

ANALISIS KECERDASAN EMOSIONAL DAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS REGISTRASI KEPENDUDUKAN

* Octavia Ika Wibowo¹

^{1,2,3} Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surabaya, Kota Surabaya

* Octavia.ika.wibowo-2019@fe.um-surabaya.ac.id

Informasi Artikel

Draft awal: 13 Juni 2024
Revisi : 23 Juni 2024
Diterima : 25 Juni 2024
Available online: 26 Juni 2024

Keywords: *Compensation, Work Motivation, Turnover Intention, Job satisfaction*

Tipe Artikel : Research paper



Diterbitkan oleh Universitas Muhammadiyah Surabaya

ABSTRACT

Research purpose determined the effect of compensation and work motivation on turnover intention in PT. PG. Rajawali I Surabaya. Turnover intention occurs because there are influencing factors in the form of career opportunities, salary, supervision, geography, and personal reasons. An impact of this problem was that the company has to spend more for recruiting new employees, as a result the company can experience losses. The research method used quantitative with a deductive approach by using a population of 80 employees and a sample of 60 respondents. The sampling technique used Isaac and Michael's table. This research used questionnaires as a research instrument. The analysis used multiple linear regression using SPSS program version 25. The results showed that (1) Compensation has a positive and significant effect on turnover intention. (2) Work motivation has a positive and significant effect on turnover intention. (3) Compensation and work motivation simultaneously affect turnover intention.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh peningkatan kasus *Turnover Intention* yang besar yang terjadi di beberapa Perusahaan di Indonesia. Kasus *Turnover Intention* terjadi karena ada faktor yang mempengaruhi berupa peluang karir, gaji, pengawasan, geografi, dan alasan pribadi. Dampak dari permasalahan ini, Perusahaan bisa mengeluarkan biaya lebih untuk perekrutan karyawan baru akibatnya pihak perusahaan akan mengalami kerugian. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap *Turnover Intention* di PT. PG. Rajawali I Surabaya. Metode Penelitian ini menggunakan metode penelitian Kuantitatif dengan menggunakan populasi sebanyak 80 karyawan dan sampel sebanyak 60 Responden. Pada penelitian ini instrument yang digunakan adalah kuesioner dan alat analisis yang digunakan adalah SPSS. Hasil dari penelitian ini adalah (1) Terdapat pengaruh signifikan Kompensasi terhadap *Turnover Intention*. (2) Terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap *Turnover Intention*. (3) Terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap *Turnover Intention*.

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi yang menuju pasar bebas dengan disertai era digitalisasi 4.0 tentu akan berdampak pada kemajuan dan perkembangan di suatu bangsa. Perubahan tersebut berupa perubahan segi; politik, sosial, sains, kedokteran, pertanian, pembangunan dan bidang lainnya yang dimana semua tidak terlepas dari sumber daya manusia yang kompetitif. Oleh karena itu, negara Indonesia harus menyesuaikan diri dengan kondisi tersebut. Baik dari semua lembaga dan bidang organisasi di dalamnya. Selain itu, organisasi juga harus menyesuaikan dirinya agar tidak

Improvement: Jurnal Manajemen dan Bisnis
Vol. 4 No. 1 Maret 2024

tertinggal pada era saat ini yang disebut sebagai era VUCA (*Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity*) dimana persaingan dalam dunia bisnis sudah tidak bisa dibendung lagi, Akan ada banyak masalah yang akan dihadapi oleh Manajemen Sumber Daya Manusia dari suatu organisasi atau perusahaan seperti kemajuan teknologi yang bergerak semakin pesat, berbagai aturan pemerintah, semakin ketatnya persaingan dalam dunia usaha baik secara nasional maupun internasional. Akibat permasalahan tersebut, untuk menghadapinya Manajemen sumber daya manusia harus mampu mengelola sumber daya manusia secara efisien dan efektif agar dapat

mempertahankan keberlangsungan hidup perusahaan dan mampu menjadi pemenang persaingan (Purwati et al., 2020).

Tabel 1 Data Turnover Rate

No.	Nama Perusahaan	Tahun		
		2018	2019	2020
1.	PT. Berkah Kawasan Manyar Sejahtera	10,2%	8,9%	5,6%
2.	PT.Sukuntex-Spinning	8,82%	7%	3%
3.	PT.Akar Wangi Kabupaten Giayar	15,8%	16%	18,4%
4.	PT. XYZ	8,1%	9,3%	11,5%
5.	Kantor Jasa Akuntan Pekanbaru	20,4%	34,8%	35%
6.	PT. BPRS HK Parahyangan Bandung	11,7%	9,09%	21,12%
7.	PT.Primago Indonesia	5,4%	8,75%	15,23%

Sumber: Hasil Perhitungan (2023)

Turnover intention dapat diartikan sebagai keinginan seorang karyawan untuk berpindah dari suatu pekerjaan ke pekerjaan yang lain (Saputra et al., 2022). Keadaan *turnover intention* yang terus meningkat dapat mengganggu operasional dan kinerja perusahaan. Perusahaan harus mengeluarkan biaya lanjutan untuk proses rekrutmen karyawan baru (Pranata & Irbayuni, 2022). Apabila tingkat *turnover intention* diperusahaan tinggi maka akan menyebabkan ketidakstabilan dan ketidakpastian kondisi tenaga kerja. Kondisi itu dapat berdampak pada siklus operasional yang sedang dilaksanakan oleh perusahaan yang nantinya akan berakibat pada berbagai aspek di dalam perusahaan (Metariani & Heryanda, 2022).

Peneliti menemukan kasus *turnover* yang tinggi dalam beberapa jurnal penelitian. Data tersebut menyatakan terdapat tingkat *turnover*

yang tinggi di beberapa perusahaan yang ada di Indonesia. Tingkat tingginya *turnover intention* dapat dilihat dari tingginya angka ingin berpindah dari suatu perusahaan ke perusahaan lainnya. Berikut adalah tabel yang menunjukkan tingginya *turnover intention* di beberapa perusahaan.

Tabel 1 menunjukkan bahwa kasus *turnover intention* yang terjadi di perusahaan rata-rata diatas 10% pertahun, Sedangkan *Turnover intention* dikatakan tinggi apabila mencapai 10% pertahun (Purwati et al., 2020).

Motivasi memiliki peran yang penting dalam menurunkan angka *turnover intention*. Pada dasarnya motivasi adalah faktor yang mendukung terhadap aktivitas kinerja karyawan dan sebagai upaya untuk mengurangi *turnover* pada perusahaan. Motivasi merupakan suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan tujuan seseorang untuk mencapai apa yang diinginkan (Wiguna, 2023). Memotivasi seorang karyawan melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional. Faktor yang tergolong dalam faktor individual adalah sikap dan kemampuan. Sedangkan, faktor dari organisasi adalah gaji, keamanan pekerjaan, dan hubungan terhadap sesama pekerja (Rangkuti & Ernanda, 2020).

Faktor untuk meminimalisir adanya *turnover intention* melalui motivasi kerja adalah perusahaan harus meningkatkan lagi fasilitas untuk karyawannya, Seperti pemberian asuransi kesehatan dan ketenagakerjaan (Purwati et al., 2020). Tinggi rendahnya *turnover intention* pada karyawan dipengaruhi oleh kompensasi (Sandy, 2019). Pimpinan perusahaan haruslah memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawannya. Kompensasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga menurunkan tingkat *turnover intention* (Sugianto et al., 2022).

Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawan dapat berupa gaji atas kontribusi karyawan kepada perusahaan (Kirana & Pradipta, 2021). Kompensasi yang diberikan dapat diharapkan dapat memberikan rangsangan untuk memotivasi para karyawan agar mampu meningkatkan produktivitas kerja yang akan mencapai hasil kinerja yang optimal bagi perusahaan (Kirana & Pradipta, 2021).

Pada PT. PG. Rajawali I *turnover intention* terjadi dikarenakan beberapa alasan yang berbeda-beda. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, peneliti menemui adanya

karyawan yang memilih untuk keluar dari perusahaan karena mendapatkan kesempatan yang lebih baik diluar perusahaan. Beberapa karyawan tersebut terserap menjadi Pegawai Negeri Sipil. Berkaitan dengan hal tersebut, peneliti menduga pelaksanaan kompensasi masih menjadi kendala bahwa, besaran kompensasi yang diberikan kepada karyawan masih belum mampu mencukupi kebutuhan karyawan sehingga karyawan memiliki niat untuk mencari pekerjaan lain.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan tersebut maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawam PT. PG. Rajawali I”, karena kenaikan atau penurunan *turnover intention* tidak terlepas dari pengaruh kenyamanan yang dirasakan oleh karyawan. Semakin perusahaan dapat memenuhi kebutuhan karyawan maka semakin kecil kemungkinan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Hal ini sudah menjadi sikap alamiah yang ada pada diri karyawan.

LANDASAN TEORI

Kompensasi

Kompensasi adalah faktor penting bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu perusahaan tertentu dan bukan pada perusahaan lainnya. Dengan adanya kompensasi yang sesuai maka akan meminimalisir karyawan yang berkeinginan untuk keluar dari perusahaan (Lubis & Onsardi, 2021).

Menurut Pranata & Irbayuni (2022) jenis-jenis kompensasi dapat dibedakan menjadi dua bentuk, yakni :

Kompensasi dalam bentuk finansial

kompensasi finansial dibagi menjadi dua bentuk yakni, kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial diberikan secara langsung seperti gaji, upah, komisi dan bonus. Kompensasi finansial yang diberikan secara langsung seperti, tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, tunjangan perumahan, tunjangan pendidikan, dan lain sebagainya.

Kompensasi dalam bentuk non finansial

Kompensasi non finansial dibagi menjadi dua bentuk yakni kompensasi yang berhubungan dengan pekerjaan dan kompensasi yang

berhubungan dengan lingkungan kerja kompensasi yang berhubungan dengan pekerjaan misalnya peraturan pekerjaan yang sehat, pekerjaan yang sesuai dan (menarik/menantang), peluang untuk dipromosikan, mendapat jabatan sebagai simbol status. Sedangkan, kompensasi non finansial yang berhubungan dengan lingkungan kerja, seperti ditempatkan di lingkungan kerja yang kondusif, fasilitas kerja yang baik dan lain sebagainya.

Menurut Pranata & Irbayuni (2022) Indikator untuk mengukur kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Upah dan Gaji

Upah adalah bayaran yang diterima karyawan berupa dengan tarif gaji perjam. Upah sering digunakan untuk karyawan yang bekerja pada pemeliharaan dan pembayaran.

2. Insentif

Insentif merupakan kompensasi khusus yang diberikan perusahaan kepada karyawan diluar gaji.

3. Tunjangan

Tunjangan adalah tambahan bayaran diluar gaji yang diberikan atau dialokasikan dengan tujuan tertentu. Tunjangan dapat berupa asuransi jiwa, liburan, dana pensiun, dan lain-lain

4. Fasilitas

Fasilitas dapat berupa mobil perusahaan, tempat parkir khusus, layanan internet, komputer, dan akses pesawat ke perusahaan yang dapat diterima oleh karyawan.

Motivasi

Motivasi kerja adalah suatu keahlian dalam mengarahkan dan mengendalikan dan menggerakkan seseorang untuk melakukan sebuah tindakan akan perilaku yang diinginkan berdasarkan sasaran-sasaran yang sudah ditentukan untuk mencapai tujuan (Harahap & Khair, 2020).

(Handoko, 2017) menyatakan bahwa kebutuhan dapat diartikan sebagai suatu kesenjangan yang bertolak belakang yang sedang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Jika seorang pegawai kebutuhannya tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukkan sikap kecewa. Namun sebaliknya, jika kebutuhan yang dibutuhkan oleh pegawai terpenuhi maka

pegawai tersebut akan menunjukkan sikap yang membahagiakan sebagai bentuk manifestasi rasa syukurnya.

Dalam studi motivasi, David Mc Clelland (1961) mengemukakan ada tiga macam kebutuhan manusia, yaitu :

Need For Achievement, yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah. Seorang pegawai yang mempunyai kebutuhan akan berprestasi cukup tinggi cenderung akan berani mengambil resiko. Kebutuhan untuk berprestasi adalah kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik dari pada sebelumnya, selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi.

Need for Affiliation, yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain. Berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang dapat merugikan orang lain.

Need for Power, yaitu kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain.

Turnover Intention

Turnover intention adalah sebuah pergerakan tenaga kerja dari suatu organisasi atau perusahaan (Ariyati & Mahera, 2018). *Turnover Intention* berarti suatu keinginan kuat dan penuh kesadaran serta terencana yang dialami oleh karyawan untuk meninggalkan organisasi. *Turnover intention* terjadi ketika seorang karyawan melakukan pertimbangan akan meninggalkan organisasi melalui pilihan pribadi (Fitriani & Yusiana, 2020).

Dalam penelitiannya (Harvida & Wijaya, 2020) menyatakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *turnover* karyawan adalah :

Faktor Pendorong

Kepuasan kerja, Kepuasan atas gaji, Penghargaan atas kinerja

Faktor Penarik

Pendapatan pribadi, Pendapatan keluarga, Status pekerjaan, Komitmen keluarga, Alternatif pekerjaan, Permintaan eksternal

Faktor Karakteristik Individu

Faktor karakteristik individu adalah faktor yang dipengaruhi oleh karakter pribadi karyawan dan aspek demografi dari karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan untuk meninggalkan atau bertahan di dalam organisasi. Faktor yang termasuk ke dalam karakteristik individu adalah :

Usia, Masa kerja, Pendidikan, Status perkawinan

Dampak-dampak dari *turnover intention* menurut (Sari & Susanto, 2019) adalah sebagai berikut:

Biaya perekrutan karyawan, biaya pelatihan (*training*)

Tingginya tingkat kecelakaan karyawan baru

Perlunya melakukan bekerja lembur, karena karena adanya produksi yang hilang dan penundaan produksi selama masa pergantian karyawan

Peralatan produksi yang tidak lagi dapat digunakan secara maksimal sesuai harapan

Terlalu banyak pemborosan yang disebabkan karena adanya karyawan baru.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka paradikma penelitian, maka peneliti menuliskan hipotesis sebagai berikut :

H₁ : Diduga kompensasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap *Turnover Intention*

H₂: Diduga motivasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap *Turnover Intention*

H₃: Diduga kompensasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap *Turnover Intention*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deduktif. Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada pemahaman positifisme dimana penelitian didasarkan pada pengalaman dan ilmu yang pasti (sugiyono, 2016). Sedangkan pendekatan secara deduktif berarti analisa yang bertolak pada data-data bersifat umum kemudian diambil kesimpulan secara khusus.

Identifikasi Variabel

Variabel bebas

Kompensasi (X_1)

Kompensasi adalah suatu pendapatan finansial dan non finansial (*financial reward*) yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas imbalan pekerjaan yang telah dilakukan. Kompensasi bisa berupa uang atau sesuatu yang dapat diukur dengan uang, ataupun dapat berupa non finansial yang berupa penghargaan, jabatan, kondisi kerja dan lainnya. (Dwianto et al., 2019).

Motivasi (X_2)

Motivasi kerja adalah suatu keahlian dalam mengarahkan dan mengendalikan dan menggerakkan seseorang untuk melakukan sebuah tindakan akan perilaku yang diinginkan berdasarkan sasaran-sasaran yang sudah ditentukan untuk mencapai tujuan (Harahap & Khair, 2020).

Variabel Terikat

Turnover Intention (Y)

Turnover Intention adalah suatu keinginan kuat dan penuh kesadaran serta terencana yang dialami oleh karyawan untuk meninggalkan organisasi (Fitriani & Yusiana, 2020). *Turnover intention* merupakan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya dan harus digantikan (Wiguna, 2023)

Teknik Pengumpulan data

Untuk mengambil data dan mengumpulkan informasi dilakukan dalam penelitian ini maka penulis menggunakan metode kuesioner dan wawancara. Kuesioner adalah cara yang digunakan peneliti mengajukan pertanyaan kepada responden, dengan harapan mereka akan memberikan *feedback* atas pertanyaan tersebut. Sehingga peneliti dapat menggunakan penilaian berdasarkan skala likert dengan cara membagikan pertanyaan tersebut (Sugiyono, 2016).

Wawancara atau *interview* adalah suatu bentuk teknik pengumpulan data yang banyak digunakan dalam penelitian kuantitatif deskriptif. Wawancara dilakukan ketika peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menentukan permasalahan apa yang harus diteliti. Namun, teknik wawancara juga dapat digunakan untuk mengetahui hal-hal dari responden secara lebih mendalam dimana hal ini tidak bisa dilakukan melalui observasi (Sugiyono, 2016).

Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang terdiri dari manusia, benda-benda, hewan, tumbuh-tumbuhan, gejala-gejala, nilai tes, atau peristiwa-peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu di dalam suatu penelitian (Ns. Arif Munandar, 2022). Berdasarkan teori tersebut maka populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PG. Rajawali I Surabaya yang populasinya berjumlah 80 karyawan.

Sampel adalah elemen dari populasi merupakan subjek dari pengukuran yang dilakukan, elemen tersebut dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2016). Bila populasi, besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua mempelajari semua yang ada pada populasi, misalkan karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiono, 2016). Teknik pengambilan sampel ini menggunakan metode sampling yang dikembangkan oleh Isaac dan Michael.

Tabel dalam metode sampling ini memberikan kemudahan penentuan jumlah sampel yang didasarkan pada tingkat kesalahan yakni 1%, 5%, dan 10%. Dengan menggunakan tabel ini, peneliti dapat secara langsung menentukan besaran sampel yang didasarkan jumlah populasi dan tingkat kesalahan yang dikehendaki. Berdasarkan tabel Isaac dan Michael populasi (N) sebanyak 80 karyawan maka diperoleh sampel sebanyak 65 responden dengan tingkat kesalahan 5%. Jadi sampel dalam penelitian ini menggunakan 65 responden.

Uji Instrument

Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur kemampuan kuisisioner apakah benar-benar bisa mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dapat dilakukan dengan membandingkan antara r hitung dengan r tabel, selain itu juga membandingkan nilai signifikansi dengan derajat devisiasi sebesar 0,05 (Ghozali, 2018).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui kekonsistenan jawaban dari responden. Uji reabilitas dapat dilakukan dengan mengajukan pertanyaan yang serupa di nomor-nomor berikutnya. Bisa juga mengukurnya dengan korelasi dengan

pertanyaan lain. Untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda (Sugiyono, 2016).

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas merupakan uji yang bertujuan untuk mengetahui apakah ditemukan korelasi dengan variabel independent pada model regresi. Uji multikolinearitas dapat dilihat dari besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*. Regresi bebas dari multikolinieritas jika besarnya menunjukkan nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0. Uji multikolinieritas memiliki arti bahwa tidak ada hubungan linear yang sempurna yang terjadi antar variabel bebas. Multikolinieritas berarti terjadi korelasi linear yang mendekati sempurna antar lebih dari dua variabel bebas antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Uji Normalitas

Ada dua cara yang dapat digunakan untuk apakah terdistribusi normal atau tidak normal yaitu menggunakan analisis grafik dan uji statistik. Uji normalitas dimaksudkan untuk mengukur apakah nilai residual yang telah distandarisasi pada modeling regresi telah terdistribusi normal atau tidak. Nilai residual data yang telah terstandarisasi dan berdistribusi normal apabila dideskripsikan dalam bentuk kurva maka akan membentuk gambar lonceng. Residual yang terdistribusi secara normal, diasumsikan bahwa residual dalam model bersifat *random*, variabel terdistribusi normal dengan rata-rata sebesar nol. Signifikansi cukup dilihat dari kolom sig. Jika angka signifikannya diatas 0,05 berarti tidak signifikan, sebaliknya jika = atau < dari 0,05 berarti signifikan.

Uji Heterokadastisitas

Merupakan uji yang digunakan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan *variance* (perbedaan) antara residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain berubah (berbeda) dalam model regresi. Jika tetap sama, maka disebut dengan homoskedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel independent yaitu kompensasi (X_1), motivasi kerja (X_2) dan variabel dependent yaitu *Turnover Intention karyawan* (Y), maka dalam penelitian ini menggunakan regresi linier

berganda dengan menggunakan SPSS. Persamaan umum menggunakan rumus regresi linier berganda yang dikutip (Ghozali, 2018) adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Uji Hipotesis

Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan koefisien regresi, jika signifikan akan menunjukkan seberapa jauh variabel independent mempengaruhi variabel dependen (Sugiyono, 2016). Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

Jika nilai sig t > 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependen.

Jika nilai sig t < 0,05 maka H_0 ditolak. Jika nilai sig > 0,05 maka H_a diterima.

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh apabila variabel bebas digunakan secara bersamaan dengan variabel dependen (Sugiyono, 2016). Uji simultan (uji F) ini digunakan untuk melihat apakah variabel independent yaitu Kompensasi (X_1) dan Motivasi (X_2) mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu *Turnover Intention* (Y).

Dengan ketentuan sebagai berikut :

Jika nilai signifikansi F < 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)

Jika nilai signifikansi F > 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya semua variabel independent (X) tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (Y).

Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel dependen. Pada pengujian hipotesis pertama koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai (*Adjusted R²*) untuk mengetahui seberapa jauh variabel

bebas kompensasi dan motivasi dan kompensasi serta pengaruhnya terhadap *turnover intention*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Instrument

Hasil Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui apakah suatu kuesioner sah atau tidak. Membandingkan kolerasi product moment pearson dengan level signifikan 5% dapat digunakan untuk menentukan validitas suatu instrument. Uji validitas dianggap valid jika probabilitas hasil kolerasi < 0.05 (5%) dan dikatakan tidak valid jika probabilitas hasil kolerasi > 0.05 (5%). Jika r hitung $>$ dari r tabel (nilai r tabel, $df = N - 2$) maka uji validitas dianggap valid.

Tabel 2 Tabel Uji validitas (X1)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X1.1.1	0.548	0.244	Valid
X1.1.2	0.459	0.244	Valid
X1.1.3	0.589	0.244	Valid
X1.2.1	0.506	0.244	Valid
X1.2.2	0.635	0.244	Valid
X1.3.1	0.584	0.244	Valid
X1.3.2	0.651	0.244	Valid
X1.4.1	0.530	0.244	Valid
X1.4.2	0.594	0.244	Valid

Sumber: Output SPSS 25 (2023) Peneliti

Dari tabel 2 diketahui jumlah responden (N) = 65 dan perhitungan r tabel $df = 65 - 2 = 63$, sehingga distribusi nilai r tabel signifikansi adalah 0,244 dapat dijelaskan bahwa dari indikator variabel kompensasi (X1), nilai korelasi r hitung yang digunakan dalam penelitian ini semua lebih besar dari nilai korelasi r tabel (0,244) dan memiliki probabilitas (signifikan) kurang dari 0,05 (5%) sehingga hal ini bisa dikatakan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur setiap variabel dalam penelitian ini menunjukkan memiliki hasil yang valid.

Improvement: Jurnal Manajemen dan Bisnis
Vol. 4 No. 1 Maret 2024

Tabel 3 Uji Validitas (X2)

Pernyataan	Rhitung	rtabel	Keterangan
X2.1.1	0.735	0,244	Valid
X2.1.2	0.745	0,244	Valid
X2.1.3	0.506	0,244	Valid
X2.2.1	0.843	0,244	Valid
X2.2.2	0.777	0,244	Valid
X2.3.1	0.587	0,244	Valid
X2.3.2	0.399	0,244	Valid

Sumber: Output SPSS 25 (2023) Peneliti

Dari tabel 3 dapat dijelaskan bahwa dari indikator variabel motivasi kerja (X2) yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai korelasi r hitung lebih besar dari pada r tabel (0,244) dan memiliki probabilitas (signifikan) kurang dari 0,05 (5%) sehingga hal ini bisa dikatakan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur setiap variabel dalam penelitian ini menunjukkan memiliki hasil yang valid.

Tabel 4 Uji Validitas (Y)

Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
Y.1.1	0.773	0.244	Valid
Y.1.2	0.739	0.244	Valid
Y.1.3	0.663	0.244	Valid
Y.2.1	0.676	0.244	Valid
Y.2.2	0.664	0.244	Valid
Y.2.3	0.727	0.244	Valid
Y.3.1	0.722	0.244	Valid

Sumber: Output SPSS 25 (2023) Peneliti

Dari tabel 4 dapat dijelaskan bahwa indikator variabel *Turnover Intention* (Y) yang digunakan dalam penelitian ini adalah nilai korelasi r hitung lebih besar dari r tabel (0,244) dan memiliki probabilitas (signifikan) kurang dari 0,05 (5%) sehingga hal ini bisa dikatakan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur setiap variabel dalam penelitian ini menunjukkan memiliki hasil yang valid

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menentukan seberapa jauh instrument dapat dipercaya sebagai pengumpulan data, karena instrument itu sudah baik. *Alpha Cronbach's* adalah metode yang digunakan untuk uji reliabilitas. Adapun kriteria pengujian yaitu jika nilai Alpha Cronbach's lebih dari 0,6 ($\alpha > 0.6$), maka ukuran yang dipakai reliabel.

Tabel 5 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Minimal Cronbach's Alpha	Keterangan
X1	0.732	0.60	Reliabel
X2	0.779	0.60	Reliabel
Y	0.834	0.60	Reliabel

Sumber : Output SPSS 25 (2023) Peneliti

Dari tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* seluruh variabel > 0.60 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh indikator penelitian dikatakan reliabel dan dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas menilai apakah data dalam model regresi, dengan variabel dependen dan variabel independen memiliki distribusi secara normal atau tidak. Dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-smimov yang mana menurut (Imam Gozali, 2011 p.160) menyatakan bahwa apabila $asyup\ sig. > 0,05$ syarat data dianggap berdistribusi normal. Hasil uji normalitas adalah sebagai berikut :

Tabel 6 Hasil Uji Normalitas

	Standar Sig.	Hasil	Keputusan
Uji Normalitas	0,05	0,200	Normal

Sumber: Output SPSS 25 (2023) Peneliti

Dari tabel 6 dapat diketahui nilai asymp untuk uji normalitas adalah 0.200. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0.200 > 0.05$. jadi dapat dikatakan nilai residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics		
	Standar Tolerance	Standar	VIF
I(Constant)			
Kompensasi	$> 0,10$.994	$< 10,00$
Motivasi Kerja	$> 0,10$.994	$< 10,00$

Sumber : Output SPSS 25 (2023) Peneliti

Dari tabel 7 bagian "*Collinearity Statistic*" terlihat bahwa nilai *tolerance* pada variabel Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) adalah $0.994 > 0.10$ sementara itu, nilai *VIF* untuk variabel Kompensasi dan Motivasi Kerja (X2) $1.006 < 10.00$. Dengan mempertimbangkan dasar pengambilan keputusan uji multikolinearitas, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak menunjukkan gejala multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Metode uji dilakukan dengan uji glejser. Berikut hasil dari uji glejser:

Tabel 8 Hasil Uji Gletser

Variabel Koefisien	Sig.	Standar Sig.
(Constant)	.075	$> 0,05$
Kompensasi	.912	$> 0,05$
Motivasi	.221	$> 0,05$

Sumber: Output SPSS 25 (2023) Peneliti

Berdasarkan pada tabel 8 dinyatakan nilai signifikansi (sig.) untuk variabel kompensasi (X1) adalah 0.912 dan nilai signifikansi (sig.) untuk variabel motivasi kerja (X2) adalah 0.221. Hasilnya menunjukkan bahwa tidak ada gejala heterokedastisitas dalam model regresi, sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji gletser, bahwa nilai signifikansi kedua variabel diatas lebih besar dari 0.05.

Uji Regresi Linear Berganda

Analisa regresi linear berganda adalah metode analisis penelitian yang digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara

variabel X dan Variabel Y yang diwakili dalam persamaan regresi.

Tabel 9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

	Unstandardized Coefficients B
(Constant)	8.128
Kompensasi	.307
Motivasi	.329

Sumber: Output SPSS 25 (2023) Peneliti

Berdasarkan pada tabel diatas maka dihasilkan persamaan linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 8.128 + 0.307X_1 + 0.329X_2$$

Interpretasi dari model regresi linear berganda diatas adalah sebagai berikut :

Konstanta (α) adalah 8.128 menunjukkan bahwa apabila variabel bebas = 0 maka variabel terikat sebesar 8.128.

Kompensasi (X1) memiliki nilai koefisiensi sebesar 0.307 hal ini mengindikasikan bahwa kompensasi (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Jika variabel kompensasi naik satu satuan maka turnover intention akan naik sebesar 0,307.

Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai kompensasi koefisien 0.329. hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Jika motivasi naik 1 satuan maka turnover intention naik sebesar 0,329.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Uji t adalah Uji Hipotesis dalam analisis regresi linear sederhana atau berganda untuk menentukan apakah variabel Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara parsial mempengaruhi variabel dependen yakni kinerja karyawan (Y). Adapun hasil analisis uji t sebagai berikut :

Tabel 10 Uji T (Parsial)

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Stand ar	Keputusan
Kompensasi	2,189	1,999	0,006	<	Berpengaruh
Motivasi Kerja	2,412	1,999	0,009	<	Berpengaruh

Kompensasi	2,189	1,999	0,006	<	Berpengaruh
Motivasi Kerja	2,412	1,999	0,009	<	Berpengaruh

Sumber: Output SPSS 25 (2023) Peneliti

Uji T (Parsial) Kompensasi (X1)

Hipotesis 1 : Terdapat pengaruh kompensasi terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. PG. Rajawali I Surabaya. Rumus mencari nilai t tabel adalah sebagai berikut :

$$T \text{ tabel} : (\alpha/2; n-k-1)$$

$$t \text{ tabel} = (0,05/2; 65-2-1)$$

$$t \text{ tabel} = (0,025; 62)$$

maka t tabel = angka 0,025 ini kemudian nilai t tabel sebesar 1,999. Berdasarkan tabel output SPSS *coefficient*, nilai signifikansi (sig) Kompensasi (X1) adalah sebesar 0,006 < probabilitas 0.05 maka hipotesis pertama diterima.

Hal ini berarti Kompensasi (X1) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y) secara parsial dan signifikan. Berdasarkan output SPSS diatas, ditemukan t hitung variabel Kompensasi (X1) sebesar 2.819 > daripada t tabel 1.999. dengan demikian hipotesis pertama diterima yang berarti bahwa Kompensasi (X1) berpengaruh terhadap *Turnover Karyawan* (Y) secara parsial dan signifikan.

Uji T Parsial Motivasi Kerja (X2)

Hipotesis 2 : Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap turnover intention PT. PG. Rajawali I Surabaya. Berdasarkan tabel 4.13 output SPSS *Coefficient*, nilai signifikansi (Sig) motivasi kerja (X2) adalah 0.019 < probabilitas 0.05 maka hipotesis kedua diterima, terbukti bahwa motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y) secara parsial dan signifikan.

Berdasarkan output SPSS diatas, ditemukan nilai t hitung variabel X2 Motivasi Kerja sebesar 2.412 dimana nilai t hitung 2.412 > dari t tabel 1.999. Dengan demikian hipotesis kedua diterima yang berarti bahwa Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap turnover intention secara parsial dan signifikan.

Uji F (Simultan)

Uji F berfungsi untuk mengetahui pengaruh variabel independent yakni Kompensasi dan Motivasi Kerja secara simultan

terhadap variabel dependen yaitu turnover intention. Hasil analisis uji F adalah sebagai berikut :

Tabel 11 Hasil Analisis Uji F

Variabel	F _{hitung}	F _{tabel}	Sig.	Standar	Keputusan
Uji F	7,438	3,143	0,001	< 0,05	Berpengaruh

Sumber: Output SPSS 25 (2023) Peneliti

Hipotesis 3: Terdapat pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. PG. Rajawali I Surabaya.

Rumus untuk mencari F Tabel :

$$F \text{ tabel} = (k;n-k)$$

$$F \text{ tabel} = (2;65-2)$$

$$F \text{ tabel} = (2;63)$$

Maka F tabel = angka (2;63) ini kemudian ditemukan nilai F tabel sebesar 3.143.

Pada tabel diatas dapat diketahui nilai F hitung sebesar 7.436. Dimana nilai F hitung $7.436 >$ dari F tabel dengan nilai sig $0.001 <$ 0.05 dari hasil tersebut maka hipotesis ketiga diterima, dengan kata lain Kompensasi dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh, hal ini sesuai dengan keputusan Uji F.

Uji Koefisien Determinasi R^2

Koefisien determinasi R Square menunjukkan kontribusi dari pengaruh yang diberikan variabel independent (X) terhadap variabel dependent (Y) jika hasil uji F signifikan, maka ada pengaruh variabel X secara bersamaan terhadap Y dan sebaliknya hasil analisis ini ditunjukkan sebagai berikut :

Tabel 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.443 ^a	.196	.170	3.518

Sumber: Output SPSS 25 (2023) peneliti

Berdasarkan tabel 1.11, diketahui nilai koefisien determinasi nilai sebesar 0.196. Nilai R square 0.196 ini berasal dari pengkuadratan nilai koefisien korelasi atau "R" yaitu $0.443 \times 0.443 = 0.196$. Besarnya angka koefisien

Improvement: Jurnal Manajemen dan Bisnis
Vol. 4 No. 1 Maret 2024

determinasi adalah 0.196 atau sama dengan 19.6%, angka tersebut berarti bahwa variabel Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2) secara simultan bersama-sama berpengaruh terhadap variabel *Turnover Intention* (Y) sebesar 19.6%, sedangkan sisanya ($100\% - 19.6\% = 80.6\%$)

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. PG. Rajawali I Surabaya. Berikut adalah pembahasan dari analisis dalam penelitian ini.

Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention*

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X1) mempengaruhi *Turnover Intention* secara positif signifikan dan parsial. Pada variabel kompensasi ini terlihat bahwa pemberian kompensasi yang ada pada PT. PG. Rajawali masih menjadi kendala. Dikarenakan pemberian kompensasi masih berdasarkan tingkat jabatan yang dimiliki karyawan. Seperti yang dikatakan oleh salah satu responden pada penelitian ini, bahwa karyawan dengan tingkat jabatan yang tinggi akan mendapatkan kompensasi yang lebih banyak dibandingkan dengan karyawan dengan tingkat jabatan rendah. Pemberian kompensasi sebaiknya tidak hanya diberikan berdasarkan tingkat jabatan tetapi juga prestasi kerja karyawan. Karyawan mendapat kompensasi yang sesuai maka akan memberikan pula kontribusi terbaiknya kepada perusahaan. Adanya semangat kerja yang tinggi juga akan meningkatkan prestasi kerja karyawan (Putra & bagia 2020). Dalam instrument penelitian ini, terdapat indikator yang lebih dominan yaitu pemberian insentif. Jika insentif yang diberikan sudah sesuai dengan prestasi kerja karyawan maka akan meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan (Waskito & Putri, 2021). Oleh karena itu, kompensasi yang berupa insentif dinilai sangat penting untuk karyawan agar tidak mengakibatkan *turnover intention* pada perusahaan tersebut.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil analisa, variabel bebas (X2) yaitu kompensasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap

Turnover Intention pada PT. PG Rajawali I Surabaya. Pada variabel Motivasi Kerja terlihat bahwa motivasi berpengaruh secara positif terhadap *Turnover Intention* karena meskipun tingkat motivasi karyawan yang tinggi hal ini tidak dibarengi dengan keseimbangan dalam pembagian tugas. Jika sistem pembagian kerja yang ada disuatu Perusahaan itu baik maka, hasil kinerja perusahaan akan maksimal. Oleh karena itu, karyawan memerlukan pembagian pekerjaan yang cukup untuk mengeluarkan dorongan/motivasi dari dalam dirinya. Data karakteristik responden Pendidikan karyawan menunjukkan bahwa presentase paling banyak diperoleh karyawan dengan tingkat Pendidikan S1. Tingkat Pendidikan S1 adalah tingkat Pendidikan yang cukup tinggi, dimana kesempatan untuk memperoleh pekerjaan lain yang lebih baik masih terbuka lebar (Sinthia et al., 2020). Didukung dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Harvida & Wijaya, 2020) yang menyatakan bahwa faktor pendorong seorang karyawan melakukan *Turnover Intention* antara lain karena kepuasan kerja dan penghargaan atas kinerja. Oleh karena itu, motivasi kerja sangat berpengaruh agar perusahaan tidak mengalami *Turnover Intention* yang besar.

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Dari nilai yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa Kompensasi dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap *Turnover intention* Karyawan Pada PT. PG. Rajawali I Surabaya. Untuk PT. PG. Rajawali I Surabaya dengan temuan-temuan ini dapat membantu dalam meminimalisir angka *Turnover Intention* melalui Kompensasi dan Motivasi Kerja. Dalam penelitian ini, karyawan yang paling banyak melakukan *Turnover Intention* adalah karyawan dengan jenis kelamin laki-laki karena laki-laki berperan sebagai kepala keluarga atau tulang punggung keluarga untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Sehingga karyawan laki-laki akan memiliki pemikiran untuk keluar dari perusahaan tersebut apabila memiliki peluang yang lebih baik diluar perusahaan, karena ini menyangkut kesejahteraan dirinya. Oleh karena itu, kompensasi dan motivasi kerja sangat penting untuk karyawan agar tidak mengalami *Turnover Intention* di PT. PG. Rajawali I Surabaya.

SIMPULAN DAN SARAN

Improvement: Jurnal Manajemen dan Bisnis
Vol. 4 No. 1 Maret 2024

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. PG. Rajawali I Surabaya

Kompensasi dapat memberikan pengaruh terhadap *Turnover Intention*, karena dalam kompensasi terdapat indikator berupa insentif. Insentif yang diberikan masih berdasarkan tingkat jabatan bukan berdasarkan pada prestasi kerja karyawan.

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. PG. Rajawali I Surabaya

Motivasi dapat memberikan pengaruh terhadap *Turnover Intention*, karena karyawan sudah memiliki motivasi yang tinggi terhadap Perusahaan namun tidak dibarengi dengan pembagian tugas dan tanggungjawab secara merata maka, hal ini akan menyebabkan karyawan yang memperoleh lebih sedikit tugas dan tanggung jawab merasa jenuh sehingga timbul niat untuk keluar dari Perusahaan.

Motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. PG. Rajawali I Surabaya.

Dengan adanya kompensasi dan motivasi kerja belum tentu akan memberikan produktivitas perusahaan yang baik karena masih terdapat faktor-faktor lain yang masih menjadi penghalang dari dalam Perusahaan seperti insentif dan pembagian tugas yang diberikan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang disajikan sebelumnya, selanjutnya penulis memberikan saran antara lain sebagai berikut :

Disarankan untuk peneliti selanjutnya agar dapat mengkaji lebih dalam berbagai fenomena yang ada diperusahaan atau dimasyarakat. Peneliti selanjutnya juga disarankan untuk menambah variabel lain seperti beban kerja dan kepuasan kerja

Disarankan untuk perusahaan agar perusahaan dapat mempertahankan kompensasi yang diberikan serta meningkatkan sistem kompensasi tanpa diskriminasi dalam hal apapun. Hal tersebutlah yang dapat menciptakan

kepuasan dan komitmen kerja melalui kompensasi sehingga *Turnover Intention* akan menurun.

Diharapkan kepada pihak perusahaan pada proses penempatan karyawan untuk lebih mempertimbangkan kebutuhan perusahaan. Posisi dan kebutuhan perusahaan akan tenaga kerja akan membuat karyawan bekerja dengan nyaman dan puas sehingga tidak merasa seperti bekerja dibawah tekanan

Diharapkan agar penelitian ini dapat memberikan manfaat kepada Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Surabaya yang akan melaksanakan penelitian serupa.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, M. J. (2019). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan, dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Kontrak. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 8, 9.
- Ardiansyah Pranata, F., & Irbayuni, S. (2022). Effect of Compensation and Job Satisfaction on Turnover Intention At Pt. Wahyu Nusantara Beautiful Putra Surabaya. *Journal of Economic, Business and Accounting*, 6(2597–5234), 372.
- Ariyati, Y., & Mahera, A. (2018). Pengaruh Kompensasi, Penempatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt. Matahari Departement Store Nagoya Hill Batam. *Jurnal Bening*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.33373/bening.v5i1.1247>
- Diputra, i.p.k.c.o., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2021). Pengaruh komitmen organisasi, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap Turnover Intention Pada KSU Swadana Giri Kusuma Di Desa Pengotan Bali. *Economy and Business*, 2, 545–555.
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209–223. <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.74>
- Fatari, & Wiguna, W. (2023). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap turnover intention karyawan (studi kasus pada PT. andalan informasi teknologi periode tahun 2015-2019). *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(1), 103–119.
- Fitriani, L. K., & Yusiana, N. (2020). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention* pada Karyawan Inti Pangan, Kuningan. *Indonesian Journal of Strategic Management*, 3(2). <https://doi.org/10.25134/ijsm.v3i2.3632>
- Gentari, E., & Syamsudin, S. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover. *Jurnal Akuntansi Manajemen (JAKMEN)*, 1(1), 36–44. <https://doi.org/10.30656/jakmen.v1i1.4404>
- G.T.A Putera & I.W Bagia. (2020). Pengaruh Kompensai Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Garuda Agung Kencana. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 2 (2). 2685-5526.
- Hadir Sugianto, Charis Afianto, & Moh Miftahul Mizan. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap *Turnover Intention* karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 2(1), 97–108. <https://doi.org/10.37366/master.v2i1.471>
- Halisa, N. N. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia “Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan” Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 1(2 Desember), 14–22. <https://doi.org/10.34306/abdi.v1i2.168>
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Hukum*, 2(1), 69–88.
- Harvida, D. A., & Wijaya, C. (2020). Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Karyawan dan Strategi Retensi Sebagai Pencegahan *Turnover Karyawan*: Sebuah Tinjauan Literatur. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 16 (1), 13–23.
- Kirana, K. C., & Pradipta, A. S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. JAK. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 285. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i3.10456>
- Kuswahyudi, I. J., Setiadi, P. B., & Rahayu, S. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. Berkah Kawasan Manyar Sejahtera. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 11261–11280.
- Lubis, N., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Bukit Angkasa Makmur

- Bengkulu (Studi Kasus Karyawan Produksi Pt.Bam Bengkulu). (*JEMS) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 2(2), 196–208.
<https://doi.org/10.36085/jems.v2i2.1549>
- Metariani, P., & Heryanda, K. K. (2022). *Turnover Intention* Pada Pegawai Bumdes Di Kecamatan. *Jurnal Manajemen*, 8(1), 1–9.
- Palendeng, F. O., & Bernarto, I. (2021). Pengaruh insentif finansial, insentif nonfinansial, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Gunung Maria Tomohon. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 8(3), 652–667.
<https://doi.org/10.35794/jmbi.v8i3.35796>
- Purwati, A. A., Salim, C. A., & Hamzah, Z. (2020). Effect of Compensation, Work Motivation and Workload on Employee Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 370(3), 370–381.
- Rahman, Y. A. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Tsaqofah; Jurnal Pendidikan Islam*, 4(2), 1–23.
- Rangkuti, D. A., & Ernanda, Y. (2020). Motivasi Kerja dan Kompensasi Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 7(2), 153–160.
- Rotinsulu, J., & Hartono, W. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Inti Citra Rasa
- Sandy, F. B. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Organizational Commitment Karyawan Pt Idx. *Jurnal Manajemen*, 16(1), 1–19.
<https://doi.org/10.25170/jm.v16i1.788>
- Saputra, E. K., Zainiyah, Z., Abriyoso, O., & Rizki, M. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Bintang Megah Abadi. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(2), 1491.
<https://doi.org/10.37905/aksara.8.2.1491-1500.2022>
- Sari, D., & Susanto, S. (2019). Mengungkap Tingginya *Turnover Intention* Pt. Wbs Semarang. *Solusi*, 17(2), 165–178.
<https://doi.org/10.26623/v17i2.1462>
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.
- Waskito, M., & Ayu Rachmawati Putri. (2021). Kata Kunci : Kompensasi, Kepuasan Kerja, Turnover Intention. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1), 111–122.
- Wiguna, W. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Andalan Informasi Teknologi Periode Tahun 2015-2019) Pendahuluan Fenomena yang sering terjadi *dalam perusahaan adalah manakala kinerja perusahaan sudah ba.* 3, 103–119.
- Zulfa, E. F., & Azizah, S. N. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Turnover Intention dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(2), 129–143.
<https://doi.org/10.32639/jimmba.v2i2.45>