

Pengaruh Kepemimpinan dan *Locus of Control* Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan CV. Alam Jaya (Toko Subur Union) Mamuju

M. Khaeril Fadli^{1*}, Muh. Rezky Naim², Muhammad Arsyad³

Email korespondensi : khaeril111@gmail.com

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Mamuju, Indonesia^{1*,2,3}

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengkaji sejauh mana pengaruh kepemimpinan dan locus of control terhadap niat karyawan untuk keluar dari pekerjaan (*turnover intention*) pada CV. Alam Jaya (Toko Subur Union) di Kabupaten Mamuju. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling, melibatkan seluruh populasi yang berjumlah 42 karyawan sebagai responden. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dokumentasi, serta penyebaran kuesioner secara langsung. Untuk memastikan kualitas instrumen, dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda, sementara pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F). Selain itu, koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas berkontribusi terhadap variabel terikat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: pertama, kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *turnover intention*; kedua, locus of control berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap *turnover intention*; dan ketiga, secara simultan, kepemimpinan dan locus of control berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Namun, tingkat kontribusi kedua variabel tersebut terhadap *turnover intention* masih tergolong sangat lemah, yaitu hanya sebesar 15,2%. Artinya, masih terdapat 84,8% faktor lain yang berpotensi memengaruhi *turnover intention* karyawan di CV. Alam Jaya (Toko Subur Union) Mamuju.

Kata kunci: *Kepemimpinan, Locus of Control, Turnover Intention*

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Di era transformasi digital, perkembangan sektor jasa dan barang sangat pesat, yang meningkatkan persaingan antar perusahaan. Perusahaan dituntut untuk terus berinovasi dan beradaptasi, sehingga peran Sumber Daya Manusia menjadi sangat krusial, khususnya dalam hal keterampilan, adaptasi teknologi, dan kolaborasi. Keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kompetensi SDM, di mana profesionalisme karyawan berbanding lurus dengan tingkat efisiensi, efektivitas, dan produktivitas perusahaan (Hapsoh, 2021:16). Karyawan sebagai SDM merupakan elemen penting yang bekerja bersama mencapai tujuan perusahaan, yaitu meraih keuntungan. Pengelolaan karyawan yang baik akan mendorong pertumbuhan perusahaan secara berkelanjutan (Battu dan Susanto, 2022:62). Namun, transformasi cepat dalam dunia bisnis membawa peluang sekaligus tantangan. Munculnya bisnis baru membuka peluang, tetapi juga memunculkan risiko karyawan pindah ke perusahaan lain (mitracomm.com, 2023). Oleh karena itu, perusahaan perlu menyusun strategi dan meningkatkan kemampuan beradaptasi agar tetap relevan.

Fenomena terbaru menunjukkan bahwa karyawan yang sebelumnya loyal dan berkompeten seringkali tiba-tiba mengundurkan diri (Masita, 2021:3). Hal ini umumnya disebabkan oleh adanya kesenjangan antara harapan karyawan dengan kenyataan di perusahaan, misalnya terkait lingkungan kerja, kompensasi, atau kesempatan pengembangan. Kondisi ini dikenal sebagai *turnover intention* (Rinaldi dan Ramli, 2023:3088). *Turnover intention* sebagai persepsi individu tentang kemungkinan bertahan atau meninggalkan perusahaan karena berbagai pertimbangan (Wirawan, dalam Novianto, 2023:575). Isu ini penting bagi perusahaan karena dapat mengganggu

produktivitas, tingginya *turnover* karyawan berdampak pada kinerja perusahaan (Ihwanti dan Gunawan, 2023:52). Data CNBC menunjukkan, 40% calon pekerja menyatakan mereka membutuhkan pendapatan lebih tinggi akibat tekanan inflasi (employers.glints.com, 2024). Sementara itu, survei Mercer menemukan bahwa 55% perusahaan di Indonesia mengidentifikasi ketidakpuasan karyawan dan lingkungan kerja yang tidak nyaman sebagai faktor utama tingginya *turnover* pada level menengah (sindonews.com, 2023).

Kepemimpinan berperan penting dalam menekan *turnover intention* karyawan, karena kepemimpinan yang efektif dapat menginspirasi dan mengembangkan potensi mereka (Muhaling dkk., 2023:409). Perusahaan perlu memiliki kepemimpinan yang kuat karena dapat memberikan inspirasi mengasah dan mengembangkan potensi karyawan (Paparang dkk., 2023:300). Pemimpin yang responsif dan mendukung karyawan akan mengurangi keinginan karyawan untuk *turnover*, sedangkan karyawan yang merasa tidak didukung atau dihargai cenderung mencari peluang di tempat lain sesuai dengan harapan mereka (Novianto, 2023:576). Oleh karena itu, kualitas kepemimpinan di suatu perusahaan sangat berpengaruh terhadap stabilitas dan retensi tenaga kerja. *Locus of control* menjadi faktor lain yang memengaruhi *turnover intention* karyawan (Nugroho dan Armanu, 2024:620), hal ini terkait dengan pengukuran sejauh mana karyawan merasa memiliki kendali atas situasi kerja, yang berdampak pada kesejahteraan, kepuasan kerja, dan *turnover intention*" (Mapuranga dkk., 2021:4). Karyawan dengan *internal locus of control* lebih proaktif dan puas dalam bekerja, sementara yang memiliki *external locus of control* cenderung mengalami stres dan kesulitan menghadapi masalah (Lefcourt, dalam Panjaitan, 2024:17903). Memahami *Locus of control* dapat membantu perusahaan merancang strategi retensi yang lebih efektif.

Penelitian ini dilakukan di CV. Alam Jaya, yang dikenal sebagai Toko Subur Union, sebuah perusahaan swasta di sektor retail grosir modern. Bisnisnya mencakup penyediaan dan distribusi barang kebutuhan sehari-hari, seperti makanan, minuman, dan produk non-makanan, untuk memenuhi permintaan pasar lokal dan sekitarnya. Hasil pra survey, menunjukkan tiga tahun terakhir terjadi *turnover* karyawan di Toko Subur Union, yang disebabkan karena ada yang dikeluarkan secara tidak terhormat dan ada pula yang dengan secara sukarela minta resign. Adapun fenomena yang terlihat pada lokasi penelitian karyawan antusias saat pemimpin ada di lokasi, namun motivasi mereka menurun ketika pemimpin tidak ada, ini terlihat dari keterlambatan penyelesaian tugas, penundaan pekerjaan ke shift berikutnya, ketidakhadiran yang tidak konsisten, dan kesalahan akibat kurangnya keterampilan. Situasi ini mencerminkan ketergantungan karyawan pada kehadiran pemimpin dan rendahnya *locus of control* dalam tanggung jawab mereka. Hasil wawancara juga mengindikasikan bahwa beberapa karyawan merasa intervensi pemimpin terlalu besar, sehingga komunikasi menjadi tidak efektif dan mereka enggan menyampaikan pendapat. Ketidakmampuan berkolaborasi dengan atasan seringkali menyebabkan *turnover intention* (Novianto, 2023:576). Selain itu, karyawan yang memiliki *locus of control* rendah percaya bahwa kesuksesan toko lebih disebabkan oleh harga, reputasi, dan kelengkapan barang, bukan usaha mereka. Pandangan ini membuat mereka kurang proaktif dan lebih banyak menunggu arahan. Teori Levenson, dalam Battu dan Susanto (2022:66) menyatakan individu dengan *external locus of control* merasa hasil ditentukan oleh faktor luar, yang dapat menurunkan motivasi dan kepuasan kerja serta meningkatkan *turnover intention*. Penelitian ini diselenggarakan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan dan *Locus of Control* terhadap *Turnover Intention* karyawan baik itu secara parsial maupun secara simultan pada CV. Alam Jaya (Toko Subur Union) Mamuju.

Landasan Teori

Penelitian ini didasarkan pada teori Manajemen Sumber Daya Manusia yang dikemukakan oleh Edwin B Flippo, (1984) dalam bukunya "Personnel Management." Dalam pengembangan organisasi, tenaga kerja berperan sebagai kekuatan strategis yang

menentukan keunggulan kompetitif perusahaan. Karyawan merupakan aset utama yang harus dikelola dengan baik, karena tanpa mereka, aktivitas perusahaan tidak akan berjalan (Wijaya dan Puspita, 2024:11940). Manajemen SDM adalah cabang ilmu yang secara khusus dirancang untuk mengelola karyawan, dengan tujuan memahami karakteristik unik setiap individu. Dengan pemahaman ini, organisasi dapat memaksimalkan potensi masing-masing karyawan, yang pada gilirannya berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan (Battu dan Susanto, 2022:64).

Manajemen Sumber Daya Manusia

Flippo (1984), menyatakan Manajemen Sumber Daya Manusia mencakup berbagai fungsi penting seperti rekrutmen, pengembangan, kompensasi, dan pemeliharaan pekerja. Fungsi-fungsi ini dirancang secara sistematis untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan. Dengan menerapkan prinsip dan strategi yang tepat, perusahaan dapat mengelola karyawan dengan lebih efektif, menciptakan kondisi kerja yang kondusif, serta mencapai hasil yang optimal. Tujuan utama dari pengelolaan sumber daya manusia adalah meningkatkan kinerja perusahaan melalui pengembangan karakteristik karyawan yang handal dan unggul (Shohib dkk., 2024:22). Hapsah, (2021:23) menjelaskan Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai seni dan ilmu dalam mengatur hubungan serta peranan karyawan agar dapat melaksanakan tanggung jawab terhadap perusahaan dengan cara yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dewi dkk., (2021:1) menambahkan bahwa MSDM merupakan rancangan sistem formal dalam organisasi yang bertujuan untuk memastikan penggunaan bakat pekerja secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan operasional. Selain itu, Yanti dkk., (2023:132) berpendapat MSDM sebagai proses perancangan dan pendayagunaan tenaga kerja dalam perusahaan, di mana karyawan berperan sebagai pelaku, pemikir, dan perencana untuk memaksimalkan pencapaian tujuan yang ingin diraih.

Turnover Intention

Turnover intention adalah "istilah yang digunakan dalam manajemen sumber daya manusia untuk menggambarkan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka karena alasan tertentu" (Rinaldi dan Ramli, 2023:3089). Teori ini berkembang berdasarkan penjelasan Tett dan Mayer, dalam Panjaitan (2024:17907), yang mendefinisikan *turnover intention* sebagai "keinginan yang muncul dari dalam diri seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan." Hom dkk., (2020:3), menyatakan bahwa *turnover intention* adalah pengunduran diri sukarela yang menyebabkan pemisahan karyawan dari perusahaan, tidak termasuk promosi, mutasi, atau perpindahan pekerjaan internal lainnya. Selanjutnya teori pertukaran sosial Azeez dkk., dalam Hapsah, (2021:40) menyebutkan *turnover intention* adalah niat karyawan untuk secara sukarela meninggalkan perusahaan dengan cara mencari pekerjaan baru. Definisi ini disederhanakan Amirudin, (2023:128) menjelaskan *turnover intention* sebagai keinginan karyawan keluar dari organisasi, meskipun niat tersebut belum terealisasi. Faktor yang mempengaruhi karyawan melakukan *turnover intention* menurut pandangan Mobley dalam Daulay, (2024:46) meliputi ukuran organisasi, ukuran unit kerja, gaji, karakteristik pekerjaan, serta gaya kepemimpinan. Selanjutnya Paisal dkk., dalam Enjelika, (2023:20) menyatakan, indikator *turnover intention* antara lain:

1. Kehadiran yang berkurang: tanda bahwa karyawan mulai sering absen atau terlambat datang sebagai indikasi niat untuk meninggalkan perusahaan;
2. Semangat kerja menurun: penurunan semangat dan inisiatif dalam menyelesaikan tugas menunjukkan berkurangnya minat terhadap pekerjaan.;
3. Pelanggaran aturan kerja meningkat: frekuensi pelanggaran terhadap aturan atau kebijakan perusahaan bertambah sebagai bentuk ketidakpedulian atau ketidakpuasan;

4. Meningkatnya protes kepada atasan: peningkatan keluhan, ketidakpuasan, atau konflik yang diarahkan kepada atasan sebagai ekspresi dari ketidakpuasan kerja.

Kepemimpinan

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai karakteristik karismatik individu yang mampu memengaruhi orang lain agar berkontribusi secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk memahami kepemimpinan lebih dalam, penting untuk mengeksplorasi bagaimana karakteristik ini berfungsi dalam berbagai konteks organisasi. Menurut Fahmi (2021:15), kepemimpinan menggambarkan "metode yang digunakan individu untuk memimpin dan membimbing orang lain, serta memberikan pengaruh agar mereka bertindak demi mencapai hasil yang diinginkan." Selanjutnya Paparang dkk., (2023:303) menekankan bahwa "inti dari kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk membina, membimbing, memengaruhi, dan mengarahkan karyawan agar dapat bekerja sama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan." Sementara Shohib dkk., (2024:25), menyatakan "kepemimpinan merupakan faktor penting dalam inisiasi dan pelaksanaan transformasi, di mana aktivitasnya mempengaruhi individu atau kelompok untuk melakukan tindakan sesuai instruksi yang telah ditetapkan demi mencapai tujuan yang telah direncanakan." Alma dalam Fahmi, (2021:73), menjelaskan tipe seseorang menjalankan kepemimpinan terdiri dari: tipe kharismatik, paternalistik, militeristik, otokratis laissez-faire, populistis, administratif, serta tipe demokratis. Hutahaean (2021:61), menyatakan faktor yang mempengaruhi cara seseorang menjalankan kepemimpinan dapat dilihat dari Kepribadian, Harapan dan perilaku atasan, Karakteristik, Kebutuhan tugas, serta bagaimana iklim dan kebijakan dalam organisasi. Selanjutnya Idham, (2021:55) mendefinisikan kemampuan individu memanfaatkan wewenang untuk mempengaruhi karyawan agar bekerja secara efektif demi mencapai tujuan perusahaan." hal ini dapat diukur melalui indikator:

1. Kecerdasan, pemimpin harus memiliki kecerdasan yang meliputi kemampuan berpikir kritis, analitis, dan pemahaman situasi kompleks untuk pengambilan keputusan yang tepat, serta kemampuan memecahkan masalah dengan efektif;
2. Penghargaan: kepemimpinan yang efektif ditandai oleh kemampuan memberikan apresiasi kepada bawahan atas kontribusi dan pencapaian mereka, yang dapat berupa pengakuan verbal, insentif, atau penghargaan lainnya yang meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan;
3. Memotivasi: seorang pemimpin yang efektif mampu menginspirasi timnya untuk mencapai tujuan organisasi dengan memberikan arahan, dukungan, dan dorongan yang diperlukan agar karyawan bekerja dengan semangat;
4. Kerja sama dengan bawahan: kepemimpinan yang baik tercermin dalam kemampuan untuk berkolaborasi dengan bawahan, termasuk komunikasi terbuka, pendekatan inklusif, dan keterlibatan aktif dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan produktif.

Locus of Control

Locus of control adalah konsep yang mencerminkan persepsi dan kepercayaan diri karyawan terhadap pengaruh usaha mereka dengan hasil kerja, dibandingkan dengan faktor keberuntungan, dicetuskan Julian B Rotter (1971), konsep ini dianggap krusial dalam organisasi. "*Locus of control* diidentifikasi sebagai ciri kepribadian, yang mencerminkan keyakinan individu dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara mandiri" (Tara dkk., 2023:124). *Locus of control* adalah aspek kepribadian yang menunjukkan keyakinan individu mengenai kemampuan mereka dalam mengendalikan situasi hidup, konsep ini mencerminkan seberapa jauh karyawan menerima tanggung jawab individu terhadap tugas yang harus diselesaikan (Wijaya dan Puspita, 2024:11940). Mapuranga dkk., (2021:4), menekankan *locus of control* mengacu pada sejauh mana pekerja merasa memiliki

kekuasaan untuk mengendalikan peristiwa di tempat kerja. Selanjutnya Tara dkk., (2023:124) menjelaskan *locus of control* berhubungan dengan keyakinan individu bahwa tindakan mereka mempengaruhi hasil hidup, termasuk kesuksesan dan pencapaian. Lebih singkat Malau dkk., (2024:85) menambahkan bahwa ini adalah konsep psikologis yang menunjukkan keyakinan karyawan terhadap kemampuan mereka dalam mengendalikan peristiwa dalam lingkungan kerja, Pemahaman mengenai *locus of control* ini penting, karena dapat mempengaruhi motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Locus of control menimbulkan beberapa dampak baik secara eksternal maupun internal, hasil penelitian yang dirangkum artikel Lefcourt, dalam Panjaitan (2024:17903) menyatakan faktor yang mempengaruhi *locus of control* pertama *An External Locus of Control* cenderung menimbulkan dampak depresi, cemas, serta kurang mampu mengatasi permasalahan yang terjadi dengan pengalaman hidup yang penuh tekanan, dan kedua *An Internal Locus of Control* cenderung menunjukkan dampak positif pada pribadi seseorang seperti memberikan dorongan untuk lebih aktif dalam mencapai tujuan yang diharapkan, mudah dalam mencari informasi, bersikap berhati-hati, dapat mengambil keputusan secara otonom, dan merasa sejahtera dalam melakukan pekerjaan. Rotter, dalam Wijaya dan Puspita, (2024:11941) menyatakan karyawan dengan perilaku *locus of control internal* merasa percaya diri dan yakin akan kemampuannya untuk mengendalikan diri, sementara yang punya *locus of control eksternal* percaya bahwa peristiwa, baik yang positif maupun negatif, lebih dipengaruhi kesempatan, keberuntungan, atau nasib". Selanjutnya Azhar, dalam Wijaya dan Puspita, (2024:11941) berpandangan *Locus of Control* tergambar dari indikator:

1. Pencapaian hasil: Keyakinan hasil kerja mencerminkan kemampuan dan dedikasi individu;
2. Keberuntungan: Pandangan hasil sering kali dipengaruhi oleh keberuntungan;
3. Kesuksesan: Persepsi kesuksesan berasal dari kontrol pribadi dan strategi efektif;
4. Pribadi yang bertanggung jawab: Keyakinan individu bertanggung jawab atas hasil yang dicapai;
5. Campur tangan orang lain: Anggapan hasil dipengaruhi keputusan orang lain, bukan hanya usaha sendiri;

Antisipasi permasalahan: Kemampuan untuk mempersiapkan diri menghadapi masalah dan percaya bahwa perencanaan matang membantu mengatasi tantangan.

Metode Penelitian

Penelitian ini memanfaatkan dua jenis data berdasarkan karakteristiknya, yaitu data kualitatif dan data kuantitatif. Data kualitatif merujuk pada informasi berbentuk kata, kalimat, skema, atau gambar, sebagaimana dijelaskan oleh Sinambela, L.P., & Sinambela, S. (2021), dan biasanya bersifat tidak terstruktur karena responden diberi keleluasaan dalam memberikan jawaban. Oleh karena itu, peneliti perlu cermat dalam mengarahkan wawancara agar informasi yang diperoleh tetap relevan dan tidak menyimpang dari topik. Sementara itu, data kuantitatif adalah data berupa angka atau data kualitatif yang telah diubah ke dalam bentuk numerik. Data jenis ini cenderung lebih terstruktur dan mudah dianalisis karena responden hanya perlu memilih jawaban berdasarkan skala tertentu pada kuesioner yang telah disediakan.

Dari segi sumbernya, data dibedakan menjadi data primer dan data sekunder. Data primer adalah data asli yang diperoleh langsung oleh peneliti melalui instrumen yang disusun sendiri, sedangkan data sekunder adalah data yang dikumpulkan dan dipublikasikan oleh pihak lain untuk tujuan tertentu. Dalam penelitian ini, data yang digunakan berasal dari kedua sumber tersebut guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Alam Jaya (Toko Subur Union) yang berjumlah 42 orang. Menurut Sujarweni (2023), populasi adalah wilayah generalisasi yang memiliki karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk diteliti dan disimpulkan. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling, yaitu teknik yang melibatkan seluruh anggota populasi sebagai sampel. Dengan demikian, seluruh 42 karyawan tersebut menjadi responden dalam penelitian ini. Metode pengumpulan data dilakukan melalui observasi langsung terhadap objek penelitian, wawancara untuk mendapatkan informasi langsung dari sumbernya, serta penyebaran kuesioner. Kuesioner ini menggunakan skala Likert lima poin, yang memungkinkan responden memilih tanggapan mereka terhadap sejumlah pernyataan atau pertanyaan sesuai dengan tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan mereka.

Dalam mengolah data, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif untuk melihat hubungan antara variabel independen dan dependen. Pengolahan data dibantu oleh perangkat lunak Microsoft Excel dan IBM SPSS untuk tabulasi dan analisis statistik. Sebelum analisis dilakukan, instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya. Validitas mengukur sejauh mana instrumen dapat mengukur apa yang seharusnya diukur, dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel, maka instrumen dinyatakan valid. Sementara itu, reliabilitas mengukur konsistensi hasil pengukuran. Jika nilai Cronbach's alpha lebih besar dari 0,60 maka instrumen dianggap reliabel.

Untuk mengetahui pengaruh antara variabel-variabel yang diteliti, digunakan analisis regresi linear berganda karena terdapat dua variabel independen (kepemimpinan dan locus of control) dan satu variabel dependen (turnover intention). Persamaan regresinya adalah: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$, di mana Y adalah turnover intention, a adalah konstanta, b adalah koefisien regresi, X_1 adalah kepemimpinan, X_2 adalah locus of control, dan e adalah error atau variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model.

Uji parsial (uji t) digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara terpisah. Sedangkan uji simultan (uji F) digunakan untuk menguji pengaruh semua variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Keduanya dilakukan dengan membandingkan nilai statistik hitung dengan nilai tabel, menggunakan taraf signifikansi 5%. Terakhir, untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen, digunakan analisis koefisien determinasi (R^2). Nilai R^2 yang mendekati nol menunjukkan pengaruh yang lemah, sementara nilai yang mendekati satu menunjukkan kontribusi yang kuat dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} . Untuk mengetahui nilai r_{hitung} dengan cara melihat *output SPSS* pada kolom *Pearson Correlation*. Sedangkan untuk mengetahui nilai r_{tabel} dengan langkah, yang pertama menentukan signifikansi penelitian, lalu mencari *degree of freedom*, setelah itu lihat tabel distribusi *product moment*.

$$df = N - 2 \quad (42 - 2 = 40)$$

Nilai *Product Moment* (r_{tabel}) tingkat signifikansi 0,05 = 0,304.

Tabel 1 Hasil uji validitas

Variabel	Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
Kepemimpinan (X1)	Pernyataan X1.1	0,573	0,304	Valid
	Pernyataan X1.2	0,432	0,304	Valid
	Pernyataan X1.3	0,601	0,304	Valid
	Pernyataan X1.4	0,511	0,304	Valid
	Pernyataan X1.5	0,656	0,304	Valid

	Pernyataan X1.6	0,673	0,304	Valid
	Pernyataan X1.7	0,511	0,304	Valid
	Pernyataan X1.8	0,568	0,304	Valid
Locus of Control (X2)	Pernyataan X2.1	0,443	0,304	Valid
	Pernyataan X2.2	0,373	0,304	Valid
	Pernyataan X2.3	0,465	0,304	Valid
	Pernyataan X2.4	0,582	0,304	Valid
	Pernyataan X2.5	0,554	0,304	Valid
	Pernyataan X2.6	0,323	0,304	Valid
	Pernyataan X2.7	0,362	0,304	Valid
	Pernyataan X2.8	0,600	0,304	Valid
	Pernyataan X2.9	0,646	0,304	Valid
	Pernyataan X.2.10	0,378	0,304	Valid
	Pernyataan X.2.11	0,381	0,304	Valid
	Pernyataan X.2.12	0,332	0,304	Valid
Turnover Intention (Y)	Pernyataan Y.1	0,613	0,304	Valid
	Pernyataan Y.2	0,661	0,304	Valid
	Pernyataan Y.3	0,591	0,304	Valid
	Pernyataan Y.4	0,461	0,304	Valid
	Pernyataan Y.5	0,361	0,304	Valid
	Pernyataan Y.6	0,703	0,304	Valid
	Pernyataan Y.7	0,707	0,304	Valid
	Pernyataan Y.8	0,412	0,304	Valid

Sumber: Data primer setelah diolah, 2024

Hasil pengujian validitas tabel 1, menunjukkan bahwa tiap butir pernyataan yang diajukan dalam penelitian ini memiliki nilai *pearson correlation* (r_{hitung}) lebih besar daripada nilai *product moment* ($r_{tabel} = 0,304$). Hal tersebut bermakna bahwa seluruh butir instrumen yang diajukan dalam penelitian valid serta memenuhi syarat untuk dilanjutkan dalam proses pengujian reliabilitas.

Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan membandingkan Nilai *Cronbach's Alpha* dengan Nilai *Cronbach's Alpha Standard* (0,60). Ketika angka *Cronbach's Alpha* > 0,60 dianggap reliabel, dan Ketika angka *Cronbach's Alpha* < 0,60 dianggap tidak reliabel

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Standard	Keputusan
Kepemimpinan (X1)	0,687	0,60	Reliabel
Locus of Control (X2)	0,665	0,60	Reliabel
Turnover Intention (Y)	0,692	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer setelah diolah, 2024

Hasil pengujian reliabilitas tabel 2, menunjukkan semua variabel yang diajukan dalam penelitian ini memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih besar dibandingkan nilai *cronbach's alpha standar* (0,60), sehingga dinyatakan bahwa semua tanggapan pernyataan responden dalam variabel yang diajukan pada penelitian ini dianggap reliabel atau terbilang handal dan konsisten, artinya memenuhi syarat untuk dilakukan analisis data.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat, pada regresi berganda variabel bebas yang diperhitungkan pengaruhnya terhadap variabel terikat, yang jumlahnya lebih dari satu. Formulasi Regresi Linear Berganda: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

Tabel 3 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29,150	6,740		4,325	0,000
	Kepemimpinan	0,710	0,269	0,631	2,638	0,012
	Locus of Control	-0,526	0,237	0,530	2,216	0,033

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data primer setelah diolah, 2024

$$Y = 29,150 + 0,710 (X_1) - 0,517 (X_2) + e$$

Dari hasil analisis data menggunakan regresi linear berganda, peneliti menginterpretasikannya:

1. Nilai (a) *turnover intention* 29,150 merupakan nilai constant atau keadaan saat *turnover intention* belum mendapat pengaruh dari kepemimpinan dan *locus of control*. Dengan kata lain jika variabel independent tidak mengalami perubahan, maka nilai variabel *turnover intention* karyawan cv. Alam jaya (toko subur union) mamuju sebesar 29,150.
2. Nilai b_1X_1 (*coefficients regresi* variabel kepemimpinan) sebesar 0,710. Menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif terhadap *turnover intention*, yang memiliki arti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel kepemimpinan dapat mempengaruhi *turnover intention* sebesar 0,710 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak mengalami perubahan.
3. Nilai b_2X_2 (*coefficients regresi* variabel *locus of control*) sebesar -0,526. Menunjukkan bahwa variabel *locus of control* mempunyai pengaruh yang negatif terhadap *turnover intention*, yang memiliki arti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel *locus of control* dapat menurunkan *turnover intention* sebesar -0,526 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji Statistik t)

Untuk mengetahui nilai t_{hitung} dengan cara melihat *output* SPSS table *coefficients* kolom t. sedangkan untuk mengetahui nilai t_{tabel} caranya terlebih dahulu menentukan signifikansi penelitian, lalu menentukan *degree of freedom*, setelah itu lihat tabel distribusi *t student* uji satu pihak (*one tailed test*). Tingkat signifikansi (kepercayaan) yang digunakan dalam penelitian ini 5% atau 0,05.

$$\begin{aligned} \text{Penentuan Nilai } t_{tabel} &= \alpha/2 ; & N - K \\ &0,05/2 ; & 42 - 3 \\ &0,025 ; & 39 \end{aligned}$$

Nilai t_{tabel} yang didapatkan adalah 2,023

1. Hasil Pengujian Hipotesis Pertama

Berdasarkan Tabel 3 hasil analisis regresi linear berganda, dapat dilihat pengaruh antara kepemimpinan terhadap *turnover intention* menunjukkan perolehan nilai t_{hitung} (2,638) > t_{tabel} (2,023), selanjutnya nilai *coefficients regresi* yang diperoleh (0,710), dan nilai signifikansinya (0,012) < (0,05). Hasil analisis data ini diinterpretasikan "Kepemimpinan berpengaruh positif dengan signifikan secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan CV. Alam Jaya (Toko Subur Union) Mamuju" hasil analisis ini sekaligus menyatakan bahwa hipotesis pertama penelitian di terima.

2. Hasil Pengujian Hipotesis Kedua

Berdasarkan Tabel 3 hasil analisis regresi linear berganda, dapat dilihat pengaruh antara *locus of control* terhadap *turnover intention* menunjukkan perolehan nilai t_{hitung} (2,216) > t_{tabel} (2,023), selanjutnya nilai *coefficients regresi* yang diperoleh (-0,526), dan nilai signifikansinya (0,033) < (0,05). Hasil analisis data ini diinterpretasikan "Locus of control berpengaruh negatif dengan signifikan secara parsial terhadap *turnover intention*

karyawan CV. Alam Jaya (Toko Subur Union) Mamuju” hasil analisis ini sekaligus menyatakan bahwa hipotesis kedua penelitian di terima.

Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji Statistik F)

Pengujian statistik secara simultan atau pengujian secara serempak dilakukan dengan tujuan menggambarkan semua kemampuan variabel independent dimasukkan dalam model yang mempunyai pengaruh serempak terhadap variabel dependent. Kriteria pengujian hipotesis secara simultan dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} . taraf signifikansi yang digunakan 5% atau 0,05.

$$\begin{aligned} \text{Nilai } F_{tabel} &= \text{DF1} = K - 1 & \text{DF2} = N - K \\ &= 3 - 1 & = 42 - 3 \\ &= 2 & = 39 \end{aligned}$$

Nilai F_{tabel} yang didapatkan adalah 3,094

Tabel 4 Hasil Analisis Pengujian Hipotesis Ketiga

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	153,242	2	76,621	3,505	0,040 ^b
	Residual	852,663	39	21,863		
	Total	1005,905	41			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Locus of Control, Kepemimpinan

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2024

Tabel 4 hasil *analysis of variance* (ANOVA), menunjukkan perolehan nilai F_{hitung} (3,505) > F_{tabel} (3,238), dan nilai signifikansinya yang diperoleh (0,040) < (0,05). Hasil analisis data ini diinterpretasikan “Kepemimpinan dan *locus of control* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan CV. Alam Jaya (Toko Subur Union) Mamuju” hasil analisis ini sekaligus menyatakan bahwa hipotesis ketiga penelitian di terima.

Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui besarnya sumbangsi prediktor variabel terhadap dependent variabel. Jika nilai koefisien determinasi mendekati 0 maka sumbangsinya sangat terbatas atau lemah, namun jika nilai koefisien determinasi mendekati 1 sumbangsinya dianggap hubungan kedua variabel semakin kuat.

Tabel 5 Hasil Analisis Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,390 ^a	0,152	0,109	4,676

a. Predictors: (Constant), Locus of Control, Kepemimpinan

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2024

Hasil analisis pada tabel 42 menunjukkan bahwa nilai R Square mencapai 0,152, yang menunjukkan posisi mendekati 1. Ini mengindikasikan bahwa kontribusi kepemimpinan dan locus of control dalam menjelaskan variasi turnover intention karyawan tergolong lemah, dengan persentase hanya 15,2%. Dengan demikian, terdapat 84,8% faktor lain yang berpotensi memprediksi dan menjelaskan variasi turnover intention karyawan di CV. Alam Jaya (Toko Subur Union) Mamuju yang tidak tercakup dalam model penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Turnover Intention Karyawan pada CV. Alam Jaya (Toko Subur Union) Mamuju

Kepemimpinan merupakan kemampuan penting dalam mengelola tenaga kerja agar dapat bekerja secara efektif dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Alam et al., 2022). Seorang pemimpin tidak hanya memberikan arahan, melainkan juga berfungsi sebagai perumus strategi dan pembimbing yang mampu membangun kepercayaan, komunikasi terbuka, serta menciptakan suasana kerja yang mendukung. Kepemimpinan

yang baik akan berdampak langsung terhadap berkurangnya keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi (Fahmi, 2021). Sejumlah studi, seperti yang dilakukan oleh Andayani dan Tirtayasa (2019) serta Krisnanda et al. (2024), menekankan pentingnya karakter pemimpin yang adaptif, suportif, dan partisipatif dalam membangun lingkungan kerja yang positif. Dalam penelitian ini, hasil uji statistik menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Nilai t-hitung sebesar 2,638 lebih tinggi dari t-tabel 2,023, dengan nilai signifikansi 0,012 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menandakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap keinginan karyawan untuk berpindah kerja. Koefisien regresi sebesar 0,710 memperkuat bahwa semakin rendah kualitas kepemimpinan, maka semakin tinggi pula keinginan karyawan untuk keluar. Hasil ini selaras dengan penelitian sebelumnya oleh Novianto (2023), Muhaling et al. (2023), dan Shohib et al. (2024) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang terlalu menekan dapat mendorong tingkat turnover intention. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memainkan peran krusial dalam membentuk loyalitas dan retensi karyawan. Pemimpin yang mampu memahami kebutuhan dan kesejahteraan karyawan akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil, produktif, dan berkelanjutan.

Pengaruh Locus of Control terhadap Turnover Intention Karyawan pada CV. Alam Jaya (Toko Subur Union) Mamuju

Locus of control merupakan konsep psikologis yang menggambarkan sejauh mana seseorang merasa memiliki kendali atas peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam hidupnya, termasuk dalam dunia kerja. Individu dengan locus of control internal cenderung percaya bahwa pencapaian mereka bergantung pada usaha dan kemampuan pribadi, sedangkan mereka yang eksternal lebih cenderung menyandarkan hasil pada nasib atau faktor luar (Tara et al., 2023; Yanti et al., 2023). Dalam konteks organisasi, hal ini berdampak pada sikap dan perilaku kerja, termasuk kepuasan kerja, motivasi, efisiensi, dan tentu saja turnover intention. Berdasarkan analisis statistik, ditemukan bahwa locus of control berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Nilai t-hitung sebesar 2,216 lebih besar dari t-tabel 2,023 dengan signifikansi $0,033 < 0,05$. Koefisien regresi sebesar -0,526 menunjukkan arah hubungan negatif, artinya semakin tinggi locus of control internal seorang karyawan, semakin kecil keinginannya untuk keluar dari perusahaan. Temuan ini didukung oleh studi Hapsah (2021), Nugroho dan Armanu (2024), yang menyimpulkan bahwa locus of control internal memperkuat rasa tanggung jawab dan loyalitas terhadap perusahaan. Implikasinya, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendorong otonomi dan inisiatif. Pemberian kepercayaan untuk mengambil keputusan, ruang berpartisipasi, dan pengembangan pribadi akan memperkuat locus of control internal karyawan. Hal ini tidak hanya akan mengurangi turnover intention, tetapi juga meningkatkan keterlibatan dan produktivitas kerja.

Pengaruh Kepemimpinan dan Locus of Control terhadap Turnover Intention Karyawan CV. Alam Jaya (Toko Subur Union) Mamuju

Di tengah persaingan bisnis yang semakin dinamis, mempertahankan karyawan yang kompeten menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan. Turnover intention yang tinggi tidak hanya berdampak pada biaya, tetapi juga dapat mengganggu stabilitas dan ritme kerja organisasi. Dua faktor penting yang memengaruhi hal ini adalah kepemimpinan dan locus of control. Kepemimpinan yang efektif menciptakan rasa aman, dukungan emosional, dan kejelasan tujuan kerja. Sementara itu, karyawan dengan locus of control internal cenderung memiliki motivasi intrinsik dan merasa bertanggung jawab atas pencapaian kerja mereka. Hasil analisis varians (ANOVA) menunjukkan bahwa kepemimpinan dan locus of control secara simultan berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Nilai F-hitung sebesar 3,505 lebih tinggi dari F-tabel 3,238, dengan nilai signifikansi $0,040 < 0,05$. Artinya, kombinasi kedua variabel tersebut dapat secara bersama-sama memengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan atau tidak di perusahaan.

Namun, dari hasil koefisien determinasi, kontribusi kedua variabel terhadap turnover intention hanya sebesar 15,2%. Ini menunjukkan bahwa masih terdapat 84,8% faktor lain di luar kepemimpinan dan locus of control yang turut memengaruhi keputusan karyawan. Kesimpulannya, meskipun kepemimpinan dan locus of control memberikan kontribusi terhadap turnover intention, perusahaan tetap perlu mempertimbangkan faktor lain seperti kompensasi, budaya organisasi, keseimbangan kerja dan kehidupan, serta peluang pengembangan karier. Pendekatan holistik dalam manajemen sumber daya manusia akan membantu mengurangi niat keluar dan meningkatkan loyalitas serta performa karyawan secara berkelanjutan.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kepemimpinan dan locus of control terhadap turnover intention karyawan pada CV. Alam Jaya (Toko Subur Union) Mamuju, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Artinya, kualitas kepemimpinan yang baik dapat menurunkan turnover intention. Sementara itu, locus of control juga memberikan pengaruh yang signifikan namun dengan arah negatif, yang berarti semakin tinggi kontrol diri yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya, maka semakin rendah niatnya untuk berpindah kerja. Lebih lanjut, secara simultan, kepemimpinan dan locus of control memiliki pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention, menunjukkan bahwa keduanya berperan bersama-sama dalam membentuk keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan perusahaan.

Adapun beberapa saran yang dapat diajukan berdasarkan temuan penelitian ini. Pertama, manajemen CV. Alam Jaya (Toko Subur Union) disarankan untuk lebih mengapresiasi karyawan berprestasi, baik melalui pemberian penghargaan, pujian, maupun insentif yang sesuai dengan kinerja. Langkah ini dapat mendorong semangat kerja dan meningkatkan loyalitas karyawan, sehingga mengurangi potensi turnover. Kedua, perusahaan juga perlu memberi ruang partisipasi yang lebih luas bagi karyawan dalam proses pengambilan keputusan serta mendorong mereka untuk aktif berkontribusi. Hal ini diyakini akan menumbuhkan rasa memiliki, kepuasan kerja, serta memperkuat locus of control internal karyawan.

Terakhir, mengingat hasil analisis menunjukkan bahwa kontribusi kepemimpinan dan locus of control dalam menjelaskan turnover intention hanya sebesar 15,2%, maka disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan studi ini dengan menggunakan variabel dan pendekatan metode yang berbeda, baik secara kuantitatif maupun kualitatif, pada objek penelitian yang sama. Upaya ini dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor lain yang turut mempengaruhi turnover intention serta menjadi acuan bagi penelitian lanjutan di masa mendatang.

Daftar Pustaka

- Alam, S., Ridjal, S., Samad, A., & Samad, M. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Perusahaan Pers Dalam SMSI Sulsel. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(3), 489–499.
- Amirudin. (2023). Pengaruh Locus of Control terhadap Kepuasan Kerja dan Stress Kerja serta dampaknya terhadap Turnover Intention (Pada Frontliner PT Bank OCBC NISP Tbk Kantor Cabang Area Jakarta Pusat dan Jakarta Barat). *Research Journal of Accounting and Business Management*, 7(2), 125–137.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.

- Battu, A. S., & Susanto, A. H. (2022). Pengaruh Self Efficacy Dan Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan Magang. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan*, 2(3), 61–77.
- Daulay, S. R. (2024). Pengaruh Workload Dan Locus of Control Terhadap Work Stress Serta Dampaknya Pada Turnover Intention di PT. Wicaksana Berlian Motor Kota Bandung [Universitas Pasundan Bandung]. In *SKRIPSI*.
- Dewi, R. V. K., Pujiati, H., Affandi, A., Sunarsi, D., & Asrini. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar. In *Online Book*. Insan Cendekia Mandiri.
- employers.glints.com. (2024). *Strategi Retensi 2024 Cegah Turnover Karyawan Pasca Lebaran*. Blog: Glints for Employers. <https://employers.glints.com/id-id/blog/turnover-karyawan-pasca-lebaran/>
- Enjelika. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Tingkat Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Bank Negara Indonesia). In *SKRIPSI*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia.
- Fahmi, I. (2021). *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*. CV. Alfabeta.
- Flippo, E. B. (1984). *Personnel Management, Sixth Edition*. New York: MC.Graw Hill Book Company, Series in Management.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hapsoh, H. U. (2021). Pengaruh Locus Of Control, Job Insecurity Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus PT. Wahana Ritelindo Cabang Gunung Sahari) [Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia]. In *SKRIPSI*.
- Hom, P. W., Allen, D. G., & Griffeth, R. W. (2020). *Employee Retention and Turnover: Why Employees Stay or Leave* (1 st). Routledge is an imprint of the Taylor & Francis Group, an informa business.
- Hutahaean, W. S. (2021). *Pengantar Kepemimpinan* (1st ed.). Ahlimedia Press.
- Idham, F. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Organisasi Budaya (Studi Literatur Manajemen Sumber Daya). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(1), 52–67.
- Ihwanti, R., & Gunawan, C. (2023). Literature Review: Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Pijar Studi Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 51–59.
- Krisnanda, P. G. C., Ribek, P. K., & Vipraprastha, T. (2024). Pengaruh Keadilan Organisasi, Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dealer Honda Kecak Motor Dalung. *Journal Values*, 5, 24–36.
- Malau, M. L., Muttaqin, R., & Aryanti, A. N. (2024). Pengaruh Locus of Control dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Klasindo Plafon PVC. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & Sumber Daya Manusia*, 5(2), 84–99.
- Mapuranga, M., Maziriri, E. T., Rukuni, T. F., & Lose, T. (2021). Employee Organisational Commitment and the Mediating Role of Work Locus of Control and Employee Job Satisfaction: The Perspective of SME Workers. *Journal of Risk and Financial Management*, 14(1–19).

- Masita, I. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention (Studi Kasus Pada Karyawan Yayasan Cendikia Bunayya Kabanjahe). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, 9(2), 1–14.
- mitracomm.com. (2023). *Lima Tantangan Bisnis dan Strategi Menghadapinya*. Rani Pilo: Mitracomm Ekasarana Blog. <https://mitracomm.com/tantangan-bisnis/>
- Muhaling, R. A., Muthalib, A. A., & Nur, M. (2023). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Turnover intention Karyawan Pada Bank Sultra Cabang Utama Kendari. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(2), 401–407.
- Novianto, D. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Work Life Balance Terhadap Turnover Intention Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(1), 575–590.
- Nugroho, M. S., & Armanu. (2024). Pengaruh Locus of Control dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan PT Indolakto Pandaan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 3(2), 615–630.
- Panjaitan, E. J. (2024). Pengaruh Stres Kerja, Job Insecurity Dan Locus Of Control Terhadap Turnover Intention (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Wilayah Jakarta Timur). *INNOVATIVE: Journal of Social Science Research*, 4(3), 17903–17917.
- Paparang, Y. C., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Kuma Cemerlang Abadi (Wuling Motors) Kotamobagu. *Journal Productivity*, 4(3), 300–310.
- Rinaldi, G., & Ramli, A. H. (2023). Pengaruh Tranformational Leadership Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Perusahaan Swasta di Jakarta. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Nusantara (JPkMN)*, 4(4), 3088–3094.
- Rotter, J. B. (1971). Generalized Expectancies for Interpersonal Trust. *American Psychologist*, 26(5), 443–452.
- Shohib, M., Mauladi, K. F., & Yaskun, M. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan Di Perusahaan Kontraktor Tambang Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Journal of Management and Accounting*, 7(1).
- Sinambela, L. P., & Sarton, S. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Teoritik dan Praktik*. PT. Rajagrafindo Persada.
- sindonews.com. (2023). *Pasca Lebaran Banyak Karyawan Keluar Masuk Perusahaan? Ini Jawabannya*. Sindo News. <https://ekbis.sindonews.com/read/774903/34/pasca-lebaran-banyak-karyawan-keluar-masuk-perusahaan-ini-jawabannya-1653044723>
- Sudaryono. (2021). *Metodologi Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Mix Method*. In *Buku Cetak (Edisi Ke-2)*. PT.Rajagrafindo Persada.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. CV Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2023). *Metodologi Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Pustaka Baru Press.
- Tara, D., Pavita, B., & Wulandari, S. (2023). Pengaruh Locus of Control Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Self Esteem Sebagai Variabel Moderating. *INOVATIF: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, Bisnis Digital, Dan Kewirausahaan*, 2(3), 121–136.

- Wijaya, I., & Puspita, V. A. (2024). Analisis Locus Of Control dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di CV. Dua Putra Brilliant. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(1), 11939–11944.
- Yanti, V., Akil, N., & Bas, A. H. M. (2023). Pengaruh Self-Efficacy dan Locus of Control terhadap Kinerja Karyawan pada PT Putra Banyumas Perkasa di Makassar. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*, 3(2), 132–138.