

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA CV SIEMON JAYA PERKASA DI KALIMANTAN TENGAH

Tria Munalisa Dewi

Email: tria.dewi@gmail.com

Sutarmin

Email: sutarmin@unitomo.ac.id

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Dr. Soetomo Surabaya, Indonesia

ABSTRAK

This study aims to determine the effect of compensation and work motivation on the turnover intention at CV Siemon Jaya Perkasa in Central Kalimantan. Sampling using a saturated sampling technique, to obtain a sample of 45 respondents. The data used in this study are primary data and secondary data. Sampling used data analysis techniques using SPSS version 24. The data analysis techniques used were Validity and Reliability Tests, Normality Tests, Multicollinearity and Heteroscedasticity, Coefficient of Determination Tests, Hypothesis Testing, and Multiple Linear Regression Analysis. The results of the analysis show that the t-test shows that compensation affects the turnover intention with a t_{count} value of $2.044 \geq t_{table} 2.018$, and work motivation has no effect on the turnover intention with a t_{count} value of $0.657 \leq t_{table} 2.018$. Meanwhile, the results of the F test show that compensation and work motivation simultaneously affect turnover intention with the results of $F_{count} 4.437 \geq F_{table} 3.220$. The adjusted R square value is 0.135, which means that the compensation and work motivation variables affect turnover intention by 13.5%.

Keywords: Compensation, Work Motivation, Turnover Intention

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap *turnover intention* pada CV Siemon Jaya Perkasa di Kalimantan Tengah. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, sehingga diperoleh sampel sebanyak 45 responden. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Pengambilan sampel menggunakan teknik analisis data menggunakan SPSS versi 24. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah dengan Uji Validitas dan Reabilitas, Uji Normalitas, Multikolinearitas dan Heteroskedastisitas, Uji Koefisien Determinasi, Pengujian Hipotesis, Analisis Regresi Linear Berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa dalam uji t menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan hasil nilai $t_{hitung} 2,044 \geq t_{tabel} 2,018$, serta motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan hasil nilai $t_{hitung} 0,657 \leq t_{tabel} 2,018$. Sedangkan, hasil dalam uji F menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan hasil nilai $F_{hitung} 4,437 \geq F_{tabel} 3,220$. Nilai *adjusted R square* ialah 0,135 yang berarti variabel kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* sebesar 13,5%.

Kata kunci: Kompensasi, Motivasi Kerja, Turnover Intention

I. LATAR BELAKANG

Di era globalisasi saat ini, setiap organisasi bisnis dituntut untuk meningkatkan kualitas kinerja agar bisa bersaing secara global. Salah satu aspek penunjang keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan yaitu didukung dengan adanya sumber daya manusia. Upaya yang dapat diambil oleh pimpinan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan diantaranya yaitu dengan pemberian kompensasi yang layak pada setiap peningkatan prestasi kerja yang telah dihasilkan oleh karyawan kepada perusahaan. Aspek lainnya yang dapat menumbuhkan semangat kerja yaitu dengan pemberian motivasi kerja pada karyawan, apabila karyawan merasa termotivasi atas pekerjaan yang dilakukan maka akan menimbulkan etos kerja dan kontribusi yang besar bagi perusahaan.

Perpindahan karyawan merupakan fenomena umum yang sering dijumpai dalam suatu organisasi atau perusahaan. *Turnover intention* merupakan sikap karyawan yang cenderung ingin keluar atau berpindah pekerjaan ke perusahaan lain agar mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya. Akibat yang ditimbulkan dari adanya *turnover intention* ialah dapat menyebabkan penurunan produktivitas kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan moral kerja karyawan menjadi rendah.

CV Siemon Jaya Perkasa merupakan perusahaan penyedia jasa sewa alat berat yang bertujuan untuk menjadi perusahaan profesional di bidangnya. CV Siemon Jaya Perkasa berdiri sejak tahun 2013 yang beroperasi di Kalimantan Tengah. Berdasarkan hasil wawancara dengan bagian SDM CV Siemon Jaya Perkasa, masalah yang sering terjadi hingga saat ini dan menjadi kendala bagi perusahaan yakni permasalahan di bidang *turnover intention* karyawan. Berikut data dalam bentuk tabel:

Tabel 1. 1 Data Labor Turn Over Karyawan CV Siemon Jaya Perkasa Periode Tahun 2019-2021

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan		Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Tingkat LTO (%)
		Masuk	Keluar		
2019	40	6	5	41	12,35
2020	41	7	5	43	11,90
2021	43	11	9	45	20,45

Sumber: Bagian SDM CV Siemon Jaya Perkasa, 2022

Berdasarkan hasil LTO (*Labour Turnover*) pertahun, persentase tingkat *turnover intention* karyawan CV Siemon Jaya Perkasa dari tahun 2019 sampai dengan tahun 2021 mengalami fluktuatif. Pada tahun 2019 jumlah *turnover* sebesar 12,35% dari jumlah karyawan 41 orang, tahun 2020 mengalami penurunan sebesar 11,9% dari jumlah karyawan 43 orang, tahun 2021 mengalami peningkatan yang tinggi sebesar 20,45% dari jumlah karyawan 45 orang. Menurut hasil wawancara dengan beberapa karyawan CV Siemon Jaya Perkasa, ditemukan bahwa karyawan merasa kurang puas atas pemberian kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Pemberian gaji dan insentif yang tidak merata kepada semua karyawan. Pemberian gaji berupa

uang makan hanya diberikan kepada karyawan bagian operator jika kondisi unit alat berat beroperasi normal. Apabila kondisi unit alat berat dalam keadaan rusak, maka perusahaan akan memotong jatah uang makan operator. Selain itu, kurangnya motivasi kerja yang diperoleh karyawan membuat karyawan kurang semangat dalam bekerja sehingga tidak dapat mencapai target kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Kondisi-kondisi di atas menarik minat penulis untuk melakukan penelitian dengan judul: **Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap *Turnover Intention* pada CV Siemon Jaya Perkasa di Kalimantan Tengah.**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka penulis merumuskan masalah penelitian yang akan dilakukan yaitu:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* pada CV Siemon Jaya Perkasa di Kalimantan Tengah?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada CV Siemon Jaya Perkasa di Kalimantan Tengah?
3. Apakah kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* pada CV Siemon Jaya Perkasa di Kalimantan Tengah?

II. KAJIAN PUSTAKA

Kompensasi. Kompensasi adalah hak karyawan setelah memberikan tenaga, pikiran serta waktu dan diberikan oleh perusahaan berdasarkan kebijakan, yang dapat memengaruhi kinerja selanjutnya (Winata, 2022:16). Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan baik secara finansial maupun non finansial sebagai balasan jasa atas pekerjaan yang dilakukan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Pemberian kompensasi oleh perusahaan ke karyawan tidak serta merta karena kewajiban semata, namun juga memberikan keuntungan baik bagi karyawan ataupun bagi perusahaan. Kompensasi kerja merupakan balas jasa yang diterima karyawan atas pekerjaan yang dilakukan, Kasmir (2016:240) mengemukakan secara umum ada beberapa indikator kompensasi, yaitu:

1) Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang di terima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam menacapai tujuan perusahaan atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang di terima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

2) Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang bisa disebut kompensasi berdasarkan kinerja.

3) Bonus

Bonus adalah kompensasi tambahan yang diberikan kepada karyawan atas pekerjaannya yang baik dan menguntungkan perusahaan. Bonus biasa digunakan perusahaan sebagai bentuk ucapan terima kasih kepada karyawan atas dedikasinya kepada perusahaan.

4) Tunjangan

Tunjangan adalah imbalan tidak langsung yang diberikan kepada karyawan sebagai bagian dari keanggotaannya di perusahaan. Seperti, tunjangan transport, program BPJS, program pensiun serta tunjangan lainnya yang berhubungan dengan kekaryawanan.

Motivasi. Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau sekelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang ditetapkan (Hasibuan, 2017:141). Motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi serta menggunakan seluruh kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya untuk mencapai kepuasan yang sesuai dengan apa yang diinginkannya. Motivasi dalam manajemen ditujukan kepada sumber daya manusia khususnya kepada bawahan atau pegawai. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi pegawai agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dengan demikian seorang pemimpin harus bisa memotivasi dan mengarahkan pegawainya, agar mau bekerja secara maksimal sehingga keinginan atau tujuan organisasi dan karyawan dapat tercapai dengan optimal. Menurut Fadillah dalam Zinni et al. (2021) indikator motivasi kerja, diantaranya sebagai berikut:

1) Tanggung jawab

Yaitu individu yang memiliki rasa menghargai dan bertanggung jawab terhadap tugas pekerjaan yang diberikan.

2) Prestasi kerja

Yaitu kondisi dimana individu karyawan melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

3) Peluang untuk maju

Yaitu diberikan kesempatan yang sama untuk mendapatkan posisi jabatan atau upah yang lebih baik dan adil sesuai dengan kinerjanya.

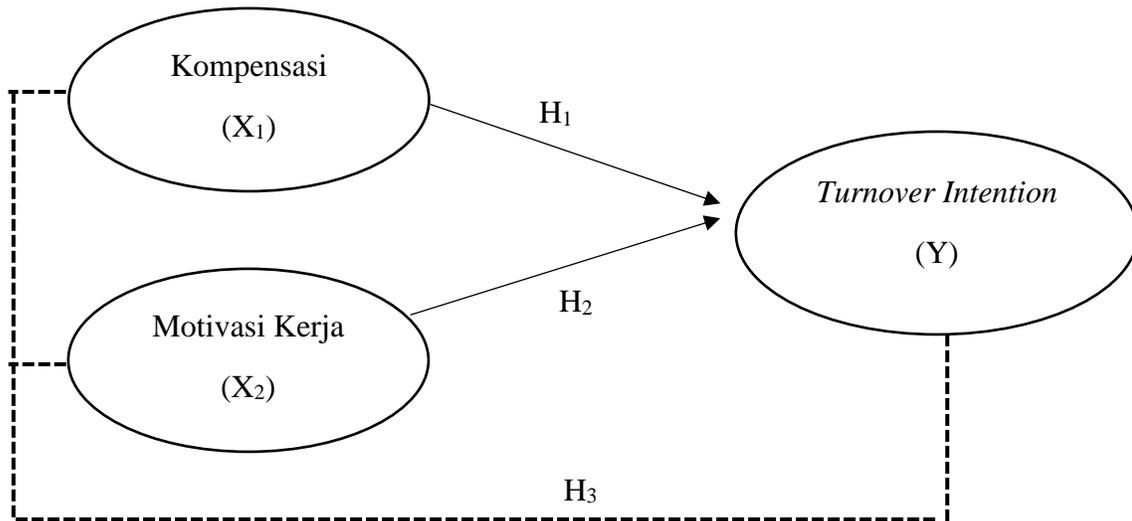
4) Penghargaan atas kinerja

Yaitu kebutuhan atau hak untuk memperoleh imbalan yang lebih baik dari sebelumnya apabila sukses memenuhi tujuan.

Turnover Intention. Pergantian karyawan (*turnover*) adalah suatu tindakan seorang karyawan berhenti dari tempatnya bekerja secara sadar atau sukarela untuk pindah ke tempat kerja yang baru. Sementara *intention* (intensi) ialah suatu keinginan atau niat yang timbul dari individu untuk melakukan sesuatu. *Turnover intention* merupakan tindakan pengunduran diri secara permanen yang dilakukan oleh karyawan baik secara sukarela atau tidak sukarela (Robbins & Judge, 2014). Terjadinya *turnover* merupakan suatu hal yang tidak dikehendaki oleh perusahaan. *Turnover* karyawan memang merupakan masalah klasik yang sudah dihadapi para pengusaha sejak era revolusi industri. Situasi ini menciptakan semangat kerja yang rendah dan akan cenderung kurang antusias dalam berkinerja. Tingkat *turnover* yang tinggi terjadi karena banyak alasan yang berbeda dan mungkin dari pribadi, lingkungan, atau bahkan perusahaan. sehingga hal ini mendorong organisasi atau perusahaan untuk memperbarui strategi retensi karyawan.

Menurut Mobley dalam Halimah, dkk (2016) menyatakan bahwa ada tiga indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tinggi-rendahnya keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi. Ketiga indikator tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Pikiran untuk keluar dari organisasi (*Thinking of quitting*)
Yaitu saat karyawan merasa diperlakukan tidak adil, maka terlintas dalam pikiran mereka untuk keluar dari organisasi. Hal ini mengindikasikan bahwa perlakuan yang tidak adil akan menstimulir karyawan berpikir keluar dari organisasi.
- 2) Keinginan untuk mencari pekerjaan baru (*Intention to search for alternatives*)
Yaitu ketidakmampuan suatu organisasi untuk memenuhi kebutuhan karyawan dapat memicu karyawan untuk berpikir mencari alternatif pekerjaan pada organisasi lain. Hal ini merupakan suatu konsekuensi logis saat suatu perusahaan tidak mampu memberikan/memenuhi kebutuhan karyawan seperti kemampuan perusahaan lain yang memiliki kemampuan baik dalam memenuhi kebutuhan karyawan.
- 3) Keinginan untuk meninggalkan organisasi (*Intention to quit*)
Yaitu karyawan memiliki motivasi untuk mencari pekerjaan baru pada organisasi lain dalam beberapa bulan mendatang yang dianggap mampu memenuhi kebutuhan (adil terhadap karyawan).



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

Keterangan:

- > : Pengaruh secara Parsial
- - - - - : Pengaruh secara Simultan

Hipotesis. Berdasarkan pada latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian serta uraian di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

- H1 : Diduga kompensasi berpengaruh terhadap turnover intention pada CV Siemon Jaya Perkasa di Kalimantan Tengah.
- H2 : Diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap turnover intention pada CV Siemon Jaya Perkasa di Kalimantan Tengah.
- H3 : Diduga kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap turnover intention pada CV Siemon Jaya Perkasa di Kalimantan Tengah.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka dan menggunakan analisa data statistik sebagai alat uji hipotesis. Menurut Kasiram (2008:149) metode pendekatan kuantitatif dapat diartikan sebagai suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui.

Identifikasi Variabel dan Pengukurannya

Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yakni variabel terikat dan variabel bebas. Adapun berikut identifikasi variabel dan indikator yang digunakan untuk mengukurnya:

Tabel 3.1 Identifikasi Variabel dan Pengukurannya

No	Variabel Penelitian	Identifikasi Variabel	Indikator	Sumber
1.	Kompensasi (X1)	Kompensasi adalah sesuatu yang diperoleh karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang dilakukan baik itu berupa finansial maupun non finansial.	a. Gaji b. Insentif c. Bonus d. Tunjangan	Kasmir (2016:240)
2.	Motivasi Kerja (X2)	Motivasi kerja merupakan pendayagerakkan atau penyampaian kegairahan kerja dari seorang pemimpin kepada karyawan agar bersedia untuk bekerja sama, bekerja secara efektif, dan	a. Tanggung jawab b. Prestasi kerja c. Peluang untuk maju d. Penghargaan atas kinerja	Fadillah dalam Zinni et al. (2021)

		berkomitmen untuk mencapai suatu tujuan.		
3.	<i>Turnover Intention</i> (Y)	<i>Turnover intention</i> adalah kondisi dimana karyawan meninggalkan perusahaan dan ingin segera keluar.	a. Pemikiran untuk keluar b. Kemungkinan mencari pekerjaan baru c. Keinginan untuk meninggalkan organisasi	Mobley dalam Halimah, dkk (2016)

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2012) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang dimaksud bukan hanya orang, melainkan juga benda-benda alam lainnya. Populasi juga bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, akan tetapi meliputi semua karakteristik, sifat-sifat yang dimiliki oleh obyek atau subyek tersebut. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua karyawan di CV Siemon Jaya Perkasa yang berjumlah 45 orang.

2. Sampel

Menurut Siyoto dan Sodik (2015) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling* dimana dalam hal ini yaitu teknik sampling jenuh. Teknik sampling jenuh adalah suatu teknik penentuan sampel jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2012). Artinya dari populasi yang ada, akan digunakan sebagai sampel penelitian yaitu berjumlah 45 orang karyawan tetap.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah data primer dan data sekunder. Data primer didapatkan langsung dari sumber utama obyek penelitian melalui wawancara serta hasil dari kuesioner yang sudah disebar yang selanjutnya akan diolah terlebih dahulu dengan program komputer SPSS (*Software Statistical Product and Service Solutions*) yang selanjutnya akan dianalisis. Data sekunder adalah data yang siap digunakan, dalam penelitian ini data sekunder berupa literasi dari jurnal, buku, dan penelitian terdahulu.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Wawancara

Wawancara adalah komunikasi antara dua belah pihak atau lebih untuk memperoleh informasi secara langsung guna menjelaskan suatu hal.

2. Kuesioner

Kuesioner yaitu pengumpulan data dengan cara menyusun daftar pernyataan secara terperinci yang ada hubungannya dengan tujuan penelitian untuk kemudian dibagikan kepada responden yang telah ditetapkan dalam hal ini karyawan CV Siemon Jaya Perkasa. Sifat kuesioner adalah tertutup, sehingga responden hanya memberikan jawaban berupa tanda silang atau melingkari pada jawaban yang dipilih.

Metode Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam pengujian penelitian ini adalah:

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas adalah suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi sebenarnya yang diukur. Analisis validitas item bertujuan untuk menguji apakah butir pertanyaan benar-benar telah sah. Kriteria atau syarat keputusan suatu instrumen dikatakan valid dan tidaknya menurut Ghozali (2016:52) yaitu dengan membandingkan antara *alpha cronbach* dengan 0,30 dengan ketentuan jika *alpha cronbach* $\geq 0,30$ maka instrumen valid. Sebaliknya, jika *alpha cronbach* $\leq 0,30$ maka instrumen tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengukur *reliable* atau tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2016:45). Instrumen yang *reliable* adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas variabel ditentukan berdasarkan nilai *alpha cronbach*, apabila nilai *alpha* $\geq 0,6$ maka variabel tersebut *reliable* atau dapat diandalkan, sedangkan jika sebaliknya data tersebut dikatakan tidak *reliable* (Ghozali, 2016:45-46).

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016:154) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, bila asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Uji normalitas data dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov. Untuk mempermudah dalam melakukan perhitungan secara statistic, maka analisis yang dilakukan dalam penelitian ini akan diolah dengan bantuan software IBM SPSS Statistic Versi 24. Suatu data dinyatakan berdistribusi normal jika nilai Asymp Sig (2-tailed) hasil perhitungan Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari 0.05 atau 5%.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016:105) uji multikolinearitas yaitu untuk melihat ada dan tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan menggunakan metode VIF

(*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*. Keputusan yang diambil ada dan tidaknya multikolinearitas adalah jika nilai *tolerance* $\leq 0,1$ dan $VIF \geq 10$ dapat diindikasikan adanya multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016:139) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah ada ketidaksamaan varian dan residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi sebagai ukuran untuk mengetahui kemampuan dari masing masing variabel yang digunakan. Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model yang dibentuk dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi (R^2) yaitu antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil mengindikasikan variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk dilakukannya prediksi terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016: 97).

4. Uji Hipotesis

a. Pengujian Pengaruh Simultan dengan Uji F

Menurut Ghozali (2016:98) uji F dilakukan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian dengan uji F adalah dengan membandingkan nilai *signifikansi* dari nilai F ($\alpha = 0,05$) dengan ketentuan:

- 1) Jika nilai $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka kompensasi dan motivasi kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.
- 2) Jika nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention*.

b. Pengujian Pengaruh Parsial dengan Uji t

Menurut Ghozali (2016:98) uji t dilakukan untuk menguji seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian dengan uji t adalah dengan membandingkan nilai *signifikansi* dari nilai t ($\alpha = 0,05$) dengan ketentuan:

- 1) Jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka kompensasi dan motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.
- 2) Jika nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka kompensasi dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap *turnover intention*.

5. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya hubungan antara kompensasi dan motivasi kerja sebagai variabel independen terhadap *turnover intention* sebagai variabel dependen. Rumus regresi linear berganda menurut Sugiyono (2012) adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y : Variabel terikat *turnover intention*

a : Konstanta

b₁, b₂, b... : Koefisien regresi variabel bebas 1 sampai 2

X₁ : Variabel bebas kompensasi

X₂ : Variabel bebas motivasi kerja

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Tabel 4.1 Uji Validitas

Variabel	Indikator	Nilai Minimal Cronbach Alpha	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Kompensasi	X1.1	0,30	0,629	Valid
	X1.2	0,30	0,778	Valid
	X1.3	0,30	0,480	Valid
	X1.4	0,30	0,483	Valid
Motivasi Kerja	X2.1	0,30	0,706	Valid
	X2.2	0,30	0,657	Valid
	X2.3	0,30	0,372	Valid
	X2.4	0,30	0,575	Valid
<i>Turnover Intention</i>	Y1.1	0,30	0,667	Valid
	Y1.2	0,30	0,652	Valid
	Y1.3	0,30	0,767	Valid

Berdasarkan tabel di atas memperlihatkan bahwa indikator setiap variabel di atas secara keseluruhan dapat dinyatakan valid karena nilai *cronbach alpha* $\geq 0,30$. Sehingga dapat diketahui bahwa item yang digunakan dalam penelitian ini memiliki validitas yang baik.

Tabel 4.2 Uji Reliabilitas

Variabel	Indikator	Nilai Minimal Cronbach Alpha	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Kompensasi	X1.1	0,60	0,635	Reliable
	X1.2	0,60	0,625	Reliable
	X1.3	0,60	0,680	Reliable
	X1.4	0,60	0,673	Reliable
Motivasi Kerja	X2.1	0,60	0,624	Reliable
	X2.2	0,60	0,656	Reliable
	X2.3	0,60	0,680	Reliable
	X2.4	0,60	0,687	Reliable
<i>Turnover Intention</i>	Y1.1	0,60	0,694	Reliable
	Y1.2	0,60	0,652	Reliable
	Y1.3	0,60	0,622	Reliable

Berdasarkan tabel di atas memperlihatkan bahwa indikator setiap variabel di atas secara keseluruhan dapat dinyatakan *reliable* karena nilai *cronbach alpha* $\geq 0,60$. Sehingga dapat diketahui bahwa item yang digunakan dalam penelitian ini memiliki reliabilitas yang baik dan dapat disebarakan dan dilakukan analisis yang ada.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 4.3 Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.27070095
Most Extreme Differences	Absolute	.130
	Positive	.095
	Negative	-.130

Test Statistic	.130
Asymp. Sig. (2-tailed)	.054 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan tabel di atas memperlihatkan bahwa penelitian ini memiliki nilai Asymp Sig (2-tailed) yakni sebesar 0,054. Artinya dengan nilai tersebut memperlihatkan bahwa variabel yang ada pada penelitian ini terdistribusi secara normal karena nilai signifikansinya melebihi 0,05 memenuhi syarat uji normalitas.

Tabel 4.4 Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.499	2.475		1.818	.076		
	Kompensasi	.342	.167	.345	2.044	.047	.688	1.453
	Motivasi Kerja	.114	.173	.111	.657	.515	.688	1.453

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Berdasarkan tabel di atas memperlihatkan bahwa nilai *tolerance* dari kedua variabel bebas dalam hal ini variabel kompensasi sebesar 0,688 dan variabel motivasi kerja sebesar 0,688. Sedangkan untuk nilai VIF kedua variabel bebas yakni kompensasi dan motivasi kerja sebesar 1,453. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa pada model regresi tidak terjadi multikolinearitas karena nilai *tolerance* yang ada di atas 0,1 dan memiliki nilai VIF kurang dari 10.

Tabel 4.5 Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	2.905	1.393		2.085	0.043
	Kompensas i	- 0.030	0.094	-0.058	-0.315	0.754
	Motivasi	- 0.039	0.098	-0.074	-0.402	0.690

a. Dependent Variable: Absolute Residual

Berdasarkan tabel di atas memperlihatkan bahwa Variabel Kompensasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,754 dan Variabel Motivasi Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,690. Kedua variabel tersebut memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut tidak mengalami heteroskedastisitas.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4.6 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.418 ^a	0,174	0,135	2,324

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Berdasarkan tabel uji koefisien determinasi di atas, dapat dilihat bahwa angka koefisien korelasi (R) sebesar 0,418. Hal ini berarti bahwa hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen sebesar 41,8%. Besarnya nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,135. Interpretasi dari hasil koefisien determinasi yang dihasilkan ini adalah besarnya pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap *turnover intention* adalah 13,5% kemudian sisanya sebesar 86,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Tabel 4.7 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	47.932	2	23.966	4.437	0.018 ^b
	Residual	226.868	42	5.402		
	Total	274.800	44			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompensasi

Berdasarkan tabel di atas memperlihatkan bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y) yakni nilai signifikansi sebesar $0,018 \leq 0,05$ dan $F_{hitung} 4,437 \geq F_{tabel} 3,21$. Hal tersebut membuktikan bahwa hipotesis ketiga dapat diterima yang berarti terdapat pengaruh secara simultan Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y).

Tabel 4.8 Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.499	2.475		1.818	.076
	Kompensasi	.342	.167	.345	2.044	.047
	Motivasi Kerja	.114	.173	.111	.657	.515

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Berdasarkan tabel di atas memperlihatkan bahwa hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa pengaruh Kompensasi (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y) memiliki nilai signifikansi $0,047 \leq 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,044 \geq t_{tabel} 2,018$. Artinya dari nilai tersebut memperlihatkan bahwa hipotesis pertama dapat dinyatakan diterima sehingga Kompensasi (X1) berpengaruh secara parsial terhadap *Turnover Intention* (Y) pada CV Siemon Jaya Perkasa di Kalimantan Tengah.

Kemudian tabel di atas juga memperlihatkan bahwa hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y) memiliki nilai signifikansi $0,515 \geq 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 0,657 \leq t_{tabel} 2,018$. Artinya dari nilai tersebut memperlihatkan bahwa hipotesis kedua dapat dinyatakan ditolak sehingga variabel Motivasi Kerja (X2) tidak berpengaruh secara parsial terhadap *Turnover Intention* (Y) pada CV Siemon Jaya Perkasa di Kalimantan Tengah.

Analisis Regresi Linear Berganda

Adapun berikut hasil analisis regresi linear berganda dengan menggunakan software IBM SPSS Statistik Versi 24:

Tabel 4.9 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.499	2.475		1.818	.076
	Kompensasi	.342	.167	.345	2.044	.047
	Motivasi Kerja	.114	.173	.111	.657	.515

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Berdasarkan persamaan dan tabel di atas maka dapat diketahui beberapa hal bahwa:

- 1) Nilai konstansa (a) sebesar 4,499. Artinya apabila variabel Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) itu konstan dan tidak terjadi perubahan maka nilai *Turnover Intention* (Y) konstan sebesar 4,499.
- 2) Nilai koefisien Kompensasi (X2) sebesar 0,342. Artinya apabila variabel Kompensasi (X1) dinaikkan menjadi satu kesatuan maka *Turnover Intention* (Y) akan meningkat sebesar 0,342 satuan.
- 3) Nilai koefisien Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,114. Artinya apabila variabel Motivasi Kerja (X2) dinaikkan menjadi satu kesatuan maka *Turnover Intention* (Y) akan meningkat sebesar 0,114 satuan.

Pembahasan

Dew. a. Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y)
 Berdasarkan hasil penelitian memperlihatkan bahwa hasil uji t (parsial)⁶ menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi (X1) terhadap *turnover intention* (Y) memiliki nilai $t_{hitung} 2,044 \geq t_{tabel} 2,018$ dan nilai signifikansi $0,047 \leq 0,05$. Artinya dari nilai tersebut memperlihatkan bahwa hipotesis pertama dapat

Berdasarkan uraian hasil dan pembahasan tersebut di atas, maka dapat ditarik beberapa simpulan di bawah ini yakni sebagai berikut:

1. Hasil penelitian uji t menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap *turnover intention* pada CV Siemon Jaya Perkasa. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi merupakan aspek yang penting untuk meminimalisir terjadinya *turnover intention*. Dengan demikian hipotesis pertama dalam penelitian ini terbukti dan dapat diterima.
2. Hasil penelitian uji t menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap *turnover intention* pada CV Siemon Jaya Perkasa. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan, tidak mempengaruhi terjadinya *turnover intention*. Dengan demikian hipotesis kedua dalam penelitian ini tidak terbukti dan ditolak.
3. Hasil penelitian uji F menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention* pada CV Siemon Jaya Perkasa. Sehingga apabila kompensasi dan motivasi kerja para karyawan diperbaiki keduanya maka angka *turnover intention* di CV Siemon Jaya Perkasa dapat menurun. Dengan demikian hipotesis ketiga dalam penelitian ini terbukti dan dapat diterima.

SARAN

Berdasarkan simpulan di atas, maka dapat diuraikan beberapa saran rekomendasi yakni sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penilaian karyawan CV Siemon Jaya Perkasa diketahui bahwa variabel kompensasi mendapatkan skor terendah 3,40 pada butir soal nomor 1 pada indikator berupa gaji. Diharapkan bagi perusahaan dapat mempertimbangkan besaran kompensasi serta pemberian kompensasi secara adil dan merata sehingga para karyawan memiliki kepuasan dalam menjalankan pekerjaannya.
2. Berdasarkan hasil penilaian karyawan CV Siemon Jaya Perkasa diketahui bahwa pada variabel motivasi kerja mendapatkan skor terendah 3,58 pada butir soal nomor 1 pada indikator berupa tanggung jawab. Hal ini menunjukkan bahwa tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dapat diatasi dengan baik. Pihak manajemen CV Siemon Jaya Perkasa disarankan untuk meningkatkan motivasi kerja sehingga kinerja para karyawan dapat stabil. Hal ini dapat mencegah karyawan agar tidak memiliki pemikiran untuk keluar dari perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Asih, Ratih P. W. 2017. Pengaruh Karakteristik Individu dan Kompensasi terhadap Turnover Intention. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 1 (1):25-35 <https://doi.org/10.29313/jrmb.v1i1.37>
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Halimah, T. N., Fathoni, A. & Minarsih, M. M. 2016. Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga Di Gelael Supermarket (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang). *Journal of Management Universitas Pandanaran*, 2 (2).
- Hasibuan, M.S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta
- Kasiram, Moh. 2008. *Metodologi Penelitian Kualitatif-Kuantitatif*. UIN Maliki Press. Jakarta
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. 2014. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta
- Putri, Aulia & Rumangkit, Stefanus. 2017. Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Ratu Pola Bumi (RPB) Bandar Lampung. *Jurnal Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya*, 229-244. <https://jurnal.darmajaya.ac.id/index.php/PSND/article/view/852>
- Sartono, M., Yulianeu & Hasiholan, Leonardus Budi. 2018. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention. *Journal of Management Universitas Padjajaran*, 4(4). <http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/1019>
- Siyoto, S., & Sodik, A. 2015. *Dasar Metodologi Penelitian*. Literasi Media Publishing. Yogyakarta
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung
- Winata, Edi. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Dalam Kinerja Karyawan*. Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia. Lombok Tengah
- Zinni, Z., Siregar, D. R. & Simanjuntak, D.C.Y. 2021. Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karwana PTPN III Kebun Rambutan, *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Akuntansi)*. 5(2), 667-680. <https://doi.org/10.31955/mea.v5i2.1174>