

**Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Turnover Karyawan
Pada PT Sarana Inti Persada**

Widia Astuti, Lismiatun, Gina Fauziah

dosen01265@unpam.ac.id, dosen01460@unpam.ac.id, dosen01585@unpam.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk pengaruh yang signifikan Kompensasi dan Motivasi terhadap Turnover Karyawan Pada PT Sarana Inti Persada Jakarta Selatan baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini dilakukan di PT Sarana Inti Persada Jakarta Selatan yang beralamat di Jalan Dewi Sartika No 66 RT 03 RW 06, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 14430. Dengan Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode adalah penelitian kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT PT Sarana Inti Persada Jakarta Selatan yaitu sebanyak 163 orang dan menggunakan sampel Slovin yaitu berjumlah 120 karyawan. Hasil penelitian ini diketahui bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap *Turnover* Karyawan, ini dapat dilihat dari uji t dengan nilai $t_{hitung} 9.134 > t_{tabel} 1.657$ dengan tingkat tingkat signifikansi sebesar 0,000 nilai ini lebih kecil dari 0,1 ($0,000 < 0,1$). Motivasi berpengaruh positif terhadap Turnover Karyawan, ini dapat dilihat dari uji t dengan nilai $t_{hitung} 4.024 > t_{tabel} 1.657$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 nilai ini lebih besar dari 0,1 ($0,000 < 0,1$). Kompensasi dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Karyawan, ini dapat dilihat dari hasil uji F dengan F_{hitung} sebesar 43.333 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,07 maka $43.333 > 3,07$. Dengan demikian dapat diartikan bahwa disiplin dan Motivasi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Turnover Karyawan.

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi, Turnover Karyawa

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the significant effect of compensation and motivation on employee turnover at PT PT Sarana Inti Persada Jakarta Selatan either partially or simultaneously. This research was conducted at PT PT Sarana Inti Persada Jakarta Selatan having its address at Jalan Dewi Sartika No 66 RT 03 RW 04, North Jakarta City, Special Capital Region of Jakarta 14430. The type of this research is quantitative with the method is causal research. The population in this study were employees of PT Sarana Inti Persada Jakarta Selatan. consisted of 163 people and used a type of sample,, namely all employees of PT PT Sarana Inti Persada Jakarta Selatan. The Noodles Division has 120 employees. The results of this study note that compensation has a positive effect on employee turnover, this can be seen from the t test with tcount $9.134 > ttable 1.657$ with a significance level of 0.000 this value is smaller than 0.1 ($0.000 < 0.1$). Motivation has a positive effect on Employee Turnover, this can be seen from the t-test with a t-value of $4.024 > t-table 1.657$ with a significance level of 0.000 this value is greater than 0.1 ($0.000 < 0.1$). Compensation and motivation have a positive and significant effect on employee turnover, this can be seen from the results of the F test with an Fcount of 43,333 while Ftable of 3.07 means $43,333 > 3.07$. Thus it can be interpreted that discipline and motivation simultaneously have a significant influence on employee turnover.

Keywords: Compensation, Motivation, Employee Turnover

PENDAHULUAN

PT. Sarana Inti Persada di dirikan pada tanggal 12 Oktober 2004 dengan akta Nomer 16 tanggal 12 Oktober 2004, SIUP No. 510/3-0210-DISINDAG/2004 tanggal 21 Oktober 2004. PT. Sarana Inti Persada beralamatkan di Jl. Jakarta No. 25A Bandung. Perusahaan ini merupakan bagian dari Hariff Groups dimana terdiri dari lima perusahaan yang bergerak dibidang telekomunikasi. Untuk kantor pusat dari Hariff Groups ini beralamatkan di Jl. Soekarno Hatta No. 450 Bandung. Perusahaan ini dukungan para professional dan ahli yang berpengalaman.

PT. Sarana Inti Persada bergerak dibidang jasa penyewaan infrastruktur tower telekomunikasi, dimana perusahaan telekomunikasi yang ada di Indonesia dapat menyewa atau menjadi konsumen dari PT. Sarana Inti Persada dikarenakan jangkauan usahanya mencakup seluruh daerah yang ada di Indonesia. Dalam pelaksanaan usahanya PT. Sarana Inti Persada mendapat pesanan Infrastruktur tower dari perusahaan telekomunikasi seperti PT. Excelcomindo Pratama, PT. Telekomunikasi Indonesia, PT. Mobile-8 Telecom, PT. Bakrie Telecom, dan lain-lain, yang kemudian oleh PT. Sarana Inti Persada dibuatkan tower beserta infrastruktur yang dibutuhkan sesuai dengan permintaan dari konsumen. Dalam pembuatan tower dan infrastrukturnya, PT. Sarana Inti Persada menunjuk salah satu perusahaan yang bergerak dibidang kontuksi. Setelah pembangunan tower beserta infrastrukturnya maka perusahaan kontruksi akan menyerahkan pekerjaannya kepada pihak PT. Sarana Inti Persada. Untuk lahan yang dipakai dalam pembuatan tower, PT. Sarana Inti Persada menyewa kepada para pemilik tanah dalam periode beberapa tahun kedepan dan biasanya jangka waktu penyewaan mencapai 10 tahun.

Para konsumen akan menyewa infrastruktur tersebut dalam berbagai periode tergantung kesepakatan antara kedua belah pihak. Harga sewa infrastruktur tower pun beraneka ragam tergantung kondisi dan lokasi dari tower tersebut berada. Selain menyewakan infrastruktur tower, PT. Sarana Inti Persada juga bertanggung jawab atas pemeliharaan

infrastruktur tersebut yang diantaranya pemeliharaan listrik agar listrik tetap mengalir dan pengadaan genset untuk tower apabila terjadi pemadaman listrik. Dalam pemeliharaan tower tersebut PT. sarana Inti persada juga bekerja sama dengan perusahaan lain yang tergabung dalam Hariff Grops.

Seperti kita ketahui bersama bahwa mengelola Kompensasi dan Benefit adalah bagian dari pengelolaan Sumber Daya Manusia Perusahaan, Kompensasi adalah imbal jasa yang diberikan oleh perusahaan karena adanya hubungan kegiatan pekerjaan dan imbal jasa ini langsung diterima karyawan sementara Benefit adalah bentuk kompensasi yang tidak langsung diterima karyawan dalam bentuk materi tetapi merupakan fasilitas kesejahteraan. Untuk perusahaan-perusahaan kecil dan menengah, pengelolaannya dilakukan langsung oleh Manajer HRD sedangkan untuk perusahaan besar, pengelolaannya memang dibuat khusus karena pengelolaan Kompensasi dan Benefit sangat erat kaitannya dengan strategi maupun kebijakan- kebijakan perusahaan. Pemberian Kompensasi kepada karyawan pada dasarnya diawali dari Visi, misi dan strategi unit kerja SDM sebagai pengelola, dan tentu saja bahwa unit kerja SDM membuat Visi, misi dan strategi tentunya juga berdasarkan dari Visi, misi dan strategi perusahaan, sebagai contoh adalah bagaimana para pengelola SDM berupaya mempertahankan seorang karyawan handal dengan memberikan imbal jasa yang sesuai dengan kontribusinya serta memberikan Benefit yang kompetitif, dengan bertahannya tenaga handal di perusahaan tentunya akan membuat target-target perusahaan dapat tercapai.

Bagi para pelamar kerja, mungkin kompensasi dan *benefit* adalah beberapa faktor yang membuat para kandidat melamar sebuah pekerjaan. Secara sederhana, kompensasi dan *benefit* adalah sebuah imbalan atau timbal balik dari perusahaan kepada karyawan. Bentuk kompensasi yang paling utama adalah gaji atau upah. Turnover Karyawan dalam kurun waktu tertentu akan dibayar secara langsung dalam bentuk uang. Besaran ini akan disesuaikan secara berkala tergantung dari kualitas Turnover Karyawan tersebut. Pada umumnya upah akan dibayarkan kepada pekerja

harian sesuai dengan perjanjian, sedangkan gaji dibayarkan secara periodik seperti mingguan, bulanan, atau tahunan. Selain gaji atau upah, bentuk lain dari kompensasi adalah insentif. Insentif adalah tambahan kompensasi di luar gaji atau upah. Biasanya insentif ini didapatkan dari keuntungan yang didapatkan perusahaan untuk dibagikan kepada para pekerja. Tidak jarang insentif digunakan untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Semakin produktif mereka, maka semakin besar keuntungan yang didapat perusahaan. Yang terakhir adalah fasilitas. Fasilitas adalah bentuk kompensasi yang diterima karyawan di dalam lingkungan kerja. Sebagai contoh, pihak perusahaan akan memberikan fasilitas seperti kantor yang nyaman, komputer, atau kendaraan untuk memudahkan proses mobilisasi. Fasilitas yang diberikan berbeda-beda antara satu perusahaan dengan perusahaan yang lain tergantung kebijakan.

Motivasi melibatkan kekuatan biologis, emosional, sosial, dan kognitif yang mengaktifkan perilaku. Dalam penggunaan sehari-hari, istilah "motivasi" sering digunakan untuk menggambarkan *mengapa* seseorang melakukan sesuatu. Ini adalah kekuatan pendorong di balik tindakan manusia. Motivasi adalah proses yang memulai, membimbing, dan mempertahankan perilaku yang berorientasi pada tujuan. Itulah yang menyebabkan kita bertindak, entah itu mendapatkan segelas air untuk menghilangkan dahaga atau membaca buku untuk menimba ilmu. Kebutuhan fisiologis dan psikologis kita mendorong kita, kognisi kita mengarahkan kita, dan emosi mengarahkan intensitas dan energi ke pengejaran kita. Ketika kombinasi kondisi anteseden dan motif internal selaras, mereka menciptakan lingkungan yang matang untuk keterlibatan, yang mendorong perilaku tindakan. Ketika perilaku ini, pada gilirannya, menciptakan keadaan motivasi dan emosional yang lebih positif, mereka memperkuat perilaku melalui umpan balik positif dan meningkatkan kemungkinan pengulangan (Hasibuan, 2018).

Menurut Ronald dan Milkha (2018:99), *turnover* adalah kecenderungan atau intensitas individu untuk meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan dan diantaranya keinginan untuk

mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. 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 agar lebih optimal dan Turnover Karyawan serta organisasi lebih efektif, serta menunjukkan prinsip ilmu manajemen sangat dibutuhkan dan dapat dimanfaatkan agar performa organisasi menjadi berkembang.

Berdasarkan diuraikan diatas, maka permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan Kompensasi terhadap Turnover Karyawan Pada PT Sarana Inti Persada Jakarta Selatan?
2. Apakah ada pengaruh yang signifikan Motivasi terhadap Turnover Karyawan Pada PT Sarana Inti Persada Jakarta Selatan?
3. Apakah ada pengaruh yang signifikan Kompensasi dan Motivasi terhadap Turnover Karyawan Pada PT Sarana Inti Persada Jakarta Selatan?

Suatu penelitian yang baik harus memiliki tujuan tertentu sehingga peneliti memiliki arah dan metode yang jelas. Adapun penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Turnover Karyawan Pada PT Sarana Inti Persada Jakarta Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Turnover Karyawan Pada PT Sarana Inti Persada Jakarta Selatan?
3. Untuk mengetahui pengaruh antara

Kompensasi dan Motivasi terhadap Turnover Karyawan Pada PT Sarana Inti Persada Jakarta Selatan.

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 *Turnover Intention*

Turnover intention telah menjadi masalah mendasar dalam organisasi non profit. Organisasi non profit terus kehilangan staf secara konsisten dan sering kali karyawan pergi bekerja untuk organisasi non profit lain (Brewster, 2020). Menurut Lee, Tocara Jeneshia (2017), *turnover intention* mengacu pada rencana secara sukarela karyawan untuk meninggalkan organisasi tempatnya bekerja. Produktivitas dalam sebuah organisasi akan menurun ketika karyawan berkualitas *resign* atau keluar, karena mereka pergi dengan membawa pengetahuan dan keahlian mereka selama bekerja di organisasi tersebut.

Niat untuk tetap diartikan sebagai niat karyawan untuk melanjutkan dimasa sekarang hubungan kerja dengan atasan mereka saat ini untuk jangka panjang. Menurut Larkin (2015) *turnover intention* dapat digambarkan sebagai keinginan atau niat perilaku individu untuk meninggalkan organisasi mereka. *Turnover intention* merupakan konstruksi dari perilaku, psikologis, dan ilmu organisasi, dan dianggap sebagai indikator kuat dari kemajuan organisasi di masa depan.

2.1.2 **Kompensasi**

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa suatu organisasi. Pemberian kompensasi merupakan salah satu fungsi dalam manajemen organisasi yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individu karyawan sebagai pertukaran dalam balas jasa atas aktivitas kerja yang dilakukan (Gopar, 2017).

Mangkunegara mengemukakan bahwa proses administrasi upah atau gaji

(kadang-kadang disebut kompensasi) melibatkan pertimbangan atau keseimbangan perhitungan (Hardiyana et al. 2016). Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang tinggi (Siwy, 2017).

2.1.3 **Motivasi Kerja**

Ketika karyawan merasakan lebih banyak makna pekerjaan di organisasi non profit, kami berharap mereka tidak akan berhenti dari pekerjaan mereka. Makna bekerja sebagai keadaan terkait pekerjaan yang positif dianggap sebagai sumber daya yang membantu karyawan mengatasi stres di tempat kerja dan menjaga kesejahteraan mereka (Yun et al. 2019). Makna dalam pekerjaan ini yang menjadi motivasi karyawan untuk terus bekerja di organisasi non profit. Motivasi mempunyai berbagai macam pengertian tergantung dari sudut mana seseorang membahasnya. Sedangkan kata motif seringkali diistilahkan sebagai dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif tersebut merupakan *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan didalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu (Sila et al. 2019). Motivasi secara sederhana dapat diartikan "*Motivating*" yang secara implisit berarti bahwa pimpinan suatu organisasi berada di tengah-tengah bawahannya, dengan demikian dapat memberikan bimbingan, instruksi, nasehat dan koreksi jika diperlukan (Rachmad, 2015). Sedangkan pendapat lain mengatakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan (Oktiani, 2017). Motivasi adalah dorongan yang ada dalam diri manusia yang menyebabkan

ia melakukan sesuatu (Ariyanto & Sulistyorini, 2020).

Dalam kehidupan manusia selalu mengadakan bermacam-macam aktivitas. Salah satu aktivitas itu diwujudkan dalam gerakan-gerakan yang dinamakan kerja. Menurut Moch As'ad (dalam Lumentut et al. 2017) bekerja mengandung arti melaksanakan suatu tugas yang diakhiri dengan buah karya yang dapat dinikmati oleh manusia yang bersangkutan. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja, adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi (Akbar, 2018).

2.2 Hipotesis

H1 : Kompensasi mempengaruhi

Turnover Karyawan

H2 : Motivasi Kerja mempengaruhi

Turnover Intention

H3 : Kompensasi dan Motivasi kerja mempengaruhi *Turnover* Karyawan

METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

3.1.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Sarana Inti Persada Jakarta Selatan yang beralamat di Jalan Dewi Sartika No 66 RT 03 RW 04, Kota Jakarta Utara, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 14430

3.1.2 Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan selama 7 (tujuh) bulan terhitung dari November 2022 sampai dengan Mei 2023.

3.2 Teknik Penentuan Data

3.2.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Sarana Inti Persada Jakarta Selatan yaitu sebanyak 120 orang.

3.2.2 Sampel

sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT Sarana Inti Persada Jakarta Selatan berjumlah 120 karyawan.

3.3 Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis

3.3.1 Uji Instrumen

1. Uji Validitas
2. Uji Realibilitas

3.3.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas
2. Uji Multikolinearitas
3. Uji Autokorelasi
4. Uji Heteroskedastisitas

3.3.3 Uji Hipotesis

1. Persamaan Regresi Linier Berganda
2. Analisis Koefisien Korelasi
3. Analisis Koefisien Determinasi
4. Uji Model (Uji Statistik t)
5. Uji Model (Uji Statistik F)

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1.1 Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X1)

No	ernyataan	hitung	tabel	eterangan
1	Komp_1	0.624	0,179	Valid
2	Komp_2	0.627	0,179	Valid
3	Komp_3	0.755	0,179	Valid
4	Komp_4	0.717	0,179	Valid
5	Komp_5	0.558	0,179	Valid
6	Komp_6	0.661	0,179	Valid
7	Komp_7	0.655	0,179	Valid
8	Komp_8	0.788	0,179	Valid
9	Komp_9	0.694	0,179	Valid
0	Komp_10	0.647	0,179	Valid

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)

No	rnnyataan	hitung	tabel	eterangan
1	Mot_1	0.667	0,179	Valid
2	Mot_2	0.632	0,179	Valid
3	Mot_3	0.507	0,179	Valid
4	Mot_4	0.662	0,179	Valid
5	Mot_5	0.615	0,179	Valid
6	Mot_6	0.707	0,179	Valid
7	Mot_7	0.622	0,179	Valid
8	Mot_8	0.674	0,179	Valid
9	Mot_9	0.532	0,179	Valid
0	Mot_10	0.601	0,179	Valid

Hasil Uji Validitas Variabel *Turnover* Karyawan (Y)

No	rnnyataan	hitung	tabel	eterangan
1	TK_1	0.690	0,179	Valid

2	TK_2	0.608	0,179	Valid
3	TK_3	0.616	0,179	Valid
4	TK_4	0.729	0,179	Valid
5	TK_5	0.610	0,179	Valid
6	TK_6	0.652	0,179	Valid
7	TK_7	0.648	0,179	Valid
8	TK_8	0.694	0,179	Valid
9	TK_9	0.553	0,179	Valid
0	TK_10	0.532	0,179	Valid

2. Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi (X1) Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.906	10

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X2) Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.885	10

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Turnover Karyawan (Y) Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.892	10

4.1.2 Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana Variabel Kompensasi Terhadap Turnover Karyawan Coefficients^a

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	20.985	2.451		8.563	.000
Kompensasi	.532	.058	.644	9.134	.000

a. Dependent Variable: Turnover Karyawan
Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel

diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 20.985 + 0,532 X_1$. Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Jika nilai $X = 0$ akan diperoleh $Y = 20.985$ Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 20.985 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Kompensasi (X_1) bernilai 0 atau tidak meningkat, maka Turnover Karyawan (Y) akan tetap bernilai 20.985 koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,532 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya jika Kompensasi ditingkatkan sebagai sebesar satu-satuan maka akan meningkatkan Turnover Karyawan sebesar 0,532 satuan.

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi Terhadap Turnover Karyawan Coefficients^a

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	28.953	3.558		8.138	.000
Motivasi	.337	.084	.347	4.024	.000

a. Dependent Variable: Turnover Karyawan

Sumber: Data diolah dari SPSS versi 25

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 28.953 + 0,337 X_2$. Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Jika nilai $X = 0$ akan diperoleh $Y = 28.953$ Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 28.953 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat motivasi (X_2) bernilai 0 atau tidak meningkat, maka Turnover Karyawan (Y) akan tetap bernilai 28.953 koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,337 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya jika Motivasi ditingkatkan sebagai sebesar satu-satuan maka akan meningkatkan Turnover Karyawan sebesar 0,337 satuan.

4.1.3 Uji Analisis Regresi Linier Berganda Hasil Uji Analisis Regresi Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	17.800	3.216		5.535	.000
	Kompensasi	.495	.063	.599	7.880	.000
	Motivasi	.112	.074	.115	1.518	.132

a. Dependent Variable: Turnover Karyawan

Berdasarkan tabel diatas hasil yang telah diperoleh dari koefisien regresi diatas, maka dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 17.800 + 0,495 X_1 + 0,112 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi berganda yang terbentuk tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa: variabel Kompensasi dan Motivasi mempunyai koefisien yang bertanda positif terhadap variabel *Turnover* Karyawan. Koefisien variabel Kompensasi memberikan nilai sebesar 0,495, yang berarti bahwa jika variabel Kompensasi semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka variabel *Turnover* Karyawan akan mengalami peningkatan. Koefisien Motivasi memberikan nilai sebesar 0,112 yang berarti bahwa jika variabel Motivasi semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka *Turnover* Karyawan akan mengalami peningkatan.

4.1.4 Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

Hasil Uji Koefisiensi Determinasi Kompensasi (X1) Terhadap *Turnover* Karyawan(Y)

Model Summary^b

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.644 ^a	.414	3.470

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Turnover Karyawan

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa besarnya Adjusted R square adalah 0,409 atau

40,9%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independen Kompensasi (X1) terhadap dependen *Turnover* Karyawan sebesar 40,9% sedangkan sisanya (100% - 40,9% = 59,1%) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

Hasil Uji Koefisiensi Determinasi Motivasi (X2) Terhadap *Turnover* Karyawan (Y)

Model Summary^b

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.347 ^a	.113	4.252

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Dependent Variable: Turnover Karyawan

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa besarnya Adjusted R square adalah 0,113 atau 11,3%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independen Motivasi (X2) terhadap dependen kinerja sebesar 11,3% sedangkan sisanya (100% - 11,3% = 88,7%) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.652 ^a	.416	3.451

a. Predictors: (Constant), Motivasi,

Kompensasi

Berdasarkan table diatas dapat diketahui bahwa besarnya adjusted R square adalah 0,416 atau 41,6%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independen Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) terhadap dependen kinerja (Y) sebesar 41,6% sedangkan sisanya (100% - 41,6% = 58,4%) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

4.1.5 Uji Hipotesis

1. Uji t Parsial (uji t)

Hasil Uji Parsial (Uji t) Variabel Kompensasi Terhadap *Turnover* Karyawan Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
1 (Constant)	20.985	2.451		8.563	.000
Kompensasi	.532	.058	.644	9.134	.000

a. Dependent Variable: Turnover Karyawan
Secara parsial (Uji t) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 9.134 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,657 dengan taraf signifikan sebesar 0,000 dengan kata lain $t_{hitung} 9.134 > t_{tabel} 1.657$ dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti Hal diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Turnover Karyawan.

Hasil Uji Parsial (Uji t) Variabel Motivasi Terhadap Turnover Karyawan Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
1 (Constant)	28.953	3.558		8.138	.000
Motivasi	.337	.084	.347	4.024	.000

a. Dependent Variable: Turnover Karyawan
Secara parsial (Uji t) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4.024 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,657 dengan taraf signifikan sebesar 0,000 dengan kata lain $t_{hitung} 4.024 > t_{tabel} 1.657$ dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti Hal diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Turnover Karyawan.

2. Uji Simultan (F) Hasil Uji Simultan (F) ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1032.320	2	516.160	43.333	.000 ^b
Residual	1393.647	117	11.912		
Total	2425.967	119			

a. Dependent Variable: Turnover Karyawan
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 43.333 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,07 maka $43.333 > 3,07$. Dengan demikian dan secara statistik diperoleh dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dari data tersebut dapat diartikan bahwa hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi dan Motivasi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Turnover Karyawan.

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

1. Kompensasi berpengaruh positif terhadap Turnover Karyawan, ini dapat dilihat dari uji t dengan nilai $t_{hitung} 9.134 > t_{tabel} 1.657$ dengan tingkat tingkat signifikansi sebesar 0,000 nilai ini lebih kecil dari 0,1 ($0,000 < 0,1$).
2. Motivasi berpengaruh positif terhadap Turnover Karyawan, ini dapat dilihat dari uji t dengan nilai $t_{hitung} 4.024 > t_{tabel} 1.657$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 nilai ini lebih besar dari 0,1 ($0,000 < 0,1$).
3. Kompensasi dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Karyawan, ini dapat dilihat dari hasil uji F dengan F_{hitung} sebesar 43.333 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,07 maka $43.333 > 3,07$. Dengan demikian dapat diartikan bahwa disiplin dan Motivasi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Turnover Karyawan.

5.2 Saran

1. Variabel Kompensasi (X1) pernyataan yang paling lemah adalah pimpinan

memberikan kebebasan dalam membuat keputusan terkait dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan, ini dapat dilihat pada indikator tuntutan ketepatan pernyataan ke 10 dimana diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,10. Untuk lebih baik lagi pimpinan dapat memberikan kebebasan kepada para pegawainya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya.

2. Variabel Motivasi (X2) pernyataan yang paling lemah adalah diharapkan karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu pada indikator penggunaan waktu secara efektif pada pernyataan ke 3 dimana diperoleh nilai rata-rata 4,18. Untuk lebih baik pimpinan maupun pegawai dapat menggunakan waktu secara efektif mungkin dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, sehingga kedisiplinan waktu tetap terjaga.
3. Variabel Kinerja (Y) pernyataan yang paling lemah adalah meningkatkan kemampuan karyawan dalam mengambil keputusan yang tepat pada indikator kerjasama pada pernyataan 9, dimana diperoleh nilai rata-rata 4,29. Untuk lebih baik pimpinan selain memberikan tanggungjawab juga kebebasan kepada karyawan dalam mengambil keputusannya dalam setiap pekerjaannya

DAFTAR PUSTKA

- (IAI), I. A. (2009). *Standar Akuntansi Keuangan Revisi 2009*. Jakarta: Salemba Empat.
- Akbar, S. (2018, September 2). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Karyawan. *Jiaganis*, 3.
- Ananto, S. (2016). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Intensi Keluar Pada Asisten Kursus Metode Kumon Di Bali Dan Lombok. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 3057-3086.
- Anuraga, G. (2017). Structural Equation Modeling – Partial Least Square Untuk Pemodelan Indeks Pembangunan Kesehatan Masyarakat (Ipkm) Di Jawa Timur. *Seminar Nasional Matematika Dan Aplikasinya*.
- Ardiyanti, I. (2019). Pengaruh Kelelahan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3, 11-20.
- Ariyanto, A. (2020, Januari-Juni). Konsep Motivasi Dasar Dan Aplikasi Dalam Lembaga Pendidikan Islam. *Al-Asasiyya: Journal Basic Of Education*, 4.
- Arvind K. Birdie, P. (2015). *Employees And Employers In Service Organizations Emerging Challenges And Opportunities*. Canada: Apple Academic Press Inc.
- Asnawi, M. (2016, Juli). Peranan Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta*, 49.
- Brewster, T. (2020). Emotional Intelligence, Turnover Intention, And Commitment Among Nonprofit Employees.
- Budiani, M. S. (2011). *Perbandingan Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Pemerintah Dan Non Pemerintah*.
- Dani, A. K. (2016). Hubungan Komunikasi Organisasi Dan Komitmen Organisasi Dengan Manajemen Konflik Pada Guru Di Sekolah Islam Bunga Bangsa Samarinda. *Ejournal Psikologi*, 4, 189-199.
- Darmika, N. K. (2019). Pengaruh Pengembangan Karier, Komitmen Organisasional Dan Perceived Organizational Support Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 4, 153-4182 .
Doi: <https://doi.org/10.24843/Ejmunu.d.2019.V08.I07.P06>
- Dewantara, V. W. (2020). Pengaruh Kepuasan Berorganisasi Terhadap Turnover Intention Pada Anggota Ukm

- Mapasadha*. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.
- Dwiningtyas. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Cv. Aneka Ilmu Semarang. Semarang.
- Fauziah, S. (2016). Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dan Turnover Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 37.
- Firdaus, A. (2017, September 2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention. *Ekonomis : Jurnal Of Economics And Business*, 1.
- Fitri, W. (2016, Mei). Tujuan Pemberian Motivasi. *Jurnal Pemberian Motivasi*, 45.
- Gopar, I. A. (2017). Motivasi Kerja Karyawan Pt. Gs Electech Indonesia: Faktor Kompensasi Dan Promosi Jabatan. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*.
- Halimah. (2016). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga Di Gelael Supermarket (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang). *Journal Of Management*, 2.
- Halimah, T. N. (2016, Maret). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga Di Gelael Supermarket . *Journal Of Management*, 2.
- Hardiyana, A. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Turnover Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 10, 104-118.
- Hasanah, M. (2016). Uji Validitas Konstruk Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Turnover Dengan Metode Confirmatory Factor Analysis (Cfa). *Jurnal Pengukuran Psikologi Dan Pendidikan Indonesia*, 5.
- Hasibuan, S. (2008). *Manajemen Dasar, Pengertian Dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayah, N. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Yogyakarta.
- Hidayat, A. S. (2018, Maret). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Turnover Intention. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 11, 51-66. Doi:Http://Dx.Doi.Org/10.25105/Jmpj.V10i1.2516
- Hidayat, Z. (2015, Maret). Memanage Performance Karyawan Dengan Pemberian Kompensasi. *Jurnal Wiga*, 5.
- Indrayanti, D. P. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Mediasi Komitmen Organisasional Pada Pt. Cionas Adisatwa Di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5, 2727-2755.
- Juliandiny, T. (2016, Agustus). Kompensasi Serta Motivasi Kerja Pada Kinerja Keperawatan Kontrak Rumah Sakit Umum Subang. *Journal Of Business Management Education*, 1, 81-90.
- Kardinah Indrianna Meutia, C. H. (2019, Februari). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (Jrmb) Fakultas Ekonomi Uniat*, 4.
- Kinas, A. (2018). Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Pada Perusahaan Swasta Di Kota Makassar). *Jurnal Ilmiah Pena*, 1.
- Kindangen, C. C. (2019, Juli). Pengaruh Kepuasan Kerja, Promosi Jabatan Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Sutanraja Hotel Amurang. *Jurnal Emba*, 7, 3837 - 3846.
- Komarudin, K. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Karyawan Pada Pt. Trans Retail Indonesia (Carrefour), Lebak Bulus – Jakarta Selatan. *Jurnal Kreatif : Pemasaran, Sumberdaya Manusia Dan Keuangan*, 6.
- Larkin, I. M. (2015). Job Satisfaction, Organizational Commitment, And

- Turnover Intention Of Online Teachers In The K-12 Setting.
- Lauren, J. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt. "X". *Agora*, 5.
- Lee, T. J. (2017). *Relationship Between Intrinsic Job Satisfaction, Extrinsic Job Satisfaction, And Turnover Intentions Among Internal Auditors*. Walden University.
- Leuhery, F. (2018). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Motivasi, Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Maluku. *Jurnal Sosoq*, 6.
- Lukitasari, V. W. (2014, April). Pengembangan Model Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia Pada Organisasi Non Pemerintah X Di Yogyakarta. Yogyakarta.
- Lumentut, G. F. (2017). Pola Komunikasi Pemimpin Organisasi Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Anggota Di Lpm (Lembaga Pers Mahasiswa) Inovasi Unsrat. *E-Journal "Acta Diurna"*, 6.
- Made Nur Ayu Andiani, I. W. (2016). Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Pada Pt Alam Batu Beach Bungalow Resort Bali . *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, 4.
- Madya, E. B. (2018). Pentingnya Pembinaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Dakwah. *Jurnal Pengkajian Dahwah Dan Manajemen*, 5.
- Mas'udi. (2018). Perilaku Partisipasi Pemilih Pada Pemilihan Kepala Daerah Kabupaten Kudus Tahun 2018. *Jsw: Jurnal Sosiologi Walisongo*, 2. Doi:Doi: 10.21580/Jsw.2018.2.2.3038
- Muhammad Khaidir, T. S. (2016, Oktober). Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Studi Pada Karyawan Kontrak Pt. Gagah Satria Manunggal Banjarmasin. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 4.
- Mulyono, I. (2018, September). Pengaruh Faktor Personal, Faktor Organisasional Dan Faktor Non Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Pt Ajb Bumi Putra Gondomanan Yogyakarta. *Jurnal Fokus*, 8.
- Muslihat, M. H. (2019). Pengelolaan Sumber Daya Manusia Di Smp Hasmi Islamic Boarding School Tamansari Bogor. *Islamic Managemen*, 2. Doi:10.30868/Im.V2i01.373
- Nanda, I. G. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Turnover Intention Pada Agent Pru Megas. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6, 4156-4184.
- Ningrum. (2017). Pengaruh Penggunaan Metode Berbasis Pemecahan Masalah (Problem Solving) Terhadap Hasil Belajar Ekonomi Siswa Kelas X Semester Genap Man 1 Metro Tahun Pelajaran 2016/2017. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Um Metro*, 5.
- Notoatmodjo, S. (2010). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Pt. Rineka Cipta.
- Nugraha, A. (2017, Maret). Tuntutan Pekerjaan Dan Stres Kerja Sebagai Variabel Penentu Turnover Intention. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 10, 49-60. Doi:Http://Dx.Doi.Org/10.25105/Jmpj.V10i1.2274
- Oktiani, I. (2017, November). Kreativitas Guru Dalam Memotivasi Belajar Peserta Didik. *Jurnal Kependidikan*, 5. Doi:Doi: Https://Doi.Org/10.24090/Jk.V5i2.1939
- Pahlevi, M. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kinerja Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja Pada Balai Pemasarakatan Kelas Ii Bandar Lampung.
- Pajriah, S. (2018). Peran Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Pariwisata Budaya Di Kabupaten Ciamis. *Jurnal Artefak*. Doi:Http://Dx.Doi.Org/10.25157/Ja.V5

- il.1913 Copyright©
- Poceratu, I. C. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Lembaga Pembinaan Khusus Anak (Lpka) Klas Iia Ambon Dalam Perspektif Kristiani. *Seminar Nasional "Archipelago Engineering" (Ale)*.
- Pratama, A. (2017). Analisis Pengaruh Dan Perbandingan System Support (Tutorial, Simulasi, Fungsi Bantuan) Terhadap Tingkat Computer Self- Efficacy Dan Efektivitas Kerja Pengguna. Surabaya.
- Putra, P. A. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Di Cv. Bengkel Bintang Pesona Group. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6, 579-603 .
- Rachmad, R. (2015). Pengaruh Pola Karier, Motivasi Pegawai, Team Building Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pln (Persero) Kantor Wilayah Suluttenggo. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 3, 73-84.
- Rachmawati, W. (2020). Analisis Peran Kspss Dalam Mendukung Ekonomi Rakyat Berbasis Usaha Menengah Kecil. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Fe*.
- Rahmadiani, Y. (2020). Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Rumah Sakit Islam Siti Rahmah. *Jurnal Kesehatan Andalas*.
- Ramadhani, S. R. (2018). Pengelolaan Dan Pemberdayaan Sumber Daya Insani (PSDI) Di RSU Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati.
- Rifai, I. (2016, Maret - April). Pengaruh Insentif Individu Terhadap Turnover Karyawan PT. Summit Oto Finance Bitung. *Jurnal Ilmu Sosial & Pengelolaan Sumberdaya Pembangunan*, XXI.
- Rustinah, R. J. (2017). Pengaruh Perencanaan Karir, Pengembangan Karir Karyawan, Dan Kompensasi Terhadap Turnover Karyawan Pada Jambuluwuk Puncak Resort. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 3.
- Salim. (2012, September). Organizational Commitment In A Health Ngo In Pakistan. *International Journal Of Voluntary And Nonprofit Organizations*, 584-604. Doi:7/SI 1266-01 1-9209-1
- Sambung, R. (2016). Dimensi Komitmen Organisasional: Dampaknya Terhadap Perilaku Kerja Pada Organisasi Sektor Publik. *Jurnal Terapan Manajemen Dan Bisnis*, 28-37.
- Sandy, F. B. (2019, Mei). Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Organizational Commitment Karyawan Pt Idx. *Jurnal Manajemen*, 16 .
- Sari, R. M. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Di Pt Jenggala Keramik Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 1539-1565.
Doi:Https://Doi.Org/10.24843/Ejmunu d.2018.V7.I03.P015
- Sarwono, J. (2015). Mengenal Pls-Sem.
- Satwari, T. (2016, November). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 40.
- Setiawan, M. D. (2001). *Sistem Perencanaan Dan Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Setiawan, R. I. (2016). Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Bidang Pariwisata: Perspektif Potensi Wisata Daerah Berkembang. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan*.
- Setyaningrum, W. (2018, Juni 1). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Pt. Pln (Persero) Kantor Area Bojonegoro). *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 59.
- Shanty, D. (2017). Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Terhadap Turnover Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Informasi, Perpajakan, Akuntansi, Dan Keuangan Publik*, 12, 103-120.
- Sholihin, M. (2-13). Analisis SEM-PLS Dengan

- Warppls 3.0 Untuk Hubungan Nonlinier Dalam Penelitian Sosial Dan Bisnis.* (Seno, Penyunt.) Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta: ANDI OFFSET.
- Sila, I. M. (2019, Maret). Hubungan Antara Kompetensi Guru Dengan Motivasi Kerja Pada Guru Yang Sudah Tersertifikasi. *Jurnal Kajian Pendidikan Widya Accarya Fkip Universitas Dwijendra.*
- Siwy, H. R. (2017). Persepsi Pegawai Terhadap Kesesuaian Kompensasi, Rotasi Pekerjaan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Serta Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 5, 401-418.
- Sonin. (2019, Juni). Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Manajemen Berbasis Madrasah Dan Implikasinya Terhadap Motivasi Kerja Guru.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional.* Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D.* Bandung: Alfabeta, Cv.
- Titioaka, B. M. (2019, Mei). Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi*, 6, 73-97.
- Tjendra, I. W. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Ufo Elektronika Surabaya. *Agora*, 7.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2001 Tentang Yayasan.*
- Elburdah, R. P., Pasaribu, V. L. D., Rahayu, S., Septiani, F., & Metarini, R. R. A. (2021). Mompreneur penopang perekonomian keluarga di masa pandemi Covid-19 dengan bisnis online pada Kelurahan Pondok Benda. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(1), 75-82.
- Pasaribu, V. L. D., Elburdah, R. P., Sudarso, E., & Fauziah, G. (2020). Penggunaan Manajemen Waktu Terhadap Peningkatan Prestasi Belajar Di Smp Araisiyah. *Jurnal ABDIMAS Tri Dharma Manajemen*, 1(1), 84.
- Pasaribu, V. L. D., Syafei, A. N., Farhan, A., Aufaizah, A., Irani, C., & Firtiayani, S. R. (2021). Pengaruh Displin Protokol Kesehatan Terhadap Pencegahan Penularan Virus Covid-19. *Jurnal Abdimas Tri Dharma Manajemen*, 2(2), 91-98.
- Pasaribu, V. L. D., Susanti, F., & Hartuti, E. T. K. (2019). Memotivasi Siswa dan Siswi SMK Letris Indonesia di Dalam Menentukan Pilihan Untuk Melanjutkan Pendidikan Atau Bekerja Setelah Lulus Sekolah. *Jurnal Pengabdian Dharma Laksana*, 1(2), 161-172.
- Pasaribu, V. L. D., & Agrasadya, N. S. Krisnaldy.(2020). Meningkatkan Produktivitas Usaha Dimasa Pandemi Pada Ibu PKK RT 004/003 Kelurahan Sawah Baru Ciputat, Tangerang Selatan. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(1), 177-180.
- Pasaribu, V. L. D., Dwiyatni, A., Sabina, C., Ridwan, M., Gunawan, D. D., & Noviani, B. C. (2021). Evaluasi Penerapan 3M Dimasa Pandemic Covid 19. *Jurnal Abdimas Tri Dharma Manajemen*, 2(2), 54-60.
- Pasaribu, V. L. D., Agrasadya, A., Shabrina, N., & Krisnaldy, K. (2020). Menjadi Entrepreneur Muda Yang Memiliki Jiwa Leadership Untuk Menghadapi Masa Depan. *Abdi Laksana: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(1), 1-9.
- Pasaribu, V. L., Yuniati, H. L., Pratana, R., Sembayu, R., Purba, S. M., & Nurbayani, T. T. (2021). Manajemen Keuangan untuk Menghadapi dan Bertahan di Era Covid-19. *Jurnal Abdimas Tri Dharma Manajemen*, 2(2), 12-18.
- Pasaribu, V. L. D., & Setyowati, R. (2021). Adaptasi Kehidupan New Normal pada Masa Pandemi Covid-19 di Yayasan Pondok Pesantren dan Panti Asuhan Nurul Ikhsan Kecamatan Setu, Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Lokabmas Kreatif: Loyalitas Kreatifitas Abdi Masyarakat Kreatif*, 2(2), 82-88.
- Pasaribu, V. L. D., Oktrima, B., Prabowo, B., Arianto, N., & Haryoko, U. B. (2020). Progam Pendampingan Dan Penyelenggaraan Pendidikan Anak Pada Usia Dini Terhadap

Prestasi Belajar Dilingkungan Rt 020 Rw 009.
Kel Giri Peni. Kec Wates. Yogyakarta. *Jurnal
LOKABMAS Kreatif*, 1(01).

Intention Dengan Job Embeddedness
Sebagai Variabel Intervening (Studi
Padakaryawan Di PT. Primissima).
Jurnal Manajemen Bisnis.

Pasaribu, V. L. D., Satria, P., Sari, R. P., Valencya,
I., & Setyowati, R. Nursahidin. Adaptasi
Kehidupan New Normal Pada Masa Pandemi
Covid-19 Diyayasan Pondok Pesantren Dan
Panti Asuhan Nurul Ikhsan Kecamatan Setu,
Kota Tangerang Selatan. *Jurnal LOKABMAS
Kreatif*, 2(02), 89-97.

Pasaribu, V. L. D., Sulaiman, S., Sutiman, S.,
Thaharudin, T., & Purnomo, B. Y. (2020).
Pengenalan Letak Posyandu Terdekat
Dikelurahan Pisangan Dengan Manajemen
Pemasaran Revolusi 4.0 Untuk Meningkatkan
Pengetahuan Masyarakat Letak Dan Fungsi
Posyandu Terdekat Pada Kelurahan
Pisangan. *Dedikasi Pkm*, 1(1), 105-110.

Pasaribu, V. D., Qomah, F. I., Sajida, S. R., Putri, D.
O., Hidayat, M. K., & Senoaji, R. DARING
ATAU KEGIATAN TATAP MUKA
EFESIENSI MANA

Wardana, R. H. (2020). Pengaruh Motivasi
Kerja Karyawan Terhadap Turnover
Intention Pada PT Arina Multikarya
Samarinda. *Borneo Student Research*.

Widayati, C. (2016, Oktober). Pengaruh
Kompensasi Dan Budaya Organisasi
Terhadap Turnover Intention. *Jurnal
Manajemen*, Xx, 387-401 .

Wiyono, C. K. (2017). Analisis Faktor Yang
Mempengaruhi Intensi Berwirausaha
Mahasiswi Universitas Ciputra. Diambil
Kembali Dari
[https://Dspace.Uc.Ac.Id/Handle/12345
6789/1906](https://Dspace.Uc.Ac.Id/Handle/123456789/1906)

Yun. (2019). Work Context And Turnover
Intention In Social Enterprises: The
Mediating Role Of Meaning Of Work.
Journal Of Managerial Psychology, 46-
60.

Yunia, C. W. (2016, Oktober). Pengaruh
Kompensasi Dan Budaya Organisasi
Terhadap Turnover Intention. *Jurnal
Manajemen*, Xx, 387-401.

Zakaria, R. (2017, Maret). Pengaruh
Kompensasi Terhadap Turnover