Pajak dan Manajemen Keuangan
Volume. 3, Nomor. 4, Agustus 2026
E-ISSN .: 3046-9848 ; P-ISSN .: 3046-899X; Hal. 71-88
DOI: https://doi.org/10.61132/pajamkeu.v3i4.2503
Tersedia: https://ejournal.areai.or.id/index.php/PAJAMKEU

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja & Motivasi Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan

(Studi Kasus pada Karyawan PT. Rizki Kembar Bangun Properti)

Yusuf Debrian Pratama Sehar[1*], Dwi Kristanto[2]
[1,2]Manajemen, Universitas Budi Luhur, Indonesia
E-mail: yusupdprtm88@gmail.com[1], dwi.kristanto@budiluhur.ac.id[2]
**Penulis Korespondensi: yusupdprtm88@gmail.com*

Abstract. *This study aims to analyze the influence of leadership style, work discipline, and work motivation on turnover intention among employees of PT. Rizki Kembar Bangun Properti. The study used a quantitative approach with a survey method by distributing questionnaires to 61 respondents. Data analysis was carried out using multiple linear regression with the help of Microsoft Excel 2021 and SPSS software version 25. The technique used by the researcher was field research through surveys and distributing questionnaires to employees of PT. Rizki Kembar Bangun Properti. The results of the study showed that leadership style and work motivation did not have a significant effect on turnover intention, while work discipline had a significant effect on turnover intention. This finding indicates that work discipline is a factor that plays a role in influencing the tendency of employees to leave the company, while leadership style and work motivation have not had a significant effect on the research object. Data analysis techniques used by examiners to test data validity, reliability, classical assumptions, normality, multicollinearity, heteroscedasticity, correlation analysis, multiple linear regression, coefficient of determination (R2), and t-test.Keywords: Leadership Style, Work Discipline, Work Motivation, Turnover Intention.*

Keywords: *Job Satisfaction; Leadership Style; Work Discipline; Work Motivation; Turnover Intention.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Rizki Kembar Bangun Properti. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada 61 responden. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan Microsoft Excel 2021 dan software SPSS versi 25. Teknik yang digunakan oleh peneliti yaitu dengan cara penelitian lapangan melalui survei dan penyebaran kuesioner pada karyawan PT. Rizki Kembar Bangun Properti Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Temuan ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja merupakan faktor yang berperan dalam memengaruhi kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, sementara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja belum memberikan pengaruh yang signifikan pada objek penelitian. Teknik analisis data digunakan oleh penguji untuk menguji uji validitas data,uji realibilitas,uji asumsi klasik, uji normalitas,uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas,uji analisis korelasi,uji analisis regresi linear berganda, uji analisis koefisien determinasi (R^2), uji t-test .

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Gaya Kepemimpinan; Kepuasan Kerja; Motivasi Kerja; Turnover Intention.

1. LATAR BELAKANG

Keunggulan kompetitif perusahaan tidak hanya ditentukan oleh modal, teknologi, maupun sumber daya fisik yang dimiliki, tetapi juga oleh kualitas sumber daya manusia yang mampu mengelola dan mengoptimalkan seluruh sumber daya tersebut. Haryono *et al*., (2023) menyatakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang baik merupakan faktor penting dalam menjaga komitmen organisasi dan mengurangi kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. *Turnover* karyawan merupakan kondisi ketika karyawan memutuskan untuk meninggalkan organisasi dan harus digantikan oleh karyawan baru. Menurut Antara *et al*., (2024), *turnover intention* merupakan salah satu permasalahan sumber daya manusia yang perlu mendapat perhatian karena dapat memengaruhi keberlangsungan

Naskah Masuk: 25 April 2026; Revisi: 22 Mei 2026; Diterima: 28 Juni 2026; Terbit: 31 Agustus 2026

operasional perusahaan serta efektivitas pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, *turnover* yang tinggi juga dapat mengganggu stabilitas organisasi karena perusahaan harus melakukan penyesuaian kembali terhadap tenaga kerja baru yang membutuhkan waktu untuk beradaptasi dengan lingkungan dan budaya kerja perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat menyebabkan karyawan memilih untuk meninggalkan pekerjaannya agar tingkat *turnover* dapat diminimalkan (Krismoko *et al*., 2024).

2. KAJIAN TEORITIS

Turnover intention

Turnover intention adalah salah satu permasalahan penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berkaitan dengan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dengan sukarela. . Menurut Kristanti *et al*., (2021) *turnover intentipn* adalah kecenderungan seseorang untuk meninggalkan suatu organisasi karena rendahnya kepuasan dalam pekerjaan dan komitmen terhadap organisasi. *Turnover intention* didefinisikan sebagai sejauh mana karyawan memilih untuk meninggalkan pekerjaan mereka akibat berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam maupun luar perusahaan (Ihwanti *et al*., 2023). Purwati *et al*., (2021) menyatakan bahwa *turnover intention* kerja dipengaruhi oleh ketidakpastian pekerjaan, kepuasan di tempat kerja, serta komitmen terhadap organisasi. Indikator *turnover intention* yang disampaikam Harnoto dalam Harnoto dalam Tuju *et al*., (2023) adalah, sebagai berikut: Absensi yang meningkat, Mulai malas bekerja, peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja, peningkatan protes terhadap atasan,perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya.

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu proses yang melibatkan kemampuan individu untuk mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan mengoordinasikan orang maupun kelompok dalam mencapai tujuan bersama dengan cara yang efektif. Kepemimpinan melibatkan lebih dari sekadar kekuasaan atau posisi formal, tetapi juga kemampuan untuk menjalin hubungan, membangun kepercayaan, serta mendorong anggota organisasi agar mau bekerja dengan sukarela demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Menurut Nurhalim *et al*., (2023) Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mengarahkan orang lain atau pengikutnya agar berperilaku sesuai dengan tujuan dan arah yang diinginkan oleh sang pemimpin. Selanjutnya Gomes, (2025) menyampaikan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses sosial yang berpengaruh besar terhadap sikap, perilaku, dan kinerja individu di dalam organisasi. Menurut Handoko dalam Sembiring & Sitanggang, (2022) lima indicator gaya kepemimpinan

antara lain: Kemampuan Mengambil Keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab.

Disiplin Kerja

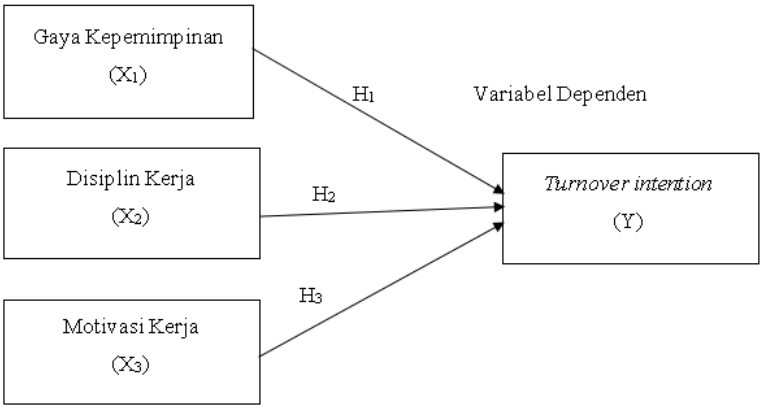
Disiplin kerja adalah aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan keterampilan dan kesadaran karyawan untuk mengikuti berbagai aturan, prosedur, serta norma yang ada dalam organisasi. Menurut Sumadhinata dalam Ramadhani *et al*., (2023) disiplin kerja adalah sebuah pendekatan yang diterapkan oleh manajer untuk berkomunikasi.bersama karyawan untuk mengubah perilaku mereka dan meningkatkan kesadaran.dan patuh terhadap peraturan serta norma sosial yang diterapkan di dalam perusahaan. Maskur *et al*., (2024) disiplin kerja adalah salah satu elemen krusial dalam organisasi yang berhubungan dengan kesadaran dan keinginan individu untuk mengikuti peraturan, norma, serta standar kerja yang telah ditentukan. Menurut Simamora dalam Setyawati & Arifin, (2024) Indikator-indikator yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut: Kepatuhan pada peraturan, efektif dalam berkerja, tindakan korektif, kehadiran tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata dalam bahasa Latin, yakni *movere* yang berarti pendorong atau. menggerakkan. Menurut Hamzah dalam Azhari & Romilah, (2025) motivasi kerja adalah dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang yang mendorong individu untuk memberikan usaha, semangat, dan waktu dalam menjalankan tugasnya. Menurut Umiyarzi, (2021) motivasi kerja dapat diartikan sebagai kekuatan pendorong yang berasal dari dalam diri individu untuk menumbuhkan semangat, kemauan, dan kesungguhan dalam melaksanakan pekerjaan guna mencapai tujuan tertentu. Perbedaan tingkat motivasi pada setiap individu dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kebutuhan, keinginan, dan harapan yang ingin dicapai. Suhardi dalam H. S. Putri *et al*. (2023) Menyatakan ada dua jenis motivasi kerja yaitu:

a. Motivasi Instrinsik; Motivasi ini berasal dari dalam diri seseorang, motivasi ini kadang-kadangtimbul tanpa adanya dorongan dari luar atau dari individu lain.
b. Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang timbul akibat pengaruh dari luar diri individu.

Kerangka Teoritis



Gambar 1. Kerangka teoritis

Penjelasan gambar diatas adalah berikut :

Y = Variabel Dependen (Terikat)

X_1, X_2, X_3 = Variabel Independen (Tidak Terikat)

Keterangan :

Y = *Turnover intention*

PX_1 = Gaya Kepemimpinan

PX_2 = Disiplin Kerja

PX_3 = Motivasi Kerja

Pengembangan Hipotesis

H1: Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap *Trunover Intention*

H2: Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap *Trunover Intention*

H3: Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap *Trunover Intention*

3. METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini penulis menggunakan tipe penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Pada penelitian ini, populasinya adalah karyawan yang bekerja pada PT. Rizki Kembar Bangun Properti yang memenuhi kriteria sebagai responden penelitian dan jumlah karyawannya sebanyak 61 orang. Metode pengambilan sampel yang diterapkan dalam penelitian ini adalah metode *sensus* (sampling total). Teknik yang digunakan oleh peneliti yaitu dengan cara penelitian lapangan melalui survei dan penyebaran kuesioner pada karyawan PT. Rizki Kembar Bangun Properti, dan data referensi yang sudah di kumpulkan melalui penelitian pustaka dan pengumpulan informasi dari perusahaan yang mencakup ringkasan singkat perusahaan, susunan organisasi, dan juga referensi lain yang terkait dengan studi ini. Teknik analisis data digunakan oleh penguji untuk menguji uji validitas data,uji realibilitas,uji asumsi

klasik, uji normalitas,uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas,uji analisis korelasi,uji analisis regresi linear berganda, uji analisis koefisien determinasi (R^2), uji t-test.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan level kesalahan 0,05, di mana df = n – 2. Dalam penelitian ini, nilai n adalah 61, sehingga df bernilai 59. Dengan demikian, diperoleh nilai rTabel = 0,2126.

Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	32,79	41,070	,392	,813
X1.2	32,84	39,539	,497	,803
X1.3	32,64	40,134	,471	,805
X1.4	32,82	38,917	,622	,791
X1.5	32,95	37,648	,594	,792
X1.6	32,92	39,410	,442	,809
X1.7	32,69	42,051	,402	,812
X1.8	32,72	38,338	,590	,792
X1.9	32,75	38,589	,531	,799
X1.10	32,72	39,971	,473	,805

Sumber: Hasil pengolahan SPSS V25

Pada table 1, terlihat bahwa semua item yang diuji menunjukkan r hitung yang melebihi nilai r-tabel (0,2126), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepmimpinan valid dan dapat digunakan untuk pengolahan data selanjutnya.

Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	32,38	24,939	,286	,860
X2.2	32,31	22,818	,690	,820
X2.3	32,36	25,168	,403	,844
X2.4	32,26	23,830	,569	,831
X2.5	32,34	22,596	,620	,826
X2.6	32,30	23,645	,639	,826
X2.7	32,26	21,763	,624	,826
X2.8	32,21	23,104	,602	,828
X2.9	32,33	23,924	,569	,831
X2.10	32,21	23,837	,537	,834

Sumber: Hasil pengolahan SPSS v25

Pada table 2, terlihat bahwa semua item yang diuji menunjukkan r hitung yang melebihi nilai r-tabel (0,2126), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja valid dan dapat digunakan untuk pengolahan data selanjutnya.

Uji Validitas Motivasi Kerja (X3)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X3)

Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	30,95	63,014	,220	,882
X3.2	31,13	57,916	,530	,861
X3.3	30,80	58,127	,437	,868
X3.4	31,11	52,970	,799	,839
X3.5	31,16	50,806	,675	,849
X3.6	31,05	55,548	,606	,855
X3.7	30,93	54,296	,754	,844
X3.8	31,67	53,991	,651	,851
X3.9	31,10	55,857	,699	,849
X3.10	31,39	56,676	,529	,861

Sumber: Hasil pengolahan SPSS v25

Pada table 3, terlihat bahwa semua item yang diuji menunjukkan r hitung yang melebihi nilai r-tabel (0,2126), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja valid dan dapat digunakan untuk pengolahan data selanjutnya.

Uji Validitas *Turnover intention* (Y)

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel *Turnover intention* (Y)

Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	27,13	57,916	,436	,821
Y.2	26,52	54,654	,599	,804
Y.3	26,92	54,677	,633	,801
Y.4	26,69	54,985	,646	,800
Y.5	26,89	54,703	,590	,805
Y.6	27,16	58,739	,447	,820
Y.7	27,20	59,794	,397	,824
Y.8	27,15	56,495	,527	,812
Y.9	27,18	59,650	,368	,828
Y.10	27,31	57,785	,518	,813

Sumber: Hasil pengolahan SPSS v25

Pada table 4, terlihat bahwa semua item yang diuji menunjukkan r hitung yang melebihi nilai r-tabel (0,2126), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Turnover intention* valid dan dapat digunakan untuk pengolahan data selanjutnya.

Uji Realibitas

Hasil pengujian reliabilitas digunakan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi yang baik sehingga layak digunakan dalam proses pengumpulan dan analisis data.

Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Cronbach's Alpha	N of Items
,818	10

Sumber: Hasil pengolahan SPSS v25

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 5, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha sebesar* 0,818. Nilai tersebut berada di atas batas minimum yang ditetapkan, yaitu 0,70, sehingga menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Dengan demikian, seluruh item pernyataan pada variabel Gaya Kepemimpinan dinyatakan konsisten dan dapat dipercaya sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Cronbach's Alpha	N of Items
,847	10

Sumber: Hasil pengolahan SPSS v25

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 6, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha sebesar* 0,847. Nilai tersebut berada di atas batas minimum yang ditetapkan, yaitu 0,70, sehingga menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Dengan demikian, seluruh item pernyataan pada variabel Disiplin Kerja dinyatakan konsisten dan dapat dipercaya sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X3)

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X3)

Cronbach's Alpha	N of Items
,869	10

Sumber: Hasil pengolahan SPSS v25

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 7, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha sebesar* 0,869. Nilai tersebut berada di atas batas minimum yang ditetapkan, yaitu 0,70, sehingga menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Dengan demikian, seluruh item pernyataan pada variabel Motivasi Kerja dinyatakan konsisten dan dapat dipercaya sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas Variabel *Turnover intention* (Y)

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Turnover intention* (Y)

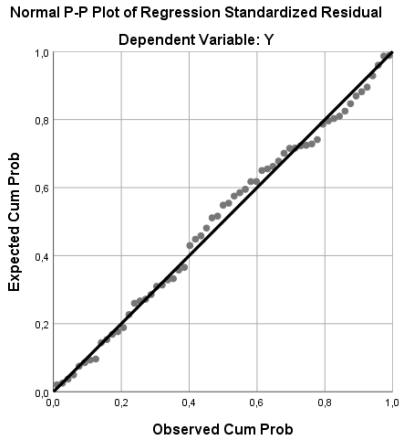
Cronbach's Alpha	N of Items
,829	1

Sumber: Hasil pengolahan SPSS v25

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 8 diperoleh nilai *Cronbach's Alpha sebesar* 0,829. Nilai tersebut berada di atas batas minimum yang ditetapkan, yaitu 0,70, sehingga menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Dengan demikian, seluruh item pernyataan pada variabel *Turnover intention* dinyatakan konsisten dan dapat dipercaya sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 2. Grafik Normal P-plot

Sumber: Hasil pengolahan SPSS v25

Berdasarkan Gambar 2 yang menunjukkan hasil output *Normal P-P Plot* dari SPSS, terlihat bahwa titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal tersebut. Pola penyebaran ini mengindikasikan bahwa data residual memiliki distribusi yang mendekati distribusi normal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data pada variabel penelitian telah memenuhi asumsi normalitas sehingga layak digunakan untuk analisis regresi linear berganda.

Selain melalui analisis grafik Normal P-P Plot, uji normalitas juga dapat dilakukan secara statistik menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Dasar pengambilan keputusan pada uji Kolmogorov-Smirnov didasarkan pada nilai *Asymp. Sig. (2-tailed***)**. Apabila nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* > 0,05, maka data residual dinyatakan berdistribusi normal. Sebaliknya, apabila nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* < 0,05, maka data residual dinyatakan tidak berdistribusi normal. Oleh karena itu, kedua metode tersebut digunakan untuk memastikan

bahwa data penelitian memenuhi asumsi normalitas sebelum dilakukan pengujian hipotesis lebih lanjut.

Tabel 9. Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test (K-S)

Unstandardized Residual	Nilai
N	61
Normal Parameters	
Mean	.0000000
Std. Deviation	7,58988513
Most Extreme Differences	
Absolute	,058
Positive	,041
Negative	-,058
Test Statistic	,058
Asymp. Sig. (2-tailed)	,200[c,d]

Sumber: Hasil pengolahan SPSS v25

Berdasarkan tabel 9 terlihat bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05. Dari hasil tersebut, dapat dikatakan bahwa data residual pada penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Model regresi dinyatakan bebas dari gejala multikolinearitas apabila memiliki nilai *Tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10. Sebaliknya, apabila nilai *Tolerance* ≤ 0,10 dan nilai VIF ≥ 10, maka dapat diindikasikan bahwa model regresi mengalami multikolinearitas. Hasil pengujian multikolinearitas dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 4.10

Tabel 10. Hasil Uji *Variance Inflation Fackt*or (VIF) dan *Tolerance*

Model	Variabel	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	29,381	9,098	—	3,229	,002	—	—
1	X1	-,271	,169	-,226	-1,606	,114	,742	1,348
1	X2	,406	,191	,262	2,124	,038	,966	1,036
1	X3	-,118	,141	-,117	-,833	,408	,743	1,346

Sumber: Hasil pengolahan SPSS v25

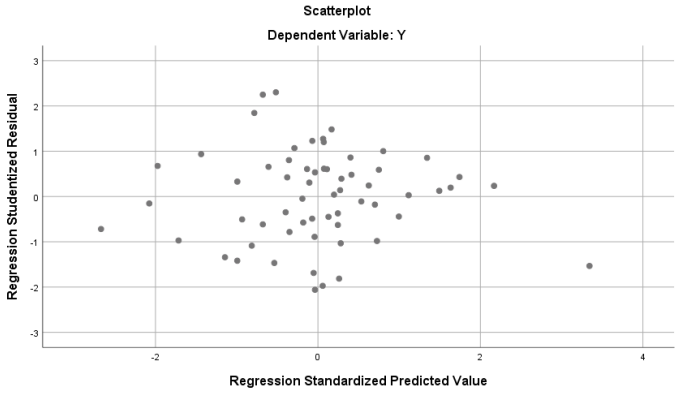
Tabel 10, menunjukkan bahwa nilai VIF dan nilai tolerance masing-masing variabel independen sebagai berikut:

a. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki nilai VIF 1,348 < 10 dan nilai *tolerance* 0.742 > 0.1
b. Variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai VIF 1,036 < 10 dan nilai *tolerance* 0.966 > 0.1
c. Variabel Motivasi Kerja (X3) memiliki nilai VIF 1,346 < 10 dan nilai *tolerance* 0.743 > 0.1

Hasil uji multikolinearitas pada masing-masing variabel independen menunjukkan bahwa nilai VIF < dari 10 dan nilai tolerance > dari 0,1 yang berarti dapat dikatakan bahwa semua variabel ini tidak memiliki masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil pengolahan SPSS v25

Pada gambar 3, hasil uji heteroskedastisitas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu serta tersebar baik di atas maupun di bawah. Sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Alat Analisis Data

Analisis Korelasi Pearson

Uji korelasi *pearson* dilakukan untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3) dan *Turnover Intention* (Y). Untuk melihat nilai koefisien korelasi dapat dibantu melalui program SPSS 25 yang menghasilkan output sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil Uji Korelasi Pearson

Variabel	Statistik	X1	X2	X3	Y
X1	Pearson Correlation	1	-,104	,483**	-,311*
	Sig. (2-tailed)	—	,424	,000	,015
	N	61	61	61	61
X2	Pearson Correlation	-,104	1	,079	,280*
	Sig. (2-tailed)	,424	—	,543	,029
	N	61	61	61	61
X3	Pearson Correlation	,483**	,079	1	-,200
	Sig. (2-tailed)	,000	,543	—	,122
	N	61	61	61	61
Y	Pearson Correlation	-,311*	,280*	-,200	1

Variabel	Statistik	X1	X2	X3	Y
	Sig. (2-tailed)	,015	,029	,122	—
	N	61	61	61	61

Sumber: Hasil pengolahan SPSS v25

Dalam menentukan analisis koefisien korelasi terdapat klasifikasi yaitu sebagai berikut:

a. Korelasi 0 : Tidak Ada Korelasi Antara Kedua Variabel
b. > 0 – 0,25 : Korelasi Sangat Lemah
c. > 0,25 – 0,5 : Korelasi Cukup
d. > 0,5 – 0,75 : Korelasi Kuat
e. > 0,75 – 0,99 : Korelasi Sangat Kuat
f. 1 : Korelasi Sempurna

Berdasarkan keterangan pada output mengenai korelasi, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

a. Berdasarkan koefisien korelasi antara Gaya Kepemimpinan dengan *Turnover intention* sebesar -0,308. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang cukup dan berarah negatif. Korelasi antara Gaya Kepemimpinan dengan *Turnover intention* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,016 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan dengan *Turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka kecenderungan *turnover intention* karyawan akan semakin rendah.
b. Berdasarkan koefisien korelasi antara Disiplin Kerja dengan *Turnover intention* sebesar 0,273. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang cukup. Korelasi antara Disiplin Kerja dengan *Turnover intention* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,033 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Disiplin Kerja dengan *Turnover intention.*

   Berdasarkan Tabel koefisien korelasi antara Motivasi Kerja dengan *Turnover intention* sebesar -0,204. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang rendah dan berarah negatif. Korelasi antara Motivasi Kerja dengan *Turnover intention* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,115 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan tidak signifikan hubungan antara Motivasi Kerja dengan *Turnover intention*.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 12. *Pearson Correlation*

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X2, X1[b]	—	Enter

Sumber: Hasil pengolahan SPSS v25

Tabel 12 di atas menunjukkan bahwa tidak ada variabel yang dikeluarkan dalam penelitian ini, atau dapat dikatakan bahwa variabel Gaya Kepmimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja sebagai variabel bebas dimasukkan dalam perhitungan regresi.

Tabel 13. Hasil Uji Regresi Berganda

Model	Variabel	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	29,381	9,098	—	3,229	,002
1	X1	-,271	,169	-,226	-1,606	,114
1	X2	,406	,191	,262	2,124	,038
1	X3	-,118	,141	-,117	-,833	,408

Sumber: Hasil pengolahan SPSS v25

Dari data tabel 13 di atas dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:Y = 29,381 + -0,271 X1 + 0,406 X2 + -0,118 X3 + ε

Persamaan regresi diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

a. Konstanta 29,381 artinya jika Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja 0 (tidak ada penambahan), maka *turnover intention* bernilai sebesar 29,381.
b. Koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan sebesar -0,271. Hal ini menunjukkan bahwa dengan menambahkan 1 satuan nilai akan mengakibatkan penurunan *Turnover intention* sebesar 0,271 dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap.
c. Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja 0,406. Hal ini menunjukkan bahwa dengan menambahkan 1 satuan nilai akan mengakibatkan peningkatan *Turnover intention* sebesar 0,406 dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap.
d. Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja sebesar -0,118. Hal ini menunjukkan bahwa dengan menambahkan 1 satuan nilai akan mengakibatkan penurunan *Turnover intention* sebesar 0,118 dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap.

Uji Koefisien Determinan (Adjusted R^2)

Pada tabel di bawah ini menunjukan Koefisien Determinan dari model Koefisien Determinan (r Square/R^2).

Tabel 14. Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (Adjusted R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,406[a]	,165	,121	7,787

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1
b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil pengolahan SPSS v25

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 14, diperoleh nilai *Adjusted* R Square sebesar 0,121. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa kemampuan variabel Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja dalam menjelaskan variasi *Turnover intention* adalah sebesar 12,1%. Adapun sisanya sebesar 87,9% (100% - 12,1%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam model penelitian ini.

Uji T

Hasil uji ini pada output SPSS V.25 dapat dilihat pada tabel Coefficient nilai dari uji T dapat dilihat dari p-value lebih kecil dari level of significant yang ditentukan atau thitung (pada kolom t) lebih besar dari ttabel (dihitung dari two-tailed α = 5% df (*degree of freedom*) = n – k - 1) n = banyaknya jumlah populasi, k = banyaknya variabel independen. df (degree of freedom) = n – k – 1, maka 61 – 3 – 1 = 57 diperoleh Ttabel sebesar 2,002. Hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.15 berikut ini:

Tabel 15. Hasil Uji Parsial (Ujit T)

Model	Variabel	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	29,381	9,098	—	3,229	,002
1	X1	-,271	,169	-,226	-1,606	,114
1	X2	,406	,191	,262	2,124	,038
1	X3	-,118	,141	-,117	-,833	,408

Sumber: Hasil pengolahan SPSS v25

Aturan dalam Uji t sebagai berikut:

a. Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ H1 diterima
b. Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$ H1 ditolak
c. Jika Sig. < 0,05 H1 diterima
d. Jika Sig. > 0,05 H1 ditolak

Hasil dari Uji T pada tabel diatas yaitu sebagai berikut:

Gaya Kepemimpinan (X1)

a. T_{hitung} Gaya Kepemimpinan (-1,606) < T_{tabel} (2,002), maka H1 ditolak dan H0 diterima.
b. Sig. Gaya Kepemimpinan (0,114) > alpha (0,05), maka H1 ditolak dan H0 diterima

Artinya, variabel Gaya Kepemimpinan (X1), tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel *Turnover intention* (Y), namun koefisien regresi yang bernilai negatif menunjukkan

bahwa semakin baik gaya kepemimpinan, maka kecenderungan *turnover intention* cenderung menurun.

Disiplin Kerja (X2)

a. T_{hitung} Disipin Kerja (2,124) > T_{tabel} (2,002), maka H2 diterima dan H0 ditolak.
b. Sig. Disiplin Kerja (0,038) < alpha (0,05), maka H1 diterima dan H0 ditolak

Artinya, variabel Disiplin Kerja (X2), berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *Turnover intention* (Y)

Motivasi Kerja (X3)

a. T_{hitung} Motivasi Kerja (-0,833) < T_{tabel} (2,002), maka H3 ditolak dan H0 diterima.
b. Sig. Gaya Kepemimpinan (0,408) > alpha (0,05), maka H3 ditolak dan H0 diterima

Artinya, variabel Gaya Kepemimpinan (X1), tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel *Turnover intention* (Y), Namun, nilai koefisien regresi yang negatif menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja cenderung menurunkan *turnover intention* karyawan.

5. KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) terhadap *Turnover intention* (Y) pada karyawan PT. Rizki Kembar Bangun Properti. Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan, serta hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat dirumuskan beberapa kesimpulan yang menggambarkan hasil penelitian ini sebagai berikut.

Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap variabel *Turnover intention* (Y) di PT. Rizki Kembar Bangun Properti. Variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *Turnover intention* (Y) di PT. Rizki Kembar Bangun Properti. Variabel Motivasi Kerja (X3) memiliki pengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap variabel *Turnover intention* (Y) di PT. Rizki Kembar Bangun Properti.

DAFTAR REFERENSI

Ajijah, A. H. N., Khoerunnisa, Y., Hidayanto, D. K., & Rosid, R. (2021). Peran motivasi terhadap produktivitas karyawan (Literature review). *Jurnal Publisitas, 8*(1), 1–10. https://doi.org/10.37858/publisitas.v8i1.56

Akerina, J. W., Tatimu, V., & Rogahang, J. J. (2023). Disiplin kerja dan penempatan kerja kaitannya dengan kinerja karyawan PT Henri Elyon Narwastu Kota Manado. *4*.

Amin, F. N., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Mpilar,+02+-+Fadillah+(ok). *Jurnal Kajian Islam Kontemporer*, *14*.

Antara, W. C. P. I., Widiantara, M. I., Fakrurozi, N. R., & Suidarma, M. I. (2024). Analisis disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan di Klapa Resort. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Bisnis, 9*(1), 33–45. https://doi.org/10.38043/jiab.v9i1.5272

Ashari, A., Irwan, A., & Jumaidah, J. (2024). Implementasi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Nuansa: Publikasi Ilmu Manajemen dan Ekonomi Syariah, 2*(4), 40–64. https://doi.org/10.61132/nuansa.v2i4.1320

Azhari, M., & Romilah. (2025). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Desa Sukamulya Kecamatan Sukatani Kabupaten Bekasi. *Aliansi: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, *20*(1), 265–280. https://doi.org/10.46975/p35vq266

Cakrawinata, G. R., & Hermina, N. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui turnover intention. *TECHNO-SOCIO EKONOMIKA*, *17*(2), 148–162. https://doi.org/10.32897/techno.2024.17.2.3601

Candra, D. M. (2024). Teori dan gaya kepemimpinan dalam membentuk karakter dan SDM yang unggul. *Jurnal Rimba: Riset Ilmu Manajemen Bisnis dan Akuntansi, 2*(3), 356–368. https://doi.org/10.61132/rimba.v2i3.1166

Deviani, E., Isyanto, P., & Yani3, D. (2023). Implementasi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Apotek Kencana Jaya. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 1*(1). https://doi.org/10.56799/jim.v3i11.4969

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gomes, A. R. (2025). The social value of leadership: A contribution from the leadership efficacy model. *Trends in Psychology*, *33*(3), 901–923. https://doi.org/10.1007/s43076-023-00321-8

Handaru, A. W., Rahman, N. F., & Parimita, W. (2021). Pengaruh job insecurity dan komitmen organisasi terhadap turnover intention pada karyawan industri manufaktur (Automotive D (1) (2). *12*(1).

Haryono, D. B., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2023). Pengaruh manajemen sumber daya manusia dan komitmen organisasional terhadap turnover intention PT. Bank Sulutgo Cabang Airmadidi. *4*(3). https://doi.org/10.35797/ejp.v4i6.52452

Ihsanudin, I., Dyah Widyastuti, D., & Za, I. (2026). Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap motivasi karyawan di Divisi PRM PT. Telkom Indonesia Jakarta. *16*(1). https://doi.org/10.35968/m-pu

Ihwanti, R., Gunawan, C., & Korespondensi, A. (2023). Literature review: Pengaruh kepuasan kerja dan stress kerja terhadap turnover intention pada karyawan. *Jurnal Pijar Studi Manajemen dan Bisnis*. https://e-journal.naureendigition.com/index.php/pmb

Inayah, M. N. (2024). Effect organizational culture and leadership style on turnover intention through work motivation as an intervening variable. *Formosa Journal of Sustainable Research, 3*(7), 1431–1446. https://doi.org/10.55927/fjsr.v3i7.10290

Krismoko, Suhartono, Soekotjo, S., & Lestari, S. D. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention. *Jurnal Locus Penelitian dan Pengabdian, 3*(2), 126–138. https://doi.org/10.58344/locus.v3i2.2450

Kristanti, F. T., Prasetio, A. P., Indiyati, D., & Madiawati, P. N. (2021). Turnover intention among lecturers in private higher education: The direct impact of financial rewards and mediation of job satisfaction and effective organizational commitment. *Jurnal Aplikasi Manajemen, 19*(2), 282–295. https://doi.org/10.21776/ub.jam.2021.019.02.05

Loudoe, R., Nursiani, N. P., Maak, C. S., Fanggidae, R. E., & Manajemen, P. (2025). Pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap turnover intention karyawan pada PT. Baliyoni Saguna. https://doi.org/10.70581/glory.v6i5.19687

Maskur, Wahidin, M. N., Primawan, M., Khristina, Mardiana, Azizah, R., Fatmawati, & Jurniartuti, D. (2024). *Disiplin kerja: Tanggung jawab, reward dan punishment*. Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari.

Maspuroh, & Hendrawan, K. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis, 3*(4), 71–83. https://doi.org/10.61132/manuhara.v3i4.2195

Muhajirin, Risnita, & Asrulla. (2024). Pendekatan penelitian kuantitatif dan kualitatif serta tahapan penelitian. *Journal Genta Mulia, 15*.

Muntatsiroh, A., & Hendriani, S. (2024). Tipe-tipe kepemimpinan dan teori kepemimpinan dalam suatu organisasi. *4*(2). https://doi.org/10.36085/jee.v4i2.5917

Na'im, A. A., Febrian, A., Firdaus, L., Marvinta, R., & Mardiana, N. (2024). The effect of leadership style on improving employee performance. *16*(3), 229–240. https://doi.org/10.21632/irjbs.16.3.229-240

Nurhalim, Saputra, M. Z. A., Ningsih, N. S., Amirullah, Jamrizal, & Musli. (2023). Astuti,+252.+JPDK_Nurhalim,+2070–2076. *7*, 2070–2076.

Pattali, S., Sankar, J. P., Al Qahtani, H., Menon, N., & Faizal, S. (2024). Effect of leadership styles on turnover intention among staff nurses in private hospitals: The moderating effect of perceived organizational support. *BMC Health Services Research, 24*(1). https://doi.org/10.1186/s12913-024-10674-0

Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis disiplin kerja karyawan. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen, 18*(1). https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375

Purnomo, Y., Sugiarto, & Nurfaizi, A. (2024). Pengaruh disiplin, kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap turnover intention Divisi Mineral dan Batubara PT. Surveyor Indonesia Cabang Surabaya. *Jurnal Ekonomi Logistik, 6*(1), 126–139. https://doi.org/10.70375/e-logis.v7i1.68

Purwati, S., Djaelani, A. K., & Rahman, F. (2021). Pengaruh job insecurity, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention (Studi pada Perusahaan Daerah Air Minum/PDAM Kota Bima). *e-Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN*. www.fe.unisma.ac.id

Putri, H. S., Trirahayu, D., & Hendratni, T. W. (2023). Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Reasuransi Nasional Indonesia. *JIMP*, *3*(1). https://doi.org/10.35814/jimp.v3i1.3634

Putri, M., & Saputra, A. (2022). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank Maybank Cirebon. *1*(2), 14–29. https://doi.org/10.58468/jambak.v1i2.29

Rahayu, P., & Endriastuti, Y. (2025). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian production injection pada PT Roki Indonesia. *24*, 186–194. https://doi.org/10.32722/eb.v24i2.7867

Rahayu, Y., & Irawan, U. (2023). Pengaruh stres kerja dan pengembangan karier terhadap turnover intention pada PT Pola Manunggal Sejati. *Jurnal Sains Manajemen, 5*(1), 66. https://doi.org/10.51977/jsm.v5i1.1070

Rasjid, E., & Putri, E. L. (2021). Pengaruh stress kerja dan gaya kepemimpinan terhadap turnover intention di PT Harapan Solusi Utama. *11*(1). https://doi.org/10.52644/joeb.v11i1.76

Rengkuan, N. H. M., Liando, D. M., & Monintja, D. K. (2023). Efektifitas kinerja pemerintah dalam Progam Reaksi Respon Realief Daerah (R3D) di Kabupaten Minahasa. *JURNAL GOVERNANCE*, *3*(1).

Safitri, A., Wismantari, T., Hermawati, V., & Bernarto, I. (2021). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) generasi "Y" (Kasus pada Kementerian Perdagangan, Jakarta). *8*(1), 115–127. https://doi.org/10.35794/jmbi.v8i1.32315

Sanjaya, R. A., Firlana, H., & Priyatno, M. B. (2025). Faktor motivasi kerja yang mempengaruhi produktivitas pegawai sektor publik di Indonesia. *Jurnal Lentera Bisnis, 14*(2), 2022–2038. https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i2.1571

Sasongko, R. C., & Abidin, A. Z. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Linknet Cabang Tangerang. *2*. https://doi.org/10.46306/vls.v2i1

Saswita, E. (2025). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Panca Boga Paramita Cabang Tangerang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen, 3*(1), 288–299. https://doi.org/10.62017/jimea.v3i1.6067

Sembiring, F., & Sitanggang, D. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan. *22*. https://doi.org/10.54367/jmb.v22i1.1729

Setyawati, A., & Arifin, K. (2024). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Perseroda) di Kabupaten Tabalong. *7*. https://doi.org/10.34005/kinerja.v7i01.4067

Simamora, B. (2022). Skala Likert, bias penggunaan dan jalan keluarnya. *Jurnal Manajemen, 12*(1), 84–93. https://doi.org/10.46806/jman.v12i1.978

Soesna, A., Subakkti, H., Karwanto, Fitri, A., Kuswandi Sony, Sastri, L., Falani, I., Aswan, N., Hasibuan, F., & Lestari, H. (2023). *Buku metodologi penelitian kuantitatif* (A. Karim, Ed.; Vol. 1). Yayasan Kita Menulis.

Sugiyono. (2021). *Metode penelitian pendidikan* (A. Nuryanto, Ed.). Alfabeta.

Sugiyono. (2023a). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Sutopo, Ed.; 5th ed.). Alfabeta.

Sugiyono. (2023b). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Sutopo, Ed.). Alfabeta. www.cvalfabeta.com

Sutiati, S., & Alhifni, A. (2022). The effect of leadership style, motivation and work discipline on employee performance (Study at PT. Takaful Family Insurance). www.takaful.co.id

Tuju, G., Kojo, C., & Taroreh, R. (2023). The influence of job insecurity, job stress and organizational climate on employee turnover at PT Hasjrat Abadi Manado. *11*(3), 475–484. https://doi.org/10.35794/emba.v11i3.49836

Umiyarzi, E. (2021). Motivasi kerja dalam perspektif Islam: Sebuah kajian teori. *Motivasi Kerja Dalam Perspektif Islam: Sebuah Kajian Teori*, *1*.

Waruwu, M. (2023). Pendekatan penelitian pendidikan: Metode penelitian kualitatif, metode penelitian kuantitatif dan metode penelitian kombinasi (mixed method). *7*.

Wau, J., Waoma, S., & Fau, F. T. (2021). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, *4*(2), 203–212.

Yohana Caroline Iskandar, & Dedi Rianto Rahadi. (2021). Yogie,+(8)+Yohana+(ok). *19*(1), 102–116. https://doi.org/10.26623/slsi.v19i1.3003

Yusuf, F. A., & Widodo, W. (2023). The secret of reducing turnover intention: Evidence from Indonesia. *Cogent Business & Management*, *10*(2). https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2202026

Zebua, E., Telaumbanua, Y., Lahagu, A., Suka Adil Zebua, E., Telaumbanua, E., & Lahagu, A. (2022). The effect of occupational health and safety program on employee work motivation at PT. PLN (Persero) UP3 Nias. *10*(4), 1417–1435.