar selalu meningkat tiap tahunnya, walau dibarengi dengan penambahan karyawan. Intensitas pergantian karyawan juga tidak bisa dihindari dan loyalitas karyawan masih diragukan. Artinya perusahaan masih sulit untuk mendapatkan karyawan yang tepat untuk posisi yang tepat, terutama pada bagian media social. Tingginya angka tersebut menunjukkan adanya karyawan

yang memilih untuk berganti pekerjaan, hal ini dikarenakan kurangnya kemampuan pihak manajemen atau pemimpin perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia.

Metode Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengkaji, menganalisis dan menemukan (1) pengaruh *talent management* terhadap *turnover intention* (2) pengaruh kepemimpinan terhadap *talent management* (3) pengaruh kepemimpinan terhadap *turnover intention* (4) pengaruh motivasi terhadap *talent management* (5) pengaruh motivasi terhadap *turnover intention* (6) pengaruh kepemimpinan terhadap *turnover intention* melalui *talent management* (7) pengaruh motivasi terhadap *turnover intention* melalui *talent management*

Penelitian ini menguji *turnover intention* karyawan di PT. Srirejeki Makmur Abadi. Lokasi ini dijadikan sebagai tempat penelitian dikarenakan terdapat beberapa masalah terkait *turnover intention* yang disebabkan oleh beberapa faktor, sehingga lokasi ini cocok untuk dijadikan tempat penelitian. Penelitian ini dilakukan pada bulan November 2022 dimulai dari penyusunan rencana proposal penelitian sampai dengan penyusunan laporan hasil penelitian pada bulan Januari 2023.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *survey* melalui kuesioner, dimana penelitian ini mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data. Adapun desain dari metode *survey* ini adalah deskriptif kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah Karyawan PT. Sri Rejeki Makmur Abadi. Sampel penelitian ini adalah 153 Karyawan PT. Sri Rejeki Makmur Abadi, teknik pengumpulan sampel menggunakan metode random sampling dengan alasan untuk memudahkan Peneliti dalam memperoleh data untuk penelitian.

Hasil Penelitian

Hasil penelitian membuktikan bahwa (1) *Talent management* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* (2) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *talent management* (3) Kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* (4) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *talent management* (5) Motivasi berpengaruh negative dan signifikan terhadap *turnover intention* (6) Kepemimpinan berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* melalui *talent management* (7) Motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* melalui *talent management*.

Dari hasil analisis data variabel independen kepemimpinan, *talent management* dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen *turnover intention* karyawan sebesar 12,6% sedangkan sisanya sebesar 87,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya di luar model. Karena persentase variabel di luar model cukup besar maka direkomendasikan untuk dilakukan penelitian lebih lanjut

dengan menambah variabel independen yang secara teoritik relevan dengan tujuan penelitian yaitu pengembangan model *turnover intention* dari sudut pandang sumber daya manusia. Variabel yang peneliti duga dapat mempengaruhi turnover adalah kompensasi dan kepuasan kerja. Pada penelitian ini juga terdapat hipotesis yang tidak terbukti dan tidak signifikan, hal ini perlu adanya perhatian apakah karena jawaban responden bias, instrumen penelitiannya kurang dipahami secara tepat oleh responden ataukah karena hal-hal lainnya seperti pengelolaan *talent management* pada perusahaan belum tersistem dengan baik ataupun dominasi kepemilikan perusahaan.



KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur senantiasa penulis panjatkan kepada Allah SWT sehingga penulisan disertasi ini dapat diselesaikan.

Penyusunan disertasi yang berjudul “Analisis Kepemimpinan, *Talent management* dan Motivasi terhadap *Turnover intention* Karyawan: Studi pada PT. Srirejeki Makmur Abadi” bertujuan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar doktor pada Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.

Penulis berharap dengan penulisan disertasi ini dapat memberikan manfaat kepada semua pihak yang membutuhkan sumbangan pemikiran dalam perkembangan ilmu pengetahuan, terlebih jauh dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Jakarta, 16 Februari 2023

Peneliti



Sitta Kusuma

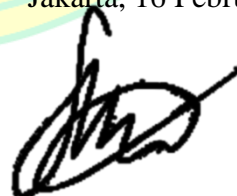
ACKNOWLEDGEMENT

Disertasi ini dapat diselesaikan berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu, penulis berterima kasih kepada semua pihak yang secara langsung dan tidak langsung memberikan kontribusi dalam penyelesaian disertasi ini. Secara khusus pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Komarudin, M.Si. selaku Rektor Universitas Negeri Jakarta
2. Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S., M.Bus. selaku Direktur Pasca Sarjana Universitas Negeri Jakarta
3. Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si. selaku Ketua Program Studi Ilmu Manajemen Pasca Sarjana Universitas Negeri Jakarta sekaligus selaku Promotor
4. Dr. Indra Pahala, M.Si. selaku Kopromotor
5. Prof. Dr. Saparuddin, M.Si. selaku Penguji
6. Dr. Budi Santoso, MM. selaku Penguji
7. Agung Dharmawan Buchdadi, M.M., Ph.D. selaku Penguji
8. Prof. Dr. S Pantja Djati, M.A. selaku Penguji Luar
9. Karyawan PT. Sreirejeki Makmur Abadi
10. Keluarga penulis yang selalu mendukung
11. Pihak pihak yang telah membantu secara moril maupun materil

Penulis menyadari bahwa disertasi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan, semoga disertasi ini dapat bermanfaat khususnya bagi pihak-pihak yang membutuhkan demi penelitian yang lebih sempurna.

Jakarta, 16 Februari 2023



Sitta Kusuma

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN DEWAN PENGUJI DIPERSYARATKAN UNTUK UJIAN TERBUKA/PROMOSI DOKTOR	ii
BUKTI PERSETUJUAN HASIL PERBAIKAN DISERTASI SETELAH UJIAN TERTUTUP	iii
SURAT PERNYATAAN.....	iv
PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIASI	v
ABSTRAK	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
RINGKASAN	viii
KATA PENGANTAR	xi
<i>ACKNOWLEDGEMENT</i>	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xix
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Pembatasan Penelitian	11
C. Perumusan Masalah	12
D. Tujuan Penelitian	13
E. Manfaat Penelitian	13
F. <i>State of The Art</i>	14
BAB II.....	16
KAJIAN PUSTAKA.....	16
A. Latar Belakang Teori	16
1. Kepemimpinan	16
2. <i>Talent management</i>	21
3. Motivasi	29
4. <i>Turnover intention</i>	33
B. Penelitian Sebelumnya yang Relevan	38
C. Kerangka Pemikiran.....	45
1. <i>Talent management</i> dan <i>turnover intention</i>	45
2. Kepemimpinan dan <i>talent management</i>	46
3. Kepemimpinan dan <i>turnover intention</i>	49
4. Motivasi dan <i>talent management</i>	50
5. Motivasi dan <i>turnover intention</i>	51

6. Kepemimpinan, <i>talent management</i> , dan <i>turnover intention</i>	53
7. Motivasi, <i>talent management</i> , dan <i>turnover intention</i>	55
D. Hipotesis Penelitian	57
BAB III	58
METODE PENELITIAN	58
A. Waktu dan Tempat Penelitian	58
B. Desain Penelitian	58
C. Populasi dan Sampel	59
D. Penyusunan Instrumen	59
1. Kepemimpinan	60
2. <i>Talent management</i>	62
3. Motivasi	64
4. <i>Turnover intention</i>	66
5. Jenis Instrumen	67
E. Teknik Analisis Data.....	68
BAB IV	71
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	71
A. Hasil Penelitian	71
1. Profil Responden.....	71
2. Deskripsi Data Kuesioner	77
3. Deskripsi <i>Cross Tabulation</i>	85
4. Analisis Data	94
B. Pembahasan.....	110
1. <i>Talent management</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>	111
2. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>talent management</i>	114
3. Kepemimpinan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap <i>turnover intention</i>	116
4. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>talent management</i>	119
5. Motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>	121
6. Kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap <i>turnover intention</i> melalui <i>talent management</i>	124

7. Motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap <i>turnover intention</i> melalui <i>talent management</i>	126
C. Novelty Penelitian.....	128
D. Keterbatasan Penelitian.....	131
BAB V.....	132
KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN	132
A. Kesimpulan	132
B. Implikasi	134
C. Saran	141
DAFTAR PUSTAKA	145
LAMPIRAN.....	152
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	234



DAFTAR TABEL

	hal
Tabel 1.1 Tingkat Turnover PT. Srirejeki Makmur Abadi Tahun 2020 - 2022	5
Tabel 2.1 Hasil Penelitian Yang Relevan	37
Tabel 3.1 Kisi Kisi Instrumen Variabel Kepemimpinan	61
Tabel 3.2 Kisi Kisi Instrumen Variabel <i>Talent management</i>	63
Tabel 3.3 Kisi Kisi Instrumen Variabel Motivasi	65
Tabel 3.4 Kisi Kisi Instrumen Variabel <i>Turnover intention</i>	66
Tabel 3.5 Skala Penilaian Instrumen	67
Tabel 4.1 Profile Responden	71
Tabel 4.2 <i>Cross Tabulation</i> Pendidikan Terakhir	75
Tabel 4.3 <i>Cross Tabulation</i> Lama Bekerja	76
Tabel 4.4 Rentang Klasifikasi Analisis Deskriptif	77
Tabel 4.5 Butir Indikator	78
Tabel 4.6 Ukuran Pemusatan Data Variabel X1	78
Tabel 4.7 Jumlah dan Mean Butir Indikator Variabel X1	78
Tabel 4.8 Rata rata tiap indikator Variabel Kepemimpinan	79
Tabel 4.9 Ukuran Pemusatan Data Variabel X2	80
Tabel 4.10 Jumlah dan Mean Butir Dimensi Variabel X2	81
Tabel 4.11 Rata rata tiap indikator Variabel Motivasi	81
Tabel 4.12 Ukuran Pemusatan Data Variabel X3	82
Tabel 4.13 Jumlah dan Mean Butir Indikator Variabel X3	82
Tabel 4.14 Rata rata tiap indikator Variabel Motivasi	83
Tabel 4.15 Ukuran Pemusatan Data Variabel Y	84
Tabel 4.16 Jumlah dan Mean Butir Dimensi Variabel Y	84
Tabel 4.17 Rata rata tiap indikator Variabel <i>Turnover intention</i>	84
Tabel 4.18 <i>Cross Tabulation</i> Variabel Kepemimpinan berdasarkan Usia	85
Tabel 4.19 <i>Cross Tabulation</i> Variabel Kepemimpinan berdasarkan Jenis Kelamin	86
Tabel 4.20 <i>Cross Tabulation</i> Variabel Kepemimpinan berdasarkan Pendidikan Terakhir	86
Tabel 4.21 <i>Cross Tabulation</i> Variabel Kepemimpinan berdasarkan Lama Bekerja	87
Tabel 4.22 <i>Cross Tabulation</i> Variabel <i>Talent management</i> berdasarkan Usia	88
Tabel 4.23 <i>Cross Tabulation</i> Variabel <i>Talent management</i> berdasarkan Jenis Kelamin	88
Tabel 4.24 <i>Cross Tabulation</i> Variabel <i>Talent management</i> berdasarkan Pendidikan Terakhir	89
Tabel 4.25 <i>Cross Tabulation</i> Variabel <i>Talent management</i> berdasarkan Lama Bekerja	89
Tabel 4.26 <i>Cross Tabulation</i> Variabel Motivasi berdasarkan Usia	90
Tabel 4.27 <i>Cross Tabulation</i> Variabel Motivasi berdasarkan Jenis Kelamin	90
Tabel 4.28 <i>Cross Tabulation</i> Variabel Motivasi berdasarkan Pendidikan Terakhir	91
Tabel 4.29 <i>Cross Tabulation</i> Variabel Motivasi berdasarkan Lama Bekerja	92

Tabel 4.30 <i>Cross Tabulation</i> Variabel <i>Turnover intention</i> berdasarkan Usia	92
Tabel 4.31 <i>Cross Tabulation</i> Variabel <i>Turnover intention</i> berdasarkan Jenis Kelamin	93
Tabel 4.32 <i>Cross Tabulation</i> Variabel <i>Turnover intention</i> berdasarkan Pendidikan Terakhir	93
Tabel 4.33 <i>Cross Tabulation</i> Variabel <i>Turnover intention</i> berdasarkan Lama Bekerja	94
Tabel 4.34 Hasil Pengujian Outer Model	96
Tabel 4.35 Tabel Construct Reliability and Validity	98
Tabel 4.36 Tabel Fornell-Larcker Criterium	99
Tabel 4.37 Tabel Collinearity Statistic	99
Tabel 4.38 Tabel Perhitungan R Square	100
Tabel 4.39 Hasil Perhitungan Model Fit	100
Tabel 4.40 Tabel Path Coeficient	103
Tabel 4.41 Tabel Specific Indirect Effect	106
Tabel 4.42 Tabel Total Effect	109
Tabel 4.43 Rangkuman Hasil Uji Hipotesis	111



DAFTAR GAMBAR

	hal
Gambar 1.1 Diagram Alasan Orang Mengganti Perkerjaan	2
Gambar 2.1 Konstelasi Hubungan	56
Gambar 3.1 Model Struktural Penelitian	70
Gambar 4.1 Profile Responden berdasarkan Usia	72
Gambar 4.2 Profile Responden berdasarkan Jenis Kelamin	72
Gambar 4.3 Profile Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir	73
Gambar 4.4 Profile Responden berdasarkan Lama Bekerja	74
Gambar 4.5 Model First Order Menggunakan Program Smart-PLS	95
Gambar 4.6 Model First Order Setelah Eliminasi	97
Gambar 4.7 Model Struktural (Inner Model)	102
Gambar 4.8 Novelty Penelitian	130



DAFTAR LAMPIRAN

	hal
Lampiran 1 – Kuesioner Penelitian	152
Lampiran 2 – Ujicoba Validitas dan Realibilitas Instrumen	157
Lampiran 3 – Data Profile Responden	161
Lampiran 4 – Data Isian Responden Per Variabel	165
Lampiran 5 – Frekuensi dan Persentase Jawaban Per Variabel	181
Lampiran 6 – Tabel <i>Cross Tabulation</i> Indikator Penelitian	183
Lampiran 7 – Hasil Outer Loading	228
Lampiran 8 – Hasil PLS Algoritm	230
Lampiran 9 – Hasil Bootsraping	232
Lampiran 10 – Surat Balasan Penelitian	233

