



## PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP *TURNOVER* KARYAWAN PADA PT. DISTRIBUTOR MOTOR INDONESIA DI JAKARTA SELATAN

Widia Astuti<sup>1</sup>, Tintan Krisma Dewi<sup>2</sup>  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang  
Email: [dosen01265@unpam.ac.id](mailto:dosen01265@unpam.ac.id)

### ABSTRACT

**Purpose.** *This study aims to determine how big the effect of compensation on employee turnover at PT. Indonesian Motorcycle Distributor, The Effect of Motivation on Employee Turnover at PT. Indonesian Motorcycle Distributors and the Effect of Compensation and Motivation on Employee Turnover at PT. Indonesian Motorcycle Distributor.*

**Methods.** *Sampling using saturated sampling or census, in order to obtain a sample of 55 respondents. Sampling using data analysis techniques using SPSS. The data analysis technique used is the Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression Test, Coefficient of Determination and Hypothesis Testing.*

**Findings.** *Based on the results of the study, it shows that compensation has a positive and significant effect and motivation has a negative and significant effect on employee turnover at PT. Indonesian Motor Distributor with regression equation  $Y = 24,948 + 0,531 + (-0,292)$ . The results of the regression analysis show that the compensation of 0.531 is positive, meaning that there is a positive relationship between compensation ( $X_1$ ) and employee turnover ( $Y$ ). Motivation of -0.292 has a negative value, meaning that there is a negative relationship between motivation ( $X_2$ ) and employee turnover ( $Y$ ). From hypothesis testing using statistical tests, the  $F_{count}$  value of 5.355 is greater than  $F_{table}$  3.18. Thus  $H_0$  is rejected and  $H_3$  is accepted. This means that there is a simultaneous significant effect between compensation and motivation on employee turnover at PT. Indonesian Motorcycle Distributor.*

**Implication.** *Companies or leaders must prioritize employee satisfaction so that there is no sense of employees leaving the company, because the more employees feel to leave the company, there will be an inhibition in work.*

**Keywords.** *Compensation, Motivation, Turnover.*

### ABSTRAK

**Tujuan.** *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover* karyawan pada PT. Distributor Motor Indonesia, Pengaruh Motivasi terhadap *Turnover* karyawan pada PT. Distributor Motor Indonesia dan Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap *Turnover* karyawan pada PT. Distributor Motor Indonesia.*

**Metode.** *Pengambilan sampling menggunakan sampling jenuh atau sensus, sehingga diperoleh sampel sebanyak 55 responden. Pengambilan sampling menggunakan teknik analisis data menggunakan SPSS. Adapun Teknik analisis data yang digunakan adalah dengan Uji Validitas, Uji Reabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Regresi Linier Berganda, Koefisien Determinasi dan Pengujian Hipotesis.*

**Hasil.** *Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan dan Motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover* Karyawan PT. Distributor Motor Indonesia dengan persamaan regresi  $Y = 24,948 + 0,531 + (-0,292)$ . Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa Kompensasi sebesar 0,531 bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kompensasi ( $X_1$ ) dengan *turnover* karyawan ( $Y$ ). Motivasi sebesar -*

0,292 bernilai negatif artinya terjadi hubungan negatif antara motivasi ( $X_2$ ) dengan *turnover* karyawan (Y). Dari pengujian hipotesis menggunakan uji statistik nilai  $F_{hitung}$  sebesar 5,355 nilai tersebut lebih besar dari  $F_{tabel}$  3,18. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara kompensasi dan motivasi terhadap *turnover* karyawan di PT. Distributor Motor Indonesia,

**Implikasi.** Perusahaan atau pimpinan harus mengutamakan kepuasan karyawan agar tidak terjadi rasa karyawan untuk pergi dari perusahaan, karena semakin banyak rasa karyawan untuk pergi dari perusahaan, akan terjadinya suatu penghambatan dalam pekerjaan.

**Kata Kunci :** Kompensasi, Motivasi, Turnover

## 1. Pendahuluan

Dalam era globalisasi tingkat persaingan antar perusahaan semakin ketat, untuk dapat bertahan dan berkembang menjadi perusahaan yang unggul, perusahaan harus memiliki kekuatan untuk dapat terus maju dan menghadapi tantangan. Maka perusahaan harus bisa memperhatikan salah satu faktor yang sangat menunjang kegiatan operasional perusahaan yaitu sumber daya manusia. Dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan, kinerja karyawan dan kinerja perusahaan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Karena semua kegiatan perusahaan akan melibatkan tindakan sumber daya manusia yang ada didalamnya.

PT. Distributor Motor Indonesia merupakan showroom resmi Royal Enfield pertama di Jakarta sejak 14 Januari 2016. PT. Distributor Motor Indonesia tidak hanya bergerak dibidang distribusi dan penjualan retail kendaraan roda dua, Royal Enfield juga mengembangkan sayap untuk lini Gear & Merchandise dengan membuka Royal Enfield Exclusive Gear Store. Untuk bersaing dengan perusahaan lain yang bergerak dalam bidang penjualan retail kendaraan roda dua yang sama, dan mengingat sekarang ini persaingan semakin ketat dan kompetitif PT. Distributor Motor Indonesia harus dapat memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan komitmen berorganisasi pada karyawan agar karyawan selalu memberikan kinerja terbaiknya untuk perusahaan.

Saat ini untuk mempertahankan karyawan agar tetap berkomitmen pada perusahaan sangat penting, salah satu caranya yaitu memotivasi karyawan sehingga kinerja kerja pada karyawan dapat tercipta adalah dengan menerapkan kompensasi kepada karyawan yang seadil-adilnya, artinya kompensasi diberikan dengan sewajarnya. Pada dasarnya seorang karyawan termotivasi untuk bekerja manakala dia merasa bahwa imbalan yang diberikan dapat didistribusikan secara adil misalnya dalam pemberian upah dan insentif, pemberian upah dan insentif haruslah tepat baik dapat dalam hal waktu penggajianya maupun tepat pada apa yang menjadi haknya.

Maka dari itu perusahaan harus memperhatikan pengelolaan SDM agar kompensasi dan motivasi pada PT. Distributor Motor Indonesia lebih optimal dan kinerja karyawan serta organisasi lebih efektif, serta menunjukkan prinsip ilmu manajemen sangat dibutuhkan dan dapat dimanfaatkan pada PT. Distributor Motor Indonesia agar performa organisasi menjadi berkembang, maka penyusun mencoba melakukan penelitian dengan judul: "**Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Turnover Karyawan Pada Pt. Distributor Motor Indonesia Di Jakarta Selatan**".

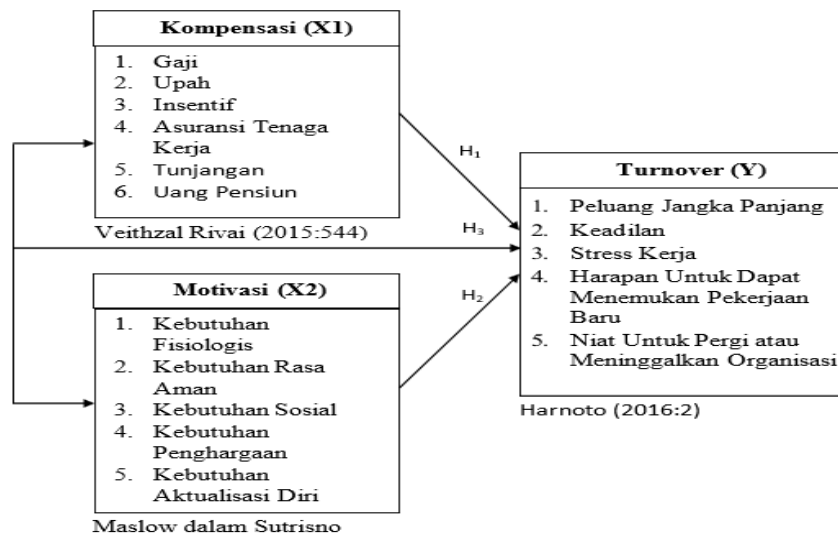
## 2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

**Kompensasi.** kompensasi adalah apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka pada organisasi Jadi bisa diambil sebuah kesimpulan, bahwa kompensasi adalah semua bentuk imbalan yang diberikan kepadakaryawansebagai imbal balik dari pekerjaan mereka. Menurut Dessler (2015: 82) kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka dan mempunyai dua komponen: pembayaran langsung (dalam bentuk upah,gaji,insentif,komisi,dan bonus), dan pembayaran tidak langsung (dalam bentuk

tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayar oleh perusahaan). Ganjaran nonfinansial seperti hal-hal yang tidak mudah dikuantifikasikan yaitu ganjaran-ganjaran berupa pekerjaan yang lebih menantang, jam kerja yang lebih luwes dan kantor yang lebih bergengsi.

**Motivasi.** Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan dari luar yang ada, pada intinya berkisar sekitar imbalan materi dan imbalan non materi yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, dimana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan. Menurut Hasibuan dalam Sunyoto (2015 :191). Motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya gerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

**Turnover.** Istilah berasal dari kamus Inggris - Indonesia berarti pergantian (Jhon & Shandilly, 1975 :608). Mobley dalam Iman (2014 :1), mendefinisikan *turnover* karyawan adalah keluar masuknya karyawan dari organisasi. Sedangkan menurut Robbins dan Jugge (2010 :38), *turnover* adalah tindakan pengunduran diri secara permanen yang dilakukan oleh karyawan baik secara sukarela ataupun tidak secara sukarela. Menurut Harnoto (2015 :2) menyatakan : *Turnover* adalah aliran karyawan yang masuk dan keluar dari perusahaan. Culpper (2014 :41) menyebutkan *Turnover* merupakan predictor terbaik untuk mengidentifikasi perilaku *turnover* yang akan terjadi pada karyawan suatu organisasi. Siregar (2016 :214) *Turnover* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri.



**Gambar 1. Model Penelitian**

**Hipotesis**

- H1 : Diduga ada pengaruh antara kompensasi terhadap *Turnover* karyawan PT. Distributor Motor Indonesia
- H2 : Diduga ada pengaruh antara motivasi terhadap *Turnover* karyawan PT. Distributor Motor Indonesia
- H3 : Diduga ada pengaruh antara kompensasi dan motivasi terhadap *Turnover* karyawan terhadap PT. Distributor Motor Indonesia secara simultan

### 3. Metode Penelitian

#### Jenis Penelitian

Dalam penulisan ini pendekatan penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif untuk mempermudah pengolahan data dari hasil perhitungan. Menurut Sugiyono (2017:7) metode kuantitatif disebut sebagai metode positivistik karena berlandaskan pada filsafat positifisme. Metode ini sebagai metode ilmiah/scientific karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkret/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis berupa statistik. Digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random. Pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

#### Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2018:80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan teori di atas yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Distributor Motor Indonesia yang berjumlah 55 karyawan.

Pada penelitian ini penulis memilih menggunakan teknik *non probability sampel*, yaitu sampling jenuh, karena semua populasi yang dijadikan sampel berjumlah 55 orang karyawan. Pengertian atau definisi sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, biasanya dilakukan jika populasi berjumlah kurang dari 100 (Sugiyono, 2017)

#### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan sebuah data. Menurut Singgih Santoso (2017:342) sebuah model regresi akan digunakan untuk melakukan peramalan sebuah model yang baik adalah model dengan kesalahan peramalan yang seminimal mungkin. Karena itu sebuah model sebelum digunakan seharusnya memenuhi beberapa asumsi, yang biasa disebut asumsi klasik. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah meliputi: Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Autokorelasi dan uji Heterokedastistitas.

#### Model Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2014:277) mengemukakan bahwa analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan/diturunkan. Dalam penelitian ini analisis regresi linier berganda digunakan untuk membuktikan sejauh mana pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap turnover karyawan. Berkaitan dengan hal tersebut Sugiyono (2017:277) memberikan model hubungan yang disusun dalam fungsi atau persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

Y = Turnover karyawan

a = Bilangan konstanta

b1 = Koefisien regresi variabel X1 (Disiplin)

b2 = Koefisien regresi variabel X2 (Lingkungan Kerja Fisik)

X1 = kompensasi

X2 = Motivasi

e = Disturbance's error / variabel pengganggu

**4. Hasil Penelitian dan Pembahasan**  
**Uji Instrumen**

**Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel**

<b>Pernyataan</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Keterangan</b>	<b>Keputusan</b>
<b>Kompensasi</b>				
X1.1	0,362	0,265	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X1.2	0,420	0,265	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X1.3	0,527	0,265	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X1.4	0,632	0,265	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X1.5	0,320	0,265	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X1.6	0,501	0,265	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X1.7	0,453	0,265	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X1.8	0,405	0,265	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X1.9	0,405	0,265	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X1.10	0,465	0,265	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X1.11	0,465	0,265	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X1.12	0,280	0,265	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
<b>Motivasi</b>				
X2.1	0,313	0,265	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X2.2	0,571	0,265	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X2.3	0,488	0,265	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X2.4	0,845	0,265	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X2.5	0,784	0,265	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X2.6	0,673	0,265	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X2.7	0,365	0,265	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X2.8	0,815	0,265	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X2.9	0,617	0,265	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X2.10	0,595	0,265	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
<b>Turnover</b>				
Y1	0,463	0,265	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y2	0,593	0,265	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y3	0,301	0,265	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y4	0,394	0,265	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y5	0,604	0,265	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y6	0,307	0,265	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y7	0,529	0,265	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y8	0,281	0,265	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y9	0,282	0,265	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y10	0,518	0,265	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan data tabel di atas, seluruh variabel independen dan variabel dependen diperoleh nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,265), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

**Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Rtabel	Keputusan
Kompensasi (X <sub>1</sub> )	0,788	0,60	Reliabel
Motivasi (X <sub>2</sub> )	0,881	0,60	Reliabel
Turnover Karyawan (Y)	0,762	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X<sub>1</sub>), motivasi (X<sub>2</sub>) dan *turnover* karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *Chronbath Alpha* lebih besar dari 0,60.

**Asumsi Klasik  
Uji Normalitas**

**Tabel 3 Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,68301607
Most Extreme Differences	Absolute	,105
	Positive	,070
	Negative	-,105
Test Statistic		,105
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi 0,200 > 0,050). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

**Uji Multikolinearitas**

**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas  
Coefficients<sup>a</sup>**

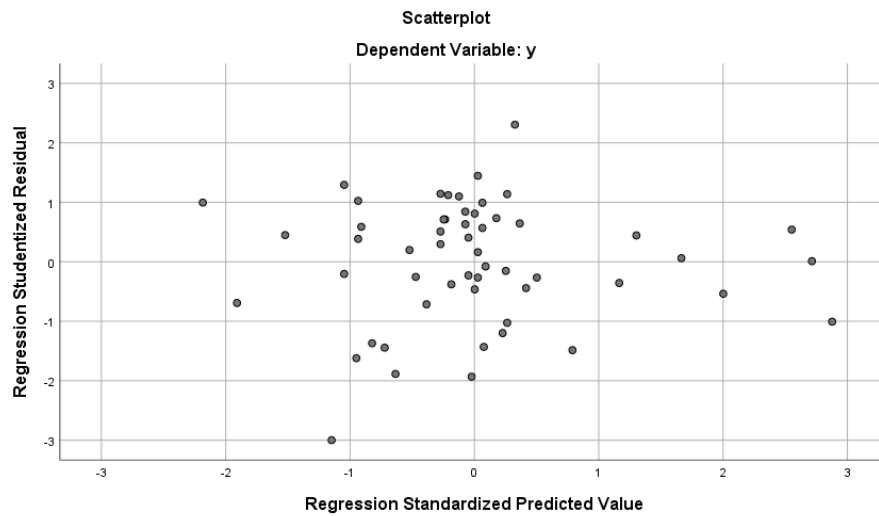
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	24,948	7,841		3,182	,002		
	x1	,531	,187	,369	2,844	,006	,945	1,058
	x2	-,292	,130	-,291	-2,242	,029	,945	1,058

a. Dependent Variable: y

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan hasil output diatas diketahui bahwa dapat disimpulkan untuk X1 nilai tolerance 0,945 dan X2 nilai tolerance 0,945 atau > 0,10 sedangkan VIF X1 sebesar 1.058 dan VIF X2 sebesar 1.058 atau < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Sehingga penelitian ini dapat dilanjutkan dengan analisis berikutnya.

## Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas**

Berdasarkan hasil gambar di atas, titik-titik pada grafik *scatterplot* tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola-pola tertentu, dengan demikian tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai.

## Uji Autokorelasi

**Tabel 5 Hasil Uji Durbin-Watson (DW test)**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,663 <sup>a</sup>	,440	,419	5,372	1,734

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,734 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

## Regresi Linier Sederhana

**Tabel 6 Regresi Linier Sederhana X<sub>1</sub> Terhadap Y**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24,948	7,841		3,182	,002
	x1	,531	,187	,369	2,844	,006

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 24,948 + 0,531X_1$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta sebesar 24,948 diartikan bahwa jika variabel kompensasi ( $X_1$ ) 0, maka telah terdapat nilai *turnover* karyawan ( $Y$ ) sebesar 24,948 *point*.

- 2) Nilai koefisien regresi kompensasi ( $X_1$ ) sebesar 0,531 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi ( $X_2$ ), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel kompensasi ( $X_1$ ) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada *turnover* karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,531 *point*.

**Tabel 7 Regresi Linier Sederhana  $X_2$  Terhadap  $Y$**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24,948	7,841		3,182	,002
	x2	-,292	,130	-,291	-2,242	,029

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 24,948 - 0.292X_2$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 24,948 diartikan bahwa jika variabel motivasi ( $X_2$ ) 0, maka telah terdapat nilai *turnover* karyawan ( $Y$ ) sebesar 24,948 *point*.
- 2) Nilai koefisien regresi motivasi ( $X_2$ ) sebesar - 0.292 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel kompensasi ( $X_1$ ), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel motivasi ( $X_2$ ) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada *turnover* karyawan ( $Y$ ) sebesar - 0.292 *point*

### Regresi Linier Berganda

**Tabel 8 Regresi Linier Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24,948	7,841		3,182	,002
	x1	,531	,187	,369	2,844	,006
	x2	-,292	,130	-,291	-2,242	,029

a. Dependent Variable: y

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 24,948 + 0,531 + (-0,292)$  Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) 24,948 diartikan bahwa jika variabel kompensasi ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) 0, maka nilai variabel *turnover* karyawan ( $Y$ ) sebesar 24,948.
- 2) Nilai koefisien regresi kompensasi ( $X_1$ ) sebesar 0,531 artinya menunjukkan bahwa setiap peningkatan kompensasi ( $X_1$ ) sebesar 1 satuan, maka *turnover* karyawan ( $Y$ ) akan mengurangi tingkat *turnover* karyawan sebesar 0,531 dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya dalam model regresi ini nlainnya tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kompensasi ( $X_1$ ) dengan *turnover* karyawan ( $Y$ ).
- 3) Nilai koefisien regresi motivasi ( $X_2$ ) sebesar -0,292 menunjukkan bahwa kompensasi memiliki hubungan yang berlawanan arah dengan *turnover* karyawan ( $Y$ ). Setiap kenaikan kompensasi sebesar 1 satuan, maka *turnover* karyawan ( $Y$ ) akan mengalami penurunan sebesar 0,292 dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya dalam model regresi ini nilainya tetap. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan negatif antara motivasi ( $X_2$ ) dengan *turnover* karyawan ( $Y$ ).



## Koefisien Korelasi

**Tabel 9 Korelasi X<sub>1</sub> Terhadap Y**  
Correlations

		x1	x2	y	Unstandardized Residual
x1	Pearson Correlation	1	,235	,301*	,000
	Sig. (2-tailed)		,084	,026	1,000
	N	55	55	55	55
	Sig. (2-tailed)	,084		,134	1,000
	N	55	55	55	55
y	Pearson Correlation	,301*	-,204	1	,911**
	Sig. (2-tailed)	,026	,134		,000
	N	55	55	55	55
	Sig. (2-tailed)	1,000	1,000	,000	
	N	55	55	55	55

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data diolah (2021)

Koefisien korelasi antara kompensasi (X<sub>1</sub>) dengan *turnover* karyawan (Y) sebesar 0,301, artinya korelasi cukup dan kearah positif. Dengan demikian jika kompensasi (X<sub>1</sub>) meningkat maka akan semakin rendah *turnover* karyawan (Y), begitupun sebaliknya.

**Tabel 10 Korelasi X<sub>2</sub> Terhadap Y**  
Correlations

		x1	x2	y	Unstandardized Residual
x2	Pearson Correlation	,235	1	-,204	,000
	Sig. (2-tailed)	,084		,134	1,000
	N	55	55	55	55
y	Pearson Correlation	,301*	-,204	1	,911**
	Sig. (2-tailed)	,026	,134		,000
	N	55	55	55	55

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data diolah (2021)

Koefisien korelasi antara motivasi (X<sub>2</sub>) dengan *turnover* karyawan (Y) sebesar -0,204, artinya korelasi lemah dan kearah negatif. Dengan demikian jika motivasi (X<sub>2</sub>) meningkat maka semakin rendah *turnover* karyawan (Y).

**Tabel 11 Koefisien Determinasi X<sub>1</sub> Terhadap Y**  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,326 <sup>a</sup>	,106	,089	4,627

a. Predictors: (Constant), x1

b. Dependent Variable: y

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien determinasi sebesar 0,106 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap variabel *turnover* karyawan sebesar 10,6% sedangkan sisanya sebesar  $(100-10,6\%) = 89,4\%$  dipengaruhi faktor lain:.

**Tabel 12 Koefisien Determinasi X<sub>2</sub> Terhadap Y**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,625 <sup>a</sup>	,390	,379	5,553

a. Predictors: (Constant), x<sub>2</sub>

b. Dependent Variable: y

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien determinasi sebesar 0,390 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap variabel *turnover* karyawan sebesar 39,0% sedangkan sisanya sebesar  $(100-39,0\%) = 61,0\%$  dipengaruhi faktor lain.

**Tabel 13 Koefisien Determinasi X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> Terhadap Y**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,663 <sup>a</sup>	,440	,419	5,372

a. Predictors: (Constant), x<sub>2</sub>, x<sub>1</sub>

b. Dependent Variable: y

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien determinasi sebesar 0,440 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap variabel *turnover* karyawan sebesar 44% sedangkan sisanya sebesar  $(100-44\%) = 56\%$  dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

### Pengujian Hipotesis

**Tabel 14 Hasil Uji Hipotesis X<sub>1</sub> Terhadap Y**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24,948	7,841		3,182	,002
	x <sub>1</sub>	,531	,187	,369	2,844	,006

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas Kompensasi (X<sub>1</sub>) nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(2,844 > 2,006)$  Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $p\ value < Sig.0,05$  atau  $(0,006 < 0,05)$ . Dengan demikian maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Kompensasi terhadap *turnover* Karyawan pada PT. Distributor Motor Indonesia.

**Tabel 15 Hasil Uji Hipotesis X<sub>2</sub> Terhadap Y**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24,948	7,841		3,182	,002
	x <sub>2</sub>	-,292	,130	-,291	-2,242	,029

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas Motivasi ( $X_2$ ) nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(-2,242 > 2,006)$  Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $\rho\ value < Sig.0,05$  atau  $(0,029 < 0,05)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan secara parsial antara Motivasi terhadap *turnover* Karyawan pada PT. Distributor Motor Indonesia.

**Tabel 16 Hasil Uji Hipotesis Simultan**  
ANOVA<sup>a</sup>

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	243,927	2	121,964	5,355	,008 <sup>b</sup>
	Residual	1184,255	52	22,774		
	Total	1428,182	54			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(5,355 > 3,18)$ , hal ini juga diperkuat dengan  $\rho\ value < Sig.0,05$  atau  $(0,008 < 0,05)$ . Dengan demikian maka,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara kompensasi dan motivasi terhadap *turnover* karyawan PT. Distributor Motor Indonesia.

## 5. Pembahasan

Pada variabel Kompensasi terdapat nilai tertinggi diperoleh pada indikator Uang Pensiun. Dengan pernyataan pensiun yang diberikan sudah sesuai dengan masa kerja karyawan tersebut. Dimana mencapai rata-rata score 4,35 dengan kriteria sangat setuju. Dengan persamaan regresi  $Y = 24,948 + 0,531X_1$ , nilai korelasi sebesar 0,301 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang positif dengan koefisien determinasi sebesar 10,6%. Uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(2,844 > 2,006)$ . Dengan demikian maka ditolak dan diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi terhadap *turnover* karyawan pada PT. Distributor Motor Indonesia.

Pada variabel Motivasi terdapat nilai tertinggi diperoleh pada indikator Kebutuhan Sosial. Dengan pernyataan selama saya bekerja perusahaan memberikan penghargaan berupa wisata religi setiap karyawan yang berprestasi. Dimana mencapai rata-rata score 3,85 dengan kriteria setuju. Dengan persamaan regresi  $Y = 24,948 - 0,929X_2$ , nilai korelasi sebesar -0,204 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang negatif dengan koefisien determinasi sebesar 39,0%. Uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(-2,242 > 2,006)$ . Dengan demikian maka ditolak dan diterima, artinya terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara motivasi terhadap *turnover* karyawan pada PT. Distributor Motor Indonesia.

Pada variabel *Turnover* Karyawan terdapat nilai tertinggi diperoleh pada indikator peluang Jangka Panjang. Dengan pernyataan gaji yang diberikan perusahaan cukup untuk memenuhi kebutuhan saya. Dimana mencapai rata-rata score 3,44 dengan kriteria setuju. Dengan persamaan regresi  $Y = 24,948 + 0,531X_1 + (-0,292X_2)$ , nilai korelasi sebesar 0,413 artinya variabel bebas dengan variabel terikat terdapat pengaruh positif dan signifikan dengan koefisien determinasi 44% sedangkan sisanya sebesar 56% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(5,355 > 3,18)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara kompensasi dan motivasi terhadap *turnover* karyawan pada PT. Distributor Motor Indonesia.

## 6. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan dan Motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Karyawan PT. Distributor Motor Indonesia dengan persamaan regresi  $Y = 24,948 + 0,531 + (-0,292) \cdot X$ . Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa Kompensasi sebesar 0,531 bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kompensasi (X1) dengan turnover karyawan (Y). Motivasi sebesar -0,292 bernilai negatif artinya terjadi hubungan negatif antara motivasi (X2) dengan turnover karyawan (Y). Dari pengujian hipotesis menggunakan uji statistik nilai Fhitung sebesar 5,355 nilai tersebut lebih besar dari Ftabel 3,18. Dengan demikian H0 ditolak dan H3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara kompensasi dan motivasi terhadap turnover karyawan di PT. Distributor Motor Indonesia.

## Daftar Pustaka

- Algifari. (2014). Analisis Regresi Teori, Kasus, & Solusi. BPFEUGM: Yogyakarta.
- Amalia, R., & Herminingsih, A. (2020). Pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasional dan motivasi kerja terhadap intensi turnover karyawan PT. XYZ. *Majalah Ilmiah Solusi*, 18(3), 89-98.
- Arikunto, S. (2015). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ariyati, Y., & Mahera, A. (2018). Pengaruh kompensasi, pendapatan kerja, dan beban kerja terhadap turnover intention Karyawan PT Matahari Departemen Store Nagoya Hill Batam. *Unrika*, 5(1), 1-13
- Dessler, G. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ghozali, I. (2017). *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi Dengan Program AMOS 24*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gitosudarmo, I. (2014). *Manajemen Operasi*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M.S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayati, S.N., & Saputra, S.D. (2018). Pengaruh kepemimpinan, kompensasi, komunikasi, dan motivasi kerja terhadap turnover intention pegawai FTI UPN Veteran Yogyakarta. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 7(2).
- Khaidir, M., Bachri, A.A., & Sugiati, (2016). Pengaruh stres kerja, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention studi pada karyawan kontrak PT Gagah Satria Manunggal Banjarmasin. *JWM (Jurnal Wawasan Manajemen)*, 4(3), 175-185.
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Omollo, P.A., & Oloko. (2015). Effect of motivation on employee performance of commercial banks in kenya : A Case study of Kenya Commercial Bank in Migori Country. *Journal of Human Resource Studies*, 5 (2), 87-103.
- Purwati, A.A., Salim, C.A., & Hamzah, Z. (2020). Pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan beban kerja terhadap turnover karyawan. *Procuratio*, 8(3), 370-381
- Putri, A., & Rumangkit, S. (2017). Pengaruh ketidakamanan kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap turnover intention pada PT Ratu Pola Bumi (RPB) Bandar Lampung. *Prosiding Seminar Nasional Darmajaya*, 1, 229-244.
- Qurbani, D., & Solihin, D. (2021). Peningkatan Komitmen Organisasi melalui Penguatan Efikasi Diri dan Kualitas Kehidupan Kerja. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 8(2), 223-232. doi:<https://doi.org/10.26905/jbm.v8i2.5797>
- Rahmat. Hasanuddin, B., & Ibrahim, A.A. (2019). Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja

terhadap turnover intention pada Pizza Hut Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako*, 5(3), 311-319

- Rarasanti, I.A.P., & Suana, I. W. (2016). Pengaruh job embeddedness, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap turnover intention karyawan. *E -Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(7), 4690-4718.
- Robbins, S.P., & Coulter, M. (2012). *Management*. Eleventh Edition. United States of America: Pearson Education Limited.
- Safroni. (2012). *Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks Birokrasi Indonesia (Teori, Kebijakan, dan Implementasi)*. Yogyakarta : Aditya Media Publishing.
- Samsudin, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : CV Pustaka Setia.
- Santoso, S. (2015). *SPSS 20 Pengolahan Data Statistik di Era Informasi*. Jakarta: PT Alex Media Komputindo Kelompok Gramedia.
- Sartono, M., Yulianue. & Budi, L. (2018) Pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention. *Journal of Management*, 4(4), 1-13.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Simamora, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Siregar, S. (2016). *Statistika Deskriptif untuk Penelitian Dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Subarto, S., Solihin, D., & Qurbani, D. (2021). Determinants of Job Satisfaction and Its Implications for the Lecturers Performance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi& Bisnis*, 9(2), 163-178. <https://doi.org/10.21009/JPEB.009.2.7>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Widyasari, N.M., Dewi, I.G.A.M., & Subudi, M. (2016). Pengaruh ketidakamanan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan turnover intention Karyawan Besakih Beach Hotel Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(5), 2103-2132.
- Winardi. (2016). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT Rineka Cipta.