

**ANALISIS PENGARUH KETERLIBATAN KERJA MOTIVASI  
KOMPENSASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP  
TURNOVER INTENTION  
(STUDI PADA PT. ZENITH ALLMART PRECISINDO  
SIDOARJO)**

**JURNAL**



**Disusun Oleh :**

**MARSIANUS JANDU**

**( 01211093 )**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI  
DAN BISNIS  
UNIVERSITAS NAROTAMA – SURABAYA**

**2015**

**ANALISIS PENGARUH KETERLIBATAN KERJA MOTIVASI  
KOMPENSASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP  
TURNOVER INTENTION  
(STUDI PADA PT. ZENITH ALLMART PRECISINDO  
SIDOARJO)**

**SKRIPSI**



**Disusun Oleh :**

**MARSIANUS JANDU**

**( 01211093 )**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI  
DAN BISNIS  
UNIVERSITAS NAROTAMA – SURABAYA**

**2015**

# **PENGARUH KETERLIBATAN KERJA MATIVASI KOMPENSASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP TURNOVER INTENTION**

**Marsianus jandu**

**Universitas Narotama**

[arsylujudiong@yahoo.co.id](mailto:arsylujudiong@yahoo.co.id)

## **ABSTRACT**

**By :**

**Marsianus Jandu**

Turnover Intention is a boomerang for companies today, menlonjaknya level of turnover intention greatly affect the productivity of the organization in achieving its vision and mission.

This research was conducted at PT. Zenith Allmart Precisindo Sidoarjo. This research uses Work Involvement, Motivation, Compensation and leadership style as an independent variable, and Turnover Intention as the dependent variable. The purpose of this study was to examine and analyze the influence of Job Involvement, Motivation, Compensation and leadership style on Turnover Intention. The samples used were employees of PT. Zenith Allmart Precisindo (ZAP) of 100 respondents using purposive sampling method. The analysis includes the validity, reliability, classic assumption test, multiple linear regression analysis

of the value of t arithmetic with t table value, which has been calculated previously sebesar 1,661. And the variable involvement of Work Safety (x1) Motivation (x2), Compensation (x3) t value of each <T table for 1661, it can be concluded that the three variables will not have a significant effect on the dependent variable Turnover Intention, and Variable Style leadership has a value of 16 074 T count > 1,661 (T value table) concluded that leadership style variable (x4) significantly affect the variable Turnover Intention (Y)

**Keywords : Turnover intention, motivasi, kompensasi, gaya kepemimpinan**

## Latar Belakang

Dunia usaha dan organisasi di Indonesia berkembang semakin pesat. Sumber daya manusia merupakan sektor sentral dan penting dalam rangka pencapaian tujuan disuatu perusahaan, karena dengan adanya kemampuan *skill* para pekerja dan kualitas sumber daya manusia dapat menggerakkan perusahaan dengan baik dan benar.

Setiap organisasi dan perusahaan memiliki berbagai tujuan yang hendak dicapainya. Tujuan tersebut diraih dengan mendayagunakan sumber-sumber yang ada. Kendatipun berbagai sumber daya yang ada penting bagi organisasi satu-satunya yang memiliki faktor yang menjadi fondasi atau *asset* utama untuk menunjukkan keunggulan kompetitif yang sangat potensial adalah sumber daya manusia, Sumber daya manusia merupakan fondasi dasar dari sebuah organisasi dan perusahaan.

Dalam mencapai tujuannya tentu suatu organisasi membutuhkan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem, agar sistem ini berjalan tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan beberapa aspek penting dalam menunjang keberhasilannya seperti pelatihan, pengembangan potensi, motivasi, kompensasi dan aspek-aspek lainnya, hal ini akan menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting dalam pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien, sumber daya manusia merupakan asset organisasi yang sangat vital, karena itu peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya.

Betapun modern dalam kemajuan teknologi yang digunakan, atau sarana dan prasarana, seberapa banyak dana yang disiapkan, namun tanpa sumber daya manusia yang profesional semuanya menjadi tidak bermakna. Ditengah persaingan yang kian tajam, peranan departemen sumber daya manusia akan semakin terasa untuk membantu manajer-manajer lini organisasi untuk mendorong perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia membuat sumber daya lainnya berjalan. Tidak satupun faktor dalam aktifitas bisnis mempunyai dampak yang lebih langsung terhadap kesejahteraan perusahaan selain sumber daya manusia. Organisasi dikelola dan terdiri atas karyawan, tanpa karyawan organisasi tidak akan pernah ada (Simamora, 1996).

Salah satu upaya untuk mencapai target atau tujuan yang diinginkan perusahaan yaitu dengan mencegah atau meminimalisir tingkat perputaran karyawan (*employee's turnover*) dengan memperhatikan segala faktor yang menyebabkan keinginan karyawan untuk berpindah disikapi dengan sebuah keadaan dimana karyawan mulai merasakan atau mendapati kondisi kerja yang terasa sudah tidak sesuai dengan apa yang diharapkan (Witasari, 2009). Intensi keluar (*turnover intention*) diartikan sebagai kadar atau tingkat niat tenaga kerja keluar dari perusahaan, *turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi perusahaan berupa jumlah karyawan yang meninggalkan perusahaan pada periode tertentu, sedangkan keinginan karyawan untuk berpindah mengacu pada hasil evaluasi individu tentang kelanjutan hubungan dengan perusahaan yang belum diwujudkan dalam tindakan kepastian meninggalkan perusahaan. *Turnover*

dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit perusahaan, pemberhentian atau kematian anggota perusahaan (Witasari, 2009).

*Turnover* yang tinggi menyita perhatian perusahaan karena mengganggu operasi serta menurunnya tingkat produktifitas perusahaan, melahirkan moralitas pada karyawan yang tinggal atau masih bekerja dan juga melambungkan biaya dalam rekrutmen, wawancara, tes, pengecekan referensi, biaya administrasi pemrosesan karyawan baru, tunjangan, orientasi, dan biaya peluang yang hilang karena karyawan baru harus mempelajari berbagai macam keahlian dengan melakukan training kembali. Tingginya tingkat *turnover* tenaga kerja dapat diprediksi dari seberapa besar keinginan berpindah yang dimiliki karyawan (Simora, 1996).

*Turnover intention* harus disikapi sebagai suatu fenomena dan perilaku manusia yang sangat penting dalam perusahaan dari sudut pandang individu maupun sosial, mengingat bahwa keinginan berpindah karyawan tersebut akan mempunyai dampak yang signifikan bagi perusahaan serta bagi karyawan yang bersangkutan (Suartana, 2000, dalam Toly, 2001). Saat ini, tingginya tingkat *turnover intention* telah menjadi masalah serius bagi perusahaan, Bahkan beberapa perusahaan mengalami gejolak yang berdampak buruk ketika mengetahui proses rekrutmen yang telah berhasil menjaring karyawan yang berkualitas pada akhirnya menjadi sia-sia karena staf yang direkrut tersebut telah memilih pekerjaan diperusahaan lain (Toly, 2001).

Banyak faktor yang mempengaruhi *turnover intention* dari perusahaan terhadap karyawan diantaranya adalah, komitmen organisasi, kinerja karyawan, stress kerja, pengembangan karir serta keterlibatan kerja karyawan yang rendah, motivasi, serta kompensasi. Faktor keterlibatan kerja merupakan identifikasi seseorang secara psikologis terhadap pekerjaannya, berpartisipasi secara aktif dan pekerjaan dianggap sebagai bagian yang penting dalam kehidupan individu. Tetapi masalah yang dihadapi perusahaan sekarang ini seperti adanya keterlibatan kerja yang rendah pada diri karyawan mengakibatkan tingginya tingkat keinginan atau minat berpindah (*Turnover intention*) karyawan beranggapan bahwa partisipasi mereka tidak terlalu dibutuhkan oleh perusahaan. Dan pada akhirnya, situasi tersebut tidak dapat membantu dalam pemuasan kebutuhan seorang karyawan akan tanggung jawab, prestasi, pengakuan, dan peningkatan harga diri (Faslah, 2007).

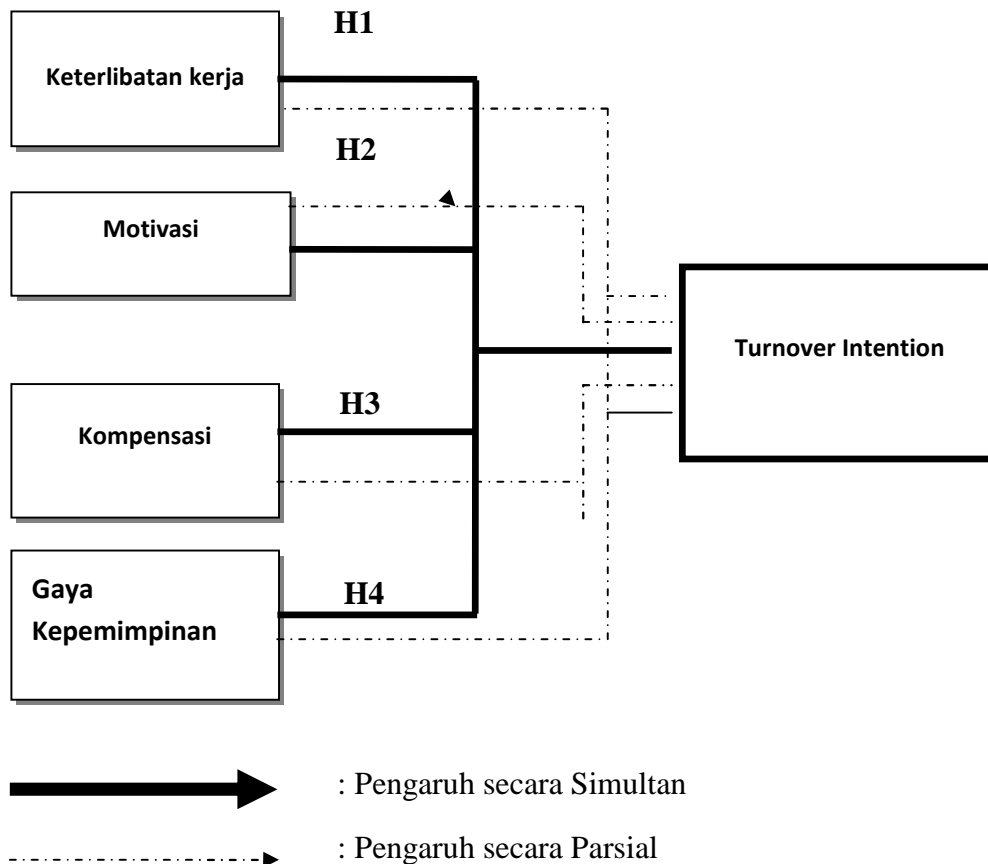
Penelitian ini dapat menyajikan informasi mengenai pengaruh faktor keterlibatan kerja, motivasi kompensasi dan gaya kepemimpinan sebagai dasar yang menjadi dampak terhadap *turnover* karyawan. Penelitian ini dapat berguna bagi pihak-pihak lain sebagai bahan pertimbangan dalam menghadapi dan memahami masalah *turnover intention* karyawan yang dapat mempengaruhi efektifitas dan efisiensi perusahaan

### Kerangka teori, kerangka konseptual dan rumusan hipotesis

Semua perusahaan sesungguhnya pernah diwarnai oleh *turnover* para karyawannya. Intensi merupakan niat atau keinginan yang timbul pada seseorang atau individu untuk melakukan sesuatu. Sementara turnover merupakan berhentinya seseorang atau resign atau penarikan diri seseorang dari tempatnya bekerja. Dengan demikian dapat disimpulkan *turnover intention* (intensi keluar) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya (Zeffane, 1994, dalam witasari, 2009).

Abelson (1987, dalam andini 2006) mengatakan bahwa sebagian besar karyawan yang meninggalkan perusahaan karena alasan sukarela dapat dikategorikan atas perpindahan kerja yang dapat dihindarkan (*avoidable voluntary turnover*) dan pekerjaan sukarela yang tidak dapat dihindarkan (*unavoidable voluntary turnover*). Perpindahan kerja yang dapat dihindarkan dapat disebabkan karena alasan berupa gaji, kondisi kerja, atasan atau ada perusahaan lain yang dirasakan lebih baik, sedangkan perpindahan kerja sukarela yang tidak dapat dihindarkan dapat disebabkan karena perubahan jalur karir atau faktor keluarga.

#### Kerangka konsep pemikiran



## PERUMUSAN HIPOTESIS

Keterlibatan kerja pada karyawan dapat menumbuhkan tingkat tingkat yang lebih tinggi dari dukungan, kepercayaan, dan motivasi instrik, memberikan sikap kerja yang positif dari individu sehingga terhubung dengan identitas yang mereka rasakan tinggi, merasakan pekerjaan sebagai kepentingan dan tujuan hidup.berdasarkan kajian pustaka diatas serta penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa :

**H1 : Keterlibatan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan.**

Motivasi merupakan hal yang mendasar yang mendorong karyawan terhadap usaha untuk memberikan kontribusi lebih terhadap perusahaan, Motivasi memiliki hubungan yang sangat berpengaruh terhadap terhadap *turnover intention* berdasarkan beberapa teori dan penelitian terdahulu, menyimpulkan bahwa :

**H2 : Motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan.**

Menurut Siswanto Siswantohadiwiryo (2003) adalah Kompensasi atau imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkannya.

Berdasarkan kajian pustaka dan penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan dan negative terhadap turnover intention.

**H3 : Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan.**

Cruch (1997) menjelaskan bahwa secara lebih khusus kepuasan karyawan dikaitkan dengan sejauh mana manajer menunjukkan etika dan integritas sebagai pemimpin. Dalam hubungannya antara gaya kepemimpinan dan turnover intention, bahwa ada pengaruh yang negatif yang signifikan terhadap pengaruh turnover intention, gaya kepemimpinan merupakan faktor penting dalam mempengaruhi turnover intention .

**H3 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan.**

## METODE PENELITIAN

### Populasi

Populasi merupakan gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian (Ferdinand, 2007). Dalam penelitian ini yang menjadi pusat populasi adalah seluruh karyawan PT. Zenith Almarth Precisindo sidoarjo di jln Raya Krian-Mojokerto km 2.1 No. 168 Jawa-Timur yang berjumlah 247 karyawan tetapi populasi yang potensial berdasarkan staff karyawan tidak berada pada level manajerial, dan buruh sebanyak 220 karyawan namun demikian penelitian ini tidak semua populasi diteliti tetapi hanya sebagian saja dari populasi yang diteliti dan diharapkan hasil yang dapat menggambarkan sifat populasi yang bersangkutan.

### 3.2.2 Sampel

Sampel adalah subset dari populasi, terdiri dari anggota populasi. Ferdinand (2007) menjelaskan bahwa agar hasil penelitian bisa lebih dipercaya dan akurat, idealnya seorang peneliti harus meneliti secara detail harus meneliti seluruh anggota populasi, namun karena suatu hal atau kesulitan yang muncul, yang terkadang diluar kemampuan peneliti maka peneliti tidak bisa meneliti seluruh anggota populasi dan yang dapat dilakukan peneliti yaitu meneliti sampel. Menurut Roscoe (1975, dalam Ferdinand 2007) mengatakan bahwa ukuran sampel lebih besar dari 30 dan kurang dari 500 sudah memadai bagi keseluruhan penelitian.

Jumlah sampel ditentukan berdasarkan perhitungan dari rumus Slovin dengan tingkat kesalahan ditoleransi sebesar 10% dengan formula sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Keterangan :

N = Ukuran Populasi

n = Ukuran Sampel

e = margin of error, yaitu persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih ditolerir sebesar 10%



Dengan menggunakan formula diatas maka dapat diperoleh jumlah sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{220}{1 + 220 \cdot (0,1)^2}$$

$$n = 99,54 = 100 \text{ responden}$$

Dalam penelitian ini, peneliti menyebarkan sebanyak 110 kuesioner secara umum kepada karyawan PT. Zenith Allmart Precisindo Sidoarjo dan 100 kuesioner yang dapat dijadikan responden. Artinya sudah dapat memenuhi standar rumus Slovin di atas.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Purposive sampling* yaitu cara pengambilan sampel dimana terdapat ketentuan-ketentuan yang ditetapkan dalam penelitian (ferdinan, 2007). Ketentuan pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan secara keseluruhan dengan masa kerja minimal satu tahun.

## **PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

### **Analisa data dan Pengujian Hipotesis**

Sebelum melakukan analisis data dan pengujian hipotesis, regresi harus memenuhi 3 syarat antara lain sebagai berikut :

1. Data dalam jumlah besar, koresponden lebih dari 30
2. Data independen dan dependen harus berjenis kuantitatif ( interval atau rasio) (terlampir)
3. Distribusi data adalah normal atau dapat dianggap normal (terlampir)

### **Uji Validitas**

Pada dasarnya uji validitas bertujuan untuk mengukur apakah pernyataan-pernyataan yang diajukan telah dengan tepat/ sah/ valid mengukur konstruk tertentu?. Untuk menguji validitas alat ukur, pertama dicari harga korelasi antara bagian-bagian dari alat ukur secara keseluruhan dengan cara mengkorelasikan setiap butir alat ukur dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Kriteria pengambilan keputusan dapat dikatakan valid adalah dengan menentukan nilai  $r$  hitung > nilai  $r$  tabel, dimana menentukan  $r$  hitung dapat dilihat dari nilai *Corected Item Total Correlation*. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel untuk *degree of freedom (df) = n-k*, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel.

Untuk jumlah sampel 100 orang dalam penelitian ini, untuk mencari  $r$  tabel diketahui  $df = n-2 = 100-2 = 98$ , dengan tingkat signifikansi untuk uji dua arah sebesar 0.05 didapat  $r$  tabel sebesar 0.165. Dengan begitu kuisisioner dapat dikatakan valid apabila  $r$  hitungnya lebih besar dari 0,165. Nilai  $r$  hitung dari kuisisioner berikut dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation*.

Tabel 4.5 Tabel Hasil Uji Validitas

<b>Item-Total Statistics</b>			
Variabel	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation
Keterlibatan Kerja1	92.5200	104.737	.287
Keterlibatan Kerja2	92.6700	104.163	.236
Keterlibatan Kerja3	92.5300	104.676	.303
Keterlibatan Kerja4	92.5200	104.616	.316
Keterlibatan Kerja5	92.5900	102.143	.408
Motivasi1	92.5600	102.815	.377
Motivasi2	92.6000	97.313	.499
Motivasi3	92.6700	103.031	.314
Motivasi4	92.6000	96.889	.773
Motivasi5	92.2600	98.093	.482
Kompensasi1	92.6300	98.033	.669
Kompensasi2	92.5200	99.424	.591
Kompensasi3	92.4800	102.495	.473
Kompensasi4	92.4600	99.402	.573
Gaya Kepemimpinan1	92.2900	91.865	.738
Gaya Kepemimpinan2	92.6100	96.887	.767
Gaya Kepemimpinan3	92.8300	99.395	.627
Gaya Kepemimpinan4	92.5200	100.636	.539
Gaya Kepemimpinan5	92.6300	97.710	.746
Turnover Intention1	92.5800	97.014	.776
Turnover Intention2	92.7400	93.386	.706
Turnover Intention3	92.4800	95.363	.577
Turnover Intention4	92.5700	99.844	.590
Turnover Intention5	92.6100	96.887	.767

<b>Item-Total Statistics</b>			
Variabel	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation
Keterlibatan Kerja1	92.5200	104.737	.287
Keterlibatan Kerja2	92.6700	104.163	.236
Keterlibatan Kerja3	92.5300	104.676	.303
Keterlibatan Kerja4	92.5200	104.616	.316
Keterlibatan Kerja5	92.5900	102.143	.408
Motivasi1	92.5600	102.815	.377
Motivasi2	92.6000	97.313	.499
Motivasi3	92.6700	103.031	.314
Motivasi4	92.6000	96.889	.773
Motivasi5	92.2600	98.093	.482
Kompensasi1	92.6300	98.033	.669
Kompensasi2	92.5200	99.424	.591
Kompensasi3	92.4800	102.495	.473
Kompensasi4	92.4600	99.402	.573
Gaya Kepemimpinan1	92.2900	91.865	.738
Gaya Kepemimpinan2	92.6100	96.887	.767
Gaya Kepemimpinan3	92.8300	99.395	.627
Gaya Kepemimpinan4	92.5200	100.636	.539
Gaya Kepemimpinan5	92.6300	97.710	.746
Turnover Intention1	92.5800	97.014	.776
Turnover Intention2	92.7400	93.386	.706
Turnover Intention3	92.4800	95.363	.577
Turnover Intention4	92.5700	99.844	.590
Turnover Intention5	92.6100	96.887	.767
Turnover Intention6	92.8500	103.987	.242

Berdasarkan hasil tabel diatas menunjukkan bahwa ke-25 item tersebut mempunyai nilai  $r$  hitung (*corrected item correlation*) yang lebih besar dari 0,165 ( $r$  tabel). Dengan demikian seluruh indikator dari variabel keterlibatan kerja (x1), motivasi (x2), variabel kompensasi (x3) variabel gaya kepemimpinan (x4) dan variabel turnover (Y) adalah valid.

## Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji, apakah alat ukur (pernyataan dalam kuisisioner) dapat dianggap konsisten jika pengukuran dilakukan berulang kali. Pengujian realibilitas dilakukan dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan ketentuan bahwa jika nilai koefisien alpha < 0,60 berarti item tersebut tidak reliable. Jika nilai koefisien alpha > 0,60 berarti item pengukuran reliable. Hasil pengujian realibilitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.6 Tabel Hasil Uji Reliabilitas

### Item-Total Statistics

Variabel	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Keterlibatan Kerja1	92.5200	104.737	.919
Keterlibatan Kerja2	92.6700	104.163	.920
Keterlibatan Kerja3	92.5300	104.676	.919
Keterlibatan Kerja4	92.5200	104.616	.919
Keterlibatan Kerja5	92.5900	102.143	.918
Motivasi1	92.5600	102.815	.918
Motivasi2	92.6000	97.313	.917
Motivasi3	92.6700	103.031	.919
Motivasi4	92.6000	96.889	.911
Motivasi5	92.2600	98.093	.917
Kompensasi1	92.6300	98.033	.913
Kompensasi2	92.5200	99.424	.915
Kompensasi3	92.4800	102.495	.917
Kompensasi4	92.4600	99.402	.915
Gaya Kepemimpinan1	92.2900	91.865	.911
Gaya Kepemimpinan2	92.6100	96.887	.912
Gaya Kepemimpinan3	92.8300	99.395	.914
Gaya Kepemimpinan4	92.5200	100.636	.916
Gaya Kepemimpinan5	92.6300	97.710	.912
Turnover Intention1	92.5800	97.014	.911
Turnover Intention2	92.7400	93.386	.912

Turnover Intention3	92.4800	95.363	.915
Turnover Intention4	92.5700	99.844	.915
Turnover Intention5	92.6100	96.887	.912
Turnover Intention6	92.8500	103.987	.920

Hasil uji realibilitas diatas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien alpha yang lebih besar dari yang di syaratkan yaitu lebih besar dari 0.60

### **Analisi Regresi Linier Berganda dan hasil Hipotesis**

#### **1. Uji Koefisiensi Korelasi R dan Koefisiensi Determnasi (R<sup>2</sup>)**

Tabel 4.7 Regresi Linier Berganda dan R Square

#### **Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.950 <sup>a</sup>	.902	.898	.18012

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja, Kompensasi, Motivasi

Berdasarkan tabel diatas, didapat informasi sebagai berikut:

1. Besarnya nilai koefisiensi korelasi R adalah 0.950, nilai tersebut menunjukkan bahwa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen sangat kuat (mendekati 1)
2. R squareataukoefisiendeterminasi sebesar 0.898 artinya sebanyak 89.8% variabel independent KeterlibatanKerja (x1),Motivasi (x2), Kompensasi (x3), Gaya Kepemimpinan mempengaruhi variabel dependent Turnover Intention (Y), sedangkan sisanya 10,2 % oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.
3. Standart error (e) sebesar 0.180, yang artinya dalam persamaan regresi besarnya adalah  $0.180 \times t \text{ tabel } (1,661)$  Sehingga dalam persamaan regresi besar standart error sebesar 0,30. Hasil tersebut didapat dari  $0.180 \times 1,661$ .

#### **2. Uji Simultan (Uji F)**

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel dependent keterlibatan kerja (x1), motivasi (x2), kompensasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara bersama-sama (simultan) secara signifikan terhadap variabel independent yaitu turnover intention (Y).

$H_0$  diterima jika  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$

$H_0$  ditolak jika  $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$

Untuk mengetahui nilai dari F tabel dapat dilakukan dengan cara penghitungan berikut ini :

$$F \text{ tabel} = F_{INV} (0,05;3;96)$$

$$F \text{ tabel} = 2,70$$

Tabel 4.8 Uji F (Simultan)

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	28.328	4	7.082	218.298	.000 <sup>a</sup>
	Residual	3.082	95	.032		
	Total	31.410	99			

- Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja, Kompensasi, Motivasi
- Dependent Variable: Turnover Intention

Berdasarkan hasil tabel diatas, didapatkan informasi sebagai berikut :

- F hitung dari tabel anova sebesar 218.298, sehingga nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel sebesar 2.70
- Nilai uji signifikansi sebesar 0.000, sehingga lebih kecil dari 0.05.

Berdasarkan dari informasi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kerja  $H_0$  ditolak. Sehingga secara simultan variabel Keterlibatan Kerja (x1), Motivasi (x2), Kompensasi (x3) dan Gaya Kepemimpinan (x4) berpengaruh terhadap variabel Turnover Intention (Y) dengan nilai uji signifikansi lebih kecil dari 0.05.

### 3. Uji Parsial (Uji t)

Uji T dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dari variabel-variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4.9 Uji t (Parsial)

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.123	.202		.610	.543
	Keterlibatan Kerja	.008	.058	.006	.134	.893
	Motivasi	-.010	.073	-.008	-.136	.892
	Kompensasi	.067	.043	.065	1.571	.120
	Gaya Kepemimpinan	.886	.055	.913	16.074	.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Dari hasil tabel di atas dapat kita lihat perbandingan dari nilai t hitung dengan nilai t tabel, yang telah dihitung sebelumnya sebesar 1,661. Dan pada variabel Keterlibatan Kerja Kerja

X1 T hitung  $0,134 < T$  tabel (1,661) berarti pengaruhnya tidak signifikan dengan tingkat sinifikan  $0,89 > 0,05$

X2 Thitung  $-0,136 < T$  tabel (1,661) brarti pengaruhnya tidak signifikan

X3 Thitung  $0,157 < T$  tabel (1,661) berarti pengaruhnya tidak signifikan

X4 Thitung  $16,074 > T$  tabel (1,661) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y Turnover Intention

### **Analisi Regresi Linier Berganda**

Dari hasil analisis di atas, didapatkan model regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3 X_3 + b_4X_4 \pm e$$

**maka**

$$Y = 0.123 + 0.008X_1 + 0.010X_2 + 0,067 X_3+ 0,886 X_4 \pm 0,30$$

Hasil persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1.  $a = 0.123$  merupakan nilai constanta, yang diartikan bahwa variabel KeterlibatanKerja, Motivasi, Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan = 0, sehingga variabel Turnover Intention sebesar 0,123
2.  $b_1 = 0.008$  yang artinya setiap penambahan 1 unit variabel keterlibatan Kerja(x1), akan menambah nilai variabel Turnover Intention(Y) sebesar 0.08 unit.
3.  $b_2 = 0.010$  yang artinya setiap penambahan 1 unit variabel Motivasi (x2), akan menambah nilai variabel Turnover Intention (Y) sebesar 0.010
4.  $b_3 = 0.067$  yang artinya setiap penambahan 1 unit variabel Motivasi (x3), akan menambah nilai variabel Turnover Intention (Y) sebesar 0.010
5.  $b_4 = 0.886$  yang artinya setiap penambahan 1 unit variabel Gaya Kepemimpinan X4 ,akan menambah nilai variabel Turnover Intention (Y) sebesar 0.886
6.  $e =$  standart error 0.30 menunjukkan koefisien variabel pengganggu pada persamaan diatas.

### **Uji Asusmsi Klasik**

#### **1. Uji Normalitas**

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal.

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan One Sampel Kolmogorov-Smirnov test

Rumusan hipotesisnya adalah

Ho : Distribusi populasi variabel dependent normal

Hi : Distribusi Populasi Variabel dependent tidak normal

Dengan kriteria pengujian

- Signifikansi < 0,05, maka Ho ditolak
- Signifikansi > 0,05, maka Ho diterima

Gambar Output hasil One Sampel Kolmogrof Smirnof

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Keterlibatan Kerja	Motivasi	Kompensasi	Gaya Kepemimpinan
N		100	100	100	100
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	3.8640	3.8920	3.9075	3.8540
	Std. Deviation	.42723	.48193	.54548	.58039
Most Extreme Differences	Absolute	.225	.141	.237	.189
	Positive	.195	.141	.153	.130
	Negative	-.225	-.129	-.237	-.189
Kolmogorov-Smirnov Z		2.249	1.414	2.373	1.893
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000	.037	.000	.002

a. Test distribution is Normal.

Dari output yang terlihat pada gambar diatas, dapat dilihat bahwa signifikansi sebesar 0,02 karena signifikan < 0,05 maka Ho ditolak, dari tabel juga dapat dilihat bahwa variabel yang memiliki signifikansi normal >0,05 adalah variabel motivasi (X2) sebesar 0,37 disimpulkan bahwa distribusi populasi variabel dependen tidak normal.

## 2. Uji Multikolinieritas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi maka dinamakan terdapat problem Multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.

Menurut Imam Ghazali (2009,96) syarat suatu model regresi yang bebas multikolinieritas adalah :

- a. Mempunyai nilai tolerance lebih besar dari 0,1
- b. Mempunyai nilai VIF lebih kecil dari 10
- c.



Tabel 4.1.0 Uji Multikolinieritas  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Keterlibatan Kerja	.536	1.865
	Motivasi	.268	3.733
	Kompensasi	.604	1.656
	Gaya Kepemimpinan	.320	3.123

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai dari variabel keterlibatan kerja, motivasi, kompensasi dan gaya kepemimpinan nilai tolerancenya lebih besar dari 0.1 dan nilai VIFnya lebih kecil dari 10. Sehingga model regresi tersebut tidak terdapat problem multikolinieritas karena telah memenuhi persyaratan nilai tolerance dan nilai VIF.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Jika varians residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka hal tersebut disebut homoskedastisitas. Dan jika varians berbeda disebut sebagai heteroskedastisitas.

Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

- Jika hasil output dengan nilai signifikan masing-masing variabel < 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas
- Jika hasil output dengan nilai signifikan > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.933E-15	.202		.000	1.000
	Keterlibatan Kerja	.000	.058	.000	.000	1.000
	Motivasi	.000	.073	.000	.000	1.000
	Kompensasi	.000	.043	.000	.000	1.000
	Gaya Kepemimpinan	.000	.055	.000	.000	1.000
a. Dependent Variable: Unstandardized Residual						

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa variabel keterlibatan kerja (X1), Motivasi (X2), Kompensasi (X3) dan Gaya kepemimpinan (X4) diketahui signifikansi sebesar  $1,00 > 0,05$  maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### **Pembahasan Hasil Penelitian**

Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel Keterlibatan Kerja (x1), Motivasi(x2), Kompensasi (x3) dan Gaya Kepemimpinan (X4) dalam variabel Turnover Intention dapat diketahui pembahasannya sebagai berikut :

#### **1. Dari hasil uji F**

Dapat disimpulkan bahwa F hitung sebesar 218.298, sehingga nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel sebesar 2.70

Nilai uji signifikansi sebesar 0.000, sehingga lebih kecil dari 0.05.

Berdasarkan informasi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kerja  $H_0$  ditolak. Sehingga secara simultan variabel Keterlibatan Kerja (x1), Motivasi (x2), Kompensasi (x3) dan Gaya Kepemimpinan (x4) berpengaruh terhadap variabel Turnover Intention (Y) dengan nilai uji signifikansi lebih kecil dari 0.05.

#### **2. Dari hasil Uji T Parsial**

##### **Keterlibatan Kerja X1**

Nilai T hitung  $0,134 < T$  tabel sebesar 1,661 disimpulkan bahwa keterlibatan kerja X1 tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingginya presentasi minat karyawan untuk keluar dari perusahaan (Turnover intention).

##### **Motivasi X2**

Nilai T hitung  $0,136 < T$  tabel sebesar 1,661 disimpulkan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingginya tingkat keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan

##### **Kompensasi X3**

nilai T hitung  $0,157 < T$  tabel sebesar 1,661 disimpulkan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keinginan karyawan untuk berpindah kerja.

##### **Gaya Kepemimpinan X4**

T hitung  $16,074 > T$  tabel sebesar 1,661 dapat disimpulkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan merupakan faktor yang sangat berpengaruh signifikan terhadap meningkatnya keinginan karyawan untuk berpindah kerja.

## Turnover Intention

Kontribusi dari setiap variabel yaitu Keterlibatan Kerja, Motivasi, Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan memberipengaruhi terhadap variabel Turnover Intention sebesar 89.8%. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.898, yang artinya variabel keterlibatan, motivasi, kompensasi dan gaya kepemimpinan mempengaruhi variabel turnover intention 89.8% dan sisanya sebesar 10.2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Angka koefisien korelasi ( $R$ ) menunjukkan hubungan keterkaitan antar variabel keterlibatan kerja, motivasi, kompensasi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama dengan variabel turnover intention Pt. Zenith Allmart Precisindo cukup kuat karena menunjukkan angka yang sangat kuat sebesar 0.950 yang terletak antara 0.5 sampai 1.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh keterlibatan, motivasi, kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap turnover intention Pt. Zenith Allmart Precisindo maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil Uji F diketahui bahwa variabel keterlibatan kerja, motivasi ( $x_2$ ), kompensasi ( $x_3$ ) dan gaya kepemimpinan ( $x_4$ ) secara simultan berpengaruh terhadap variabel turnover intention ( $Y$ ) karena diperkuat dengan nilai uji signifikansi lebih kecil dari 0.05. Dan  $F$  hitung lebih besar dari  $F$  tabel sehingga  $H_0$  ditolak.
2. Dari hasil Uji T diketahui pada variabel keterlibatan kerja ( $x_1$ ), motivasi ( $x_2$ ), kompensasi ( $x_3$ ) nilai besaran  $t$  hitungnya lebih kecil dari  $t$  tabel dan gaya kepemimpinan ( $x_4$ )  $T$  hitung lebih besar dari pada  $T$  tabel disimpulkan bahwa secara keseluruhan dari keempat variabel diatas berpengaruh terhadap variabel turnover intention.
3. Dari hasil kedua uji tersebut dapat ditentukan mana variabel yang paling dominan dengan persamaan regresi berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 \pm e$$

Maka

$$Y = 0.123 + 0.008X_1 + 0.010X_2 + 0.067X_3 + 0.886X_4 \pm 0.30$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat diketahui bahwa variabel Gaya Kepemimpinan ( $x_4$ ) berpengaruh paling dominan terhadap variabel Turnover Intention ( $Y$ ).

## Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas maka penulis dapat mengajukan saran-saran yang berkaitan dengan pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Tak jarang banyak perusahaan mengalami kemunduran yang terkadang mereka tidak mengetahui sebab-sebab terjadinya kemunduran tersebut, dengan penelitian ini sebaiknya Pt. Zenith Allmart Precisindo dapat dengan mudah untuk memperhatikan berbagai aspek dari variabel penelitian ini untuk menjadi landasan evaluasi kinerja terhadap kemungkinan-kemungkinan yang terjadi dan dapat dengan mudah mengetahui indikator-indikatornya agar senantiasa selalu dibenahi dalam meminimalisirkan kemungkinan terjadinya Turnover Intention.
2. Untuk melengkapi hasil penelitian ini, maka sebaiknya dilakukan penelitian serupa dengan sampel dan obyek yang berbeda agar memperoleh kesimpulan yang lebih lengkap dan dapat melengkapi kekurangan dari penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan Malayu S.P, “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Bumi, Jakarta, Tahun 2003
- Kadiman, Pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intentions karyawan (studi kasus pada PT. Nyonya Meneer Semarang), Fakultas Ekonomi Universitas Semarang, JURAKSI, Vol.1, No.1, ISSN: 2301- 9328, 2012
- Adolfina, Analisis keterkaitan antara kepuasan kerja, dan komitmen organisasi dengan kerja individu, Universitas Sam Ratulangi Manado, Jurnal EMBA, Vol.2, No.3, ISSN 2303 – 1174, 2014
- Eva kris Diana devi, “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening”, Tesis S2, Universitas Diponegoro Semarang, 2009
- Handaru Agung Wahyu, Pengaruh Kepuasan Gaji dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Turnover Pada Divisi PT. JAMSOSTEK”, Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI), Vol.3, No.1, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta, 2012
- Hartatik Indah Puji, ”Buku Praktik Mengembangkan SDM”, Laksana, 2014
- Hasyim, Rina Anindita dan, Prinsip-prinsip Dasar Metode Riset Bidang Pemasaran, UIEU- University Press: Jakarta, 2009
- Jadongan sinabat, Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan keinginan untuk pindah, Jurnal VISI, Vol.19, No.3, , ISSN 0853-0203, 2011
- Kadiman, Pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intentions karyawan (studi kasus pada PT. Nyonya Meneer Semarang), Fakultas Ekonomi Universitas Semarang, JURAKSI, Vol.1, No.1, ISSN: 2301- 9328, 2012
- Koesmono Teman, Pengaruh kepemimpinan Dan Tuntutan Tugas Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Variabel Moderasi Motivasi Perawat Rumah Sakit Swasta Surabaya, Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, VOL. 9, NO.1, 2007
- Kosmono, Pengaruh kepemimpinan dan tugas terhadap komitmen organisasi, universitas katolik widyamandala, Surabaya, 2003
- Malhotra, N. K, Marketing Research : An Applied Orientation, Pearson Education, New Jersey, 2004 89
- Manurung Mona Tiorina dan Intan Ratnawati, Analisis pengaruh stress kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan (studi pada STIKES Widya husada semarang) , Diponegoro Jurnal Of management, Vol.1, No.2, 2008

- Mobley William H, Pergantian Karyawan : Sebab, akibat dan pengendaliannya.  
Terjemahan. PT. Pusaka Binaman Pressindo, Jakarta, 1986
- Nongkeng Hasan, Pengaruh Pemberdayaan komitmen organisasional terhadap  
kinerja dan kepuasan kerja dosen, Thesis S2, Sekolah tinggi ilmu  
manajemen  
publik makasar, Dirjern DIKTI, No.6b/DIKTI/KEP/2011, 2011
- Palupi Rahayu, Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intentions  
Karyawan  
PT. X Di Sidoarjo, Skripsi S1, Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen,  
Universitas Narotama Surabaya, 2011
- Pramitha Gede Dana, Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen  
Organisasional  
dan Kinerja Karyawan Koperasi Krama Bali, Universitas Udayana, Bali,  
2006
- Ramadhani Agus, Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional  
terhadap  
turnover intention karyawan tetap di universitas esa unggul, Skripsi S1  
Universitas Esa Unggul, Jakarta, 2012
- Sutanto Eddy M. dan Carin Gunawan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional  
dan Turnover Intentions, Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis,  
Vol 4,  
No.1, ISSN 2087-1090, 2013
- Suwardi dan Joko Utomo, Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan  
Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai, Volume 5, Nomor 1,  
Juli,  
ISSN 14411-1799, 2011
- Tobing Diana Sulianti K.L, Pengaruh komitmen Organisasional dan Kepuasan  
Kerja  
Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatra  
Utara,  
Universitas Jember, Fakultas Ekonomi, Jurnal Manajemen dan  
Kewirausahaan, Vol.11, No.1, Maret, 2009
- Witasari Lia, Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan KomitmenOrganisasional  
Terhadap Turnover, Universitas Diponegoro, Semarang, 2009