

**PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN OTENTIK DAN
KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP TURNOVER INTENTION
PADA KARYAWAN BUDIMAN SWALAYAN SAWAHAN PADANG**

Rahmat Fabli¹, Dahliana Kamener² & Purbo Jadmiko³

¹Mahasiswa dan ²³Dosen Jurusan Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Bung Hatta

E-mail: rahmatfabli@gmail.com, dahlianakamener@ymail.com,
purbojadmiko@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi, kepemimpinan otentik dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* di Budiman Swalayan Sawahan Padang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 46 orang yang merupakan karyawan bagian operasional di Budiman Swalayan Sawahan Padang, dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu metode sensus dimana seluruh populasi di jadikan sebagai sampel. Jenis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu data primer yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah model regresi linear berganda dan pengujian t-statistik.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ditemukan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan kepemimpinan otentik dan komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap niat berhenti karyawan.

Kata Kunci : Kompensasi, Kepemimpinan Otentik, Komitmen Organisasional, *Turnover Intention*.

THE INFLUENCE OF COMPENSATION, AUTHENTIC LEADERSHIP AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT TO TURNOVER INTENTION IN EMPLOYEES OF BUDIMAN SWALAYAN SAWAHAN PADANG

Rahmat Fabli¹, Dahliana Kamener² & Purbo Jadmiko³

¹Student and ^{2,3}Lecturer of Management Department

Economics and Business Faculty

Bung Hatta University

E-mail: rahmatfabli@gmail.com, dahlianakamener@ymail.com,
purbojadmiko@yahoo.com

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the effect of compensation, authentic leadership and organizational commitment to turnover intention in the Budiman Swalayan Sawahan Padang. The sample used in this study were 46 people who were employees of the operational department at Budiman Swalayan Sawahan Padang, with the sampling technique used was the census method in which the entire population was sampled. The type of data used in this study is primary data obtained from the results of questionnaires. The analytical method used is multiple linear regression models and t-statistical testing.

Based on the results of hypothesis testing found that compensation has a negative and significant effect on turnover intention, while authentic leadership and organizational commitment have no effect on employee intention to quit.

Keywords: Compensation, Authentic Leadership, Organizational Commitment, Turnover Intention.