

## Analisi Efek Kompensasi, Motivasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention di PT. Bintang Auto Semesta

Aurelia<sup>1)\*</sup>, Fidellis Wato Tholok<sup>2)</sup>

<sup>1)2)</sup>Universitas Buddhi Dharma

Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia

<sup>1)</sup>aurelia.cahyadi00@gmail.com

<sup>2)</sup>fidellis.wato@ubd.ac.id

Rekam jejak artikel:

Terima 30 Januari 2023;  
Perbaikan 30 Februari 2023;  
Diterima 21 Maret 2023;  
Tersedia online 12 April 2023

Kata kunci: {gunakan 4-6 kata kunci}

Kompensasi  
Motivasi  
Kepemimpinan  
Turnover Intention

### Abstrak

Penelitian ini tujuannya guna menguji & mengamati seberapa besar pengaruh kompensasi, motivasi & kepemimpinan pada Turnover Intention staff pada PT. Bintang Auto Semesta serta guna memahami efek Kompensasi, Motivasi dan Kepemimpinan secara simultan pada Turnover Intention staff dan untuk mengetahui Kompensasi, Motivasi, Kepemimpinan secara parsial atau individu pada Turnover Intention karyawan.

Penentuan sampel dipenelitian ini ialah staff PT Bintang Auto Semesta sendiri yang masih produktif dengan menggunakan teknik Sampling Jenuh dengan jumlah responden 52 karyawan, teknik pengumpulan data yang dilaksanakan adalah dengan menggunakan kuesioner & pengeolahan data memanfaatkan SPSS 25.

Menggunakan analisis model statistic yang meliputi Uji Frekuensi, Uji Deskriptif, Uji Validitas, Uji Reabilitas, Uji Determinasi (R<sup>2</sup>), Uji T dan Uji F. Hasil yang didapati dengan parsial menyebutkan bahwasanya variable kompensasi (X1) berpengaruh signifikan dengan nilai t-hitung 2.791 > t-tabel 1.675, variabel motivasi (X2) berpengaruh secara signifikan dengan nilai t-hitung 2.299 > t tabel 1.675, dan variabel kepemimpinan (X3) berpengaruh secara signifikan dengan nilai t hitung 2.273 > t tabel 1.675. Hasil yang didapatkan secara simultan f hitung > f tabel 62.961 > 2.80 Kompensasi, Motivasi dan Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Turnover Intention, hingga bisa disimpulkan bahwasanya variabel independent berpengaruh pada variabel dependen.

### I. PENDAHULUAN

SDM mengantongi peranan penting disebuah badan usaha. Adanya tantangan dalam menanggulangi arus globalisasi. Keberhasilan perusahaan bergantung pada kapasitas yang dipunyai SDM dalam mengembang pekerjaan yang didelegasikan organisasi. Oleh karenanya, perusahaan wajib mempunyai sumber daya manusia yang memiliki kapabilitas yang memiliki semangat kerja serta sanggup mendukung perusahaan guna berkompetisi dalam arus persaingan global. Ketika perusahaan salah dalam mengelola SDM bisa menyebabkan potensi pada peningkatan perputaran tenaga kerja. Sercara khusus dalam berkembangnya SDM terkait meningkatnya seluruh potensi dari dalam diri ialah mengacu pada fakta bahwa seorang pegawai memerlukan ilmu pengetahuan, keterampilan dan kapabilitas yang baik guna memberikan kinerja yang baik pada perusahaan. Globalisasi perekonomian merupakan tantangan teruntuk perusahaan dalam mempersiapkan diri agar dapat memperoleh laba setinggi-tingginya dan meminimalisir risiko terjadinya kerugian dari kompetisi persaingan global lewat pengelolaan SDM secara optimal. Kualitas SDM ditetapkan oleh seberapa jauh sistem SDM mampu menjamin & memberikan kepuasan pada harapan guna menekan angka perputaran tenaga kerja. Apabila pengelolaan SDM secara baik dan maksimal maka perputaran kerja akan turun.

Perputaran tenaga kerja yang rendah tentunya memberikan keuntungan untuk perusahaan karena akan berdampak pada meningkatnya keuntungan perusahaan dan berlaku pula sebaliknya. Kinerja sendiri ialah hasil yang dicapai, seseorang secara menyeluruh dalam satu periode yang dikomparisikan dari penyelesaian tugas sesuai standar yang telah ditetapkan (Simamora, 2005). Faktor lain yang sekiranya bisa memberi pengaruh pada perputaran tenaga kerja

yakni kepemimpinannya. Kepemimpinan ialah suatu hal yang penting dalam proses tercapainya kesuksesan perusahaan. Kepemimpinan yang baik tentunya sanggup mendorong para personil perusahaan yang mana loyalitas dan kepuasan kerja para pegawai bisa tercipta guna tercapainya tujuan perusahaan dan pastinya menekan angka perputaran tenaga kerja. Kepemimpinan bisa jabarkan sebagai kapabilitas seorang individu agar dapat memberi pengaruh pada para pegawainya sehingga para pegawai secara sukarela melaksanakan keinginan pemimpin walaupun pada kenyataannya hal tersebut tak menyenangkan baginya. Terdapat berbagai aspek dalam kepemimpinan yang butuh diberi perhatian lebih yang terdiri dari prosedur kerja dan jelasnya peraturan, penyampaian informasi yang sesuai untuk para pegawai, membunhkan kondisi kerja yang nyaman, serta memberikan dorongan bagi para pegawai agar lebih semangat bekerja. Kepemimpinan sendiri menjadi penentu diperputaran tenaga kerja, bila perputaran tenaga kerja rendah maka akan memberi dukungan pada kesuksesan perusahaan dalam meraih tujuannya, maka dari itu kepemimpinan yang baik butuh lebih diperhatikan dan ditingkatkan agar kelak angka perputaran tenaga kerja bisa dikurangi. Di Indonesia sendiri Perseroan Terbata ialah wujud entitas bisnis yang secara mayoritas banyak digunakan oleh para pebisnis lokal ataupun asing karena keluwesan yang ditawarkannya.

PT Bintang Auto Semesta ialah satu diantara bentuk Perusahaan yang bergerak dibidang Automotif yang memiliki karyawan sejumlah 120 orang. Selain Memasarkan produk berupa Mobil Honda, PT Bintang Auto Semesta ini juga menjual jasa yaitu dengan tersedianya layanan Service mobil dan Repair untuk mobil yang mengalami kerusakan atau cacat secara fisik. PT Bintang Auto Semesta ini berlokasi di Cimone, Tangerang dimana lokasinya cukup strategis dan dekat dengan akses tol dan rumah sakit. Selain letaknya yang strategis, Dealer ini dekat dengan Apartement Victoria & rumah makan Pondok Selera yang hanya berjarak sekitar lima ratus Kilometer. Dealer ini amat mementingkan kebersihan, kenyamanan tamu hingga tamu bakal merasa puas pada pelayanan yang akan diberikan oleh Customer Care di Dealer itu sendiri. Selain itu, Dealer Honda Bintang Cimone ini mempunyai ruang tunggu yang cukup luas, lounge yang menghadirkan bermacam menu sesuai selera masing-masing tamu & ada jaringan WiFi di mencakup area Dealer, guna menaikkan daya tarik tamu.

Berlandaskan latar belakang masalah itu, maka penulis tertarik untuk melangsungkan penelitian yang berjudul “ANALISIS TENTANG EFEK KOMPENSASI, MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PT. BINTANG AUTO SEMESTA.”

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### Kompensasi

Kompensasi ialah balas jasa yang didapatkan para pegawai dari kontribusi yang diberikan pada organisasi atau bisa dikatakan penghargaan atas pekerjaan yang telah dilaksanakan.

Kompensasi berfungsi penting dalam MSDM, tentunya hal ini selaras dengan pernyataan Luthans (Larasati, 2018, 90) yang menyatakan : “incentives , at the end of the motivation cycle is the incentives defined as anything that will alleviate a need and reduce a drive , this attaining an incentive will tend to restore physiological and psychological balance and will reduce or cut off the drive. Eating food, drinking water , and obtaining friends willtend to restore the balance and reduce the corresponding drivers , food , water , and friends are the incentives in these exemples”. Yang bermakna bahwa kompensasi ialah segala hal yang mendukung kebutuhan para pegawai serta mengurangi adanya perputaran, sehingga dapat memelihara keseimbangan dasar dan psikologi (Sucitro & Tholok, 2022). Makan, minum serta mendapatkan rekan akan berorientasi pada pemeliharaan keseimbangan serta meminimalisir adanya gerakan.

### Motivasi

Agar dapat mempermudah pendalaman motivasi kerja, berikut adalah pernyataan yang diungkapkan terkait motivasi kerja. Seperti menurut Abraham Spering (Anwar, 2017) yang mengatakan bahwasanya:

“Motive is defined as a tendency to activity, started by a drive and ended by an adjustment. The adjustment is said to satisfy the motive” (Motif dideskripsikan sebagai sebuah kebiasaan agar dapat melakukan kegiatan, yang diawali dari terpacunya diri sendiri dan diakhiri dengan adaptasi. Beradaptasinya diri sendiri disebut agar dapat memuaskan motif). Jika keperluan karyawan tak dapat dipenuhi maka karyawan tersebut akan memperlihatkan rasa kecewa dan berlaku pula sebaliknya. Keperluan ialah suatu hal yang menjadi dasar tingkah laku para karyawan. Pihak manajemen tak bisa mengerti akan tingkah laku para karyawan tanpa paham akan keperluan dasarnya.

### Kepemimpinan

Menurut Ramalan Ruven (Machmed Tun, 2018) bahwa :

“Kepemimpinan ialah kapabilitas agar dapat memberi pengaruh pada beberapa individu guna meraih sasaran perusahaan dengan semangat.” Kepemimpinan ialah tahapan dimana seorang individu bisa memberi arahan, menuntun serta mempengaruhi tingkah laku seseorang dalam bekerja guna memberi dukungan pada tercapainya sasaran perusahaan (Sucitro & Tholok, 2022). Kemampuan seorang manajer untuk menginspirasi bawahannya untuk bekerja dengan percaya diri dan antusias adalah apa yang mendefinisikan kepemimpinan. MAka itu, salah satu tujuan kepemimpinan ialah menjadi sarana demi menggapai suatu tujuan.

### Turnover Intention

Menurut Mathis dan Jackson dalam (Rutinaias 2018, 62) menyatakan bahwa :  
“*Turnover intention* ialah sebuah tahap dimana pegawai memutuskan untuk keluar dari perusahaan dan pergi dari jabatan yang mereka emban dan jabatan mereka wajib digantikan oleh individu lain yang sesuai.” *Turnover intention* ialah kamuan agar dapat pindah kerja atau keluar dari perusahaan karena adanya rasa tak nyaman dan hendak memperoleh pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya.

## III. METODE

Berlandaskan pendekatannya, jenis penelitian skripsi ini ialah kuantitatif. Metode kuantitatif yakni memusatkan dibagaimana datanya hendak disatukan & dianalisis dengan tahap statistik. Dipenelitian ini, penulis mendapati informasi lewat data primer & sekunder dengan Populasi & Sampel yakni konsumen Bintang Auto Semesta (Honda Bintang Cimone), ditetapkan ada 52 sample yang dipilih berlandaskan metode & Teknik pengumpulan datanya lewat observasi, wawancara & penyebaran Kuesioner. Teknik analisis datanya yakni descriptive statistic, uji data (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), uji model statistik (regresi linear berganda, sederhanadan koefisien determinasi), pengujian hipotesis (uji T dan uji F).

## IV. HASIL

### 1. Tabel Model Summary

- Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary <sup>b</sup>				
Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.893 <sup>a</sup>	.797	.785	2.92162
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan (X3), Kompensasi (X1), Motivasi (X2)				
b. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)				

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 25

Berlandaskan table terlampir bisa diamati bahwasanya hasil kolom Adjusted R-Square mengunjukkan angka koefisien determinasi besarnya 0.785 yang artinya besarnya pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kepemimpinan pada *Turnover Intention* ialah besarnya 78.5%, sisanya dipengaruhi variabel lainnya diluar penelitian ini.

## 2. Tabel Uji Hipotesis

- Uji T

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VI F
1	(Constant)	54.803	1.959		27.974	.000		
	Kompensasi	.249	.089	.304	2.791	.008	.357	2.802
	Motivasi	.250	.109	.324	2.299	.026	.212	4.708
	Kepemimpinan	.231	.101	.327	2.273	.028	.204	4.911

a. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 25

Berlandaskan data terlampir, disimpulkan hasil Pengujian Parsial (Uji T) ialah, sbb:

1) Pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention*

Variabel independen Kompensasi (X1) punya nilai signifikansinya  $0.008 < 0.05$ , nilai thitung 2.791. Dikarenakan nilai t-hitung  $2.791 > t$  tabel 1.675, kesimpulannya hipotesis diterima. Artinya Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention* yang terjadi.

H1: Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention* di PT. Bintang Auto Semesta.

2) Pengaruh Motivasi terhadap *Turnover Intention*

Variabel independen Motivasi (X2) punya nilai signifikansinya  $0.026 < 0.05$ , nilai t-hitung 2.299. Dikarenakan nilai t-hitung  $2.299 > t$  tabel 1.67,5 kesimpulannya hipotesis diterima. Artinya Motivasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention* yang terjadi.

H2: Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention* di PT. Bintang Auto Semesta.

3) Pengaruh Kepemimpinan terhadap *Turnover Intention*

Variabel independen Kepemimpinan (X3) punya nilai signifikansinya sebesar  $0.028 < 0.05$ , nilai t hitung 2.273. Dikarenakan nilai t hitung  $2.273 > t$  tabel 1.675, kesimpulannya bahwa hipotesis diterima. Artinya Kepemimpinan berpengaruh terhadap *Turnover Intention* yang terjadi.

H3: Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention* di PT. Bintang Auto Semesta.

- Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1612.279	3	537.426	62.961	.000 <sup>b</sup>
	Residual	409.721	48	8.536		
	Total	2022.000	51			
a. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)						
b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan (X3), Kompensasi (X1), Motivasi (X2)						

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 25

Berlandaskan table terlampir, diperoleh data bahwasaya nilai Sig 0.000 < 0.05, Nilai F hitung 62.961. Dikarenakan nilai F hitung 62.961 > 2.80 maka secara simultan memiliki pengaruh / hipotesis dapat diterima, dimana Variabel Kompensasi, Motivasi dan Kepemimpinan berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

H4 : Kompensasi, Motivasi dan Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* di PT Bintang Auto Semesta.

## V. PENUTUP

### KESIMPULAN

Hasil Pengujian dan pembahasan yang sudah diterangkan, bisa ditarik kesimpulan, sbb :

- Kompensasi berpegaruh positif secara signifikan pada *Turnover Intention* staff di PT. Bintang Auto Semesta, hal tersebut terjadi karena nilai t-hitung 2.791 > t-tabel 1.675 dengan tingkat signifikansi (Sig.) variabel kompensasi 0.000 < 0.05 maka kesimpulannya bahwa nilai Kompensasi yang diberi ke karyawan akan membuat karyawan memiliki loyalitas yang tinggi sehingga dapat meminimalisir tingkat *Turnover Intention* yang terjadi.
- Motivasi berpegaruh positif secara signifikan pada *Turnover Intention* staff di PT. Bintang Auto Semesta, hal tersebut terjadi karena nilai t hitung 2.299 > t tabel 1.675 dengan tingkat signifikansi variabel kompensasi 0.000 < 0.05 maka bisa disimpulkan bahwasanya bagi karyawan pengaruh Motivasi yang diberikan atasan kepada karyawan adalah salah satu apresiasi yang dibutuhkan karyawan hingga staff akan punya loyalitas tinggi sehingga dapat meminimalisir tingkat *Turnover Intention* yang terjadi.
- Kepemimpinan berpegaruh positif secara signifikan pada *Turnover Intention* staff di PT. Bintang Auto Semesta, hal tersebut terjadi karena nilai t-hitung 2.273 > t tabel 1.675 dengan tingkat signifikansi (Sig.) variabel kompensasi 0.000 < 0.05 maka bisa disimpulkan bahwasanya kepemimpinan yang baik dapat menghasilkan kinerja karyawan jauh lebih baik & bagi staff kepemimpinan sanga berpenharuh sebagai salah satu apresiasi yang dibutuhkan karyawan hingga staff akan punya loyalitas tinggi & dapat meminimalisir tingkat *Turnover Intention* yang terjadi.
- Berdasarkan hasil pengujian statistic simultan F dapat disimpulkan bahwasanya variabel Kompensasi, Motivasi dan Kepemimpinan berpengaruh signifikan pada *Turnover Intention* staff. Ini dapat ditegaskan dinilai F hitung 62.961 > F tabel 2.80 dengan tingkat signifikansi (Sig.) variabel kompensasi sebesar 0.000 < 0.05.

### DAFTAR PUSTAKA

Alam, S., Ridjal, S., Samad, A., & Samad, M. A. (2022). *PENGARUH KEPEMIMPINAN, KEPUASAN KERJA DAN*

*KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN PERUSAHAAN PERS DALAM SMSI SULSEL.* 6(4), 843–856.

- Anwar, prabu mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* PT REMAJA ROSDAKARYA.
- Cahyaningrum., & Fajarwati. (2018). *Pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention dengan Stress Kerja dan Kelelahan Kerja sebagai Variabel Mediasi.*
- Ekonomi, P., Dewi, R. M., & Wibowo, S. (2022). *Pengaruh Pemahaman Teknologi Informasi Perpajakan , Pelayanan Fiskus , Penerapan PPH Serta PPN dan Tingkat Pendapatan Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Bagi Pelaku E- Commerce ( Studi Kasus Pada Pelaku E-Commerce Di Kota Tangerang ).* 2(2).
- Fatonah, S. N., Rohaeni, N., & Samsinar, A. (2022). *Pengaruh Ukuran Perusahaan, Umur Perusahaan Dan Leverage Terhadap Manajemen Laba Pada Perusahaan Manufaktur Sub Sektor Makanan Dan Minuman Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. National Conference on Applied Business, Education, & Technology (NCABET),* 2(1), 214–225. <https://doi.org/10.46306/ncabet.v2i1.80>
- Ghozali, I. (2018). *APLIKASI ANALISIS MULTIVARIATE.* BADAN PENERBIT - UNDIP.
- Hidayati, S. N., & Saputra, S. D. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Komunikasi, dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai “Variabel Antara.”* *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship,* 7(2), 162. <https://doi.org/10.30588/jmp.v7i2.365>
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Penerbit Deepublish (CV BUDI UTAMA).
- Lestari, O. dwi. (2021). *Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Kasus PT . Adilmart - Tangerang Production Department ).* 1(1).
- Machmed Tun, G. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* IN MEDIA.
- MARYATI, S. R. I. (2017). ... , MOTIVASI, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PENGINAPAN DERMAGA KELUARGA KASIHAN BANTUL YOGYAKARTA. *Prodi Manajemen UPY.* <http://repository.upy.ac.id/id/eprint/1431%0Ahttp://repository.upy.ac.id/1431/1/Artikel.pdf>
- Novia Primadina Hadi & Masydzulhak Djamil MZ. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan, Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Karyawan (Studi Kasus : PT. XYZ-Jakarta).* *Journal Indikator,* 5(3), 1–15.
- Rarung, R., & Wibowo, S. (2022). *Analisa Pengaruh Ukuran Perusahaan , Ukuran Dewan Komisaris dan Leverage terhadap Pengungkapan Corporate Social Responsibility (Studi Empiris Perusahaan Consumer Goods Sub Sektor Farmasi Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2016 – 2021).* *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis,* 2(2). <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros>
- Setiyawami, S. (2022). *Metode Penelitian Sumber Daya Manusia (Kuantitatif, Kualitatif, dan Studi Kasus (A. Nuryanto (ed.)).* CV. ALFABETA.
- Sucitro, N., & Tholok, F. W. (2022). *Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Dwi Java Trasindo.* *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis,* 2(2). <https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/pros/article/view/1613%0Ahttps://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/pros/article/download/1613/958>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* CV. ALFABETA.
- Utami, W. B. (2017). *Analisa Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dosen Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Aas.* *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam,* 3(2), 125. <https://doi.org/10.29040/jiei.v3i2.106>
- Wahjono, S. I. (2019). *Pengantar Manajemen.* PT GRAFINDO PERSADA.