

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, usia, masa kerja dan tingkat pendidikan.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap karyawan KSP Kopdit Mekar Sai Bandar Lampung berjumlah 36 orang. Untuk mengetahui data jenis kelamin responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	21	58,3
2	Perempuan	15	41,7
Total		36	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Dari tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu laki-laki artinya karyawan KSP Kopdit Mekar Sai Bandar Lampung didominasi oleh jenis kelamin laki-laki sebanyak 21 orang.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	20 – 30	16	44,4
2	31 – 40	13	36,1
3	41 – 50	7	19,4
Total		36	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan usia diketahui usia 20-30 tahun menempati tingkat tertinggi artinya karyawan KSP Kopdit Mekar Sai Bandar Lampung didominasi oleh karyawan yang berusia 20-30 tahun sebanyak 16 orang.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	SMA	8	22.2
2	Sarjana	20	55.6
3	Pasca Sarjana	8	22.2
Total		36	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.3 karakteristik berdasarkan pendidikan diketahui pendidikan Sarjana menempati tingkat tertinggi artinya karyawan KSP Kopdit Mekar Sai Bandar Lampung didominasi oleh karyawan yang pendidikannya sarjana sebanyak 20 orang.

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	0 – 3 tahun	16	44.4
2	4 – 7 tahun	10	27.8
3	7 – 10 tahun	6	16.7
4	>10 tahun	4	11.1
Total		36	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.4 karakteristik berdasarkan masa kerja diketahui masa kerja selama 0 – 3 tahun menempati tingkat tertinggi artinya karyawan KSP Kopdit Mekar Sai Bandar Lampung didominasi oleh karyawan yang masa kerjanya selama 0 – 3 tahun sebanyak 16 orang.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil jawaban mengenai kuesioner yang disebar kepada 36 responden sebagai berikut :

Tabel 4.5**Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X1)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pegawai bertanggung jawab sepenuhnya dalam menjalankan pekerjaan.	5	13.9	17	47.2	12	33.3	2	5.6	0	0
2	Pegawai pada KSP Kopdit Mekar Sai dapat menerima semua tugas yang diberikan dan dikerjakan dengan baik.	5	13.9	13	36.1	17	47.2	1	2.8	0	0

3	Pegawai pada KSP Kopdit Mekar Sai memiliki kualitas kerja yang baik.	4	11.1	15	41.7	13	36.1	2	5.6	2	5.6
4	Pegawai KSP Kopdit Mekar Sai dapat menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu.	12	33.3	13	38.9	10	27.8	0	0	0	0
5	KSP Kopdit Mekar Sai selalu memberikan pelatihan bagi pegawainya.	4	11.1	10	27.8	18	50.0	4	11.1	0	0
6	KSP Kopdit Mekar Sai memberikan kesempatan yang sama untuk semua pegawainya dalam menjalankan pekerjaannya.	10	27.8	17	47.2	8	22.2	1	2.8	0	0
7	Pegawai KSP Kopdit Mekar Sai memiliki inisiatif dalam setiap menjalankan pekerjaannya.	2	5.6	16	44.4	17	47.2	1	2.8	0	0
8	Pegawai KSP Kopdit Mekar Sai memiliki kemandirian yang tinggi untuk menjalankan pekerjaannya.	5	13.9	16	44.4	13	38.9	2	5.6	0	0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Dari tabel 4.5 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 36 responden, pernyataan 4 mengenai “Pegawai KSP Kopdit Mekar Sai dapat menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu”mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 12 orang atau 33,3%. Sedangkan pernyataan 7 mengenai “Pegawai KSP Kopdit Mekar Sai memiliki inisiatif dalam setiap menjalankan pekerjaannya” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 2 orang atau 5,6%.

Tabel 4.6

Hasil Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Kepuasan kerja itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan.	15	41.7	14	38.9	5	13.9	2	5.6	0	0
2	Pemberian gaji tepat pada waktunya	12	33.3	14	38.9	10	27.8	0	0	0	0
3	Pemberian gaji sesuai dengan beban pekerjaan yang dikerjakan.	6	16.7	10	27.8	16	44.4	4	11.1	0	0
4	Pimpinan selalu mengawasi pegawai dalam bekerja.	7	19.4	16	44.4	13	36.1	0	0	0	0
5	Pimpinan selalu membantu pegawai dalam mengerjakan pekerjaan yang sulit.	11	30.6	8	22.2	8	22.2	6	16.7	3	8.3
6	Rekan kerja selalu memberikan dorongan berupa semangat kerja terhadap rekannya.	12	33.3	15	41.7	8	22.2	1	2.8	0	0

7	Tidak adanya kesulitan bekerja bersama – sama di dalam team.	9	25.0	18	50.0	8	22.2	1	2.8	0	0
8	Lingkungan kerja yang nyaman membuat pegawai semangat bekerja.	6	16.7	7	19.4	18	50.0	5	13.9	0	0
9	Fasilitas kerja yang yang baik memudahkan pegawai bekerja.	1	2.8	15	41.7	14	38.9	6	16.7	0	0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Dari tabel 4.6 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 36 responden pernyataan 1 mengenai “Kepuasan kerja itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan” mendapat respon tertinggi yaitu 15 orang atau 41,7% dengan menjawab sangat setuju, sedangkan pernyataan 9 mengenai “Fasilitas kerja yang yang baik memudahkan pegawai bekerja” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 1 orang atau 2,8%.

Tabel 4.7

Hasil Jawaban Responden Variabel *Turnover Intention* (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Memiliki pikiran untuk keluar dari KSP Kopdit Mekar Sai.	17	47.2	13	36.1	6	16.7	0	0	0	0
2	Mengalami kejenuhan dalam bekerja dan ketidak betahan di dalam KSP Kopdit Mekar Sai.	8	22.2	13	36.1	14	38.9	1	2.8	0	0

3	Karyawan akan segera mencari pekerjaan baru.	13	36.1	13	36.1	9	25.0	1	2.8	0	0
4	Memiliki keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan yang lebih baik.	3	8.3	14	38.9	15	41.7	3	8.3	1	2.8
5	Karyawan akan mempertimbangkan untuk mengambil pekerjaan lain.	3	8.3	9	25.0	18	50.0	4	11.1	2	5.6
6	Karyawan akan secepatnya meninggalkan KSP Kopdit Mekar Sai.	3	8.3	11	30.6	15	41.7	7	19.4	0	0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Dari tabel 4.7 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 36 responden pernyataan 1 mengenai “Memiliki pikiran untuk keluar dari KSP Kopdit Mekar Sai” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 17 orang atau 47,2%, sedangkan pernyataan 4,5,6 mengenai “Memiliki keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan yang lebih baik, Karyawan akan mempertimbangkan untuk mengambil pekerjaan lain dan Karyawan akan secepatnya meninggalkan KSP Kopdit Mekar Sai” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju masing – masing sebanyak 1 orang atau 8,3%.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan kolerasi *product moment*. Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 20.0. Kriteria pengujian untuk uji validitas ini adalah :

Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka valid

Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka tidak valid.

Atau

Bila probabilitas (*sig*) < 0,05 maka instrument valid

Bila probabilitas (*sig*) > 0,05 maka instrument tidak valid

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,704	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 2	0,715	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 3	0,588	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 4	0,504	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 5	0,606	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 6	0,611	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 7	0,554	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 8	0,666	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Berdasarkan pada tabel 4.8 hasil uji validitas untuk variabel motivasi kerja (X1) sebanyak 8 pernyataan diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,329) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel motivasi kerja (X1) dinyatakan valid.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,744	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 2	0,464	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 3	0,604	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 4	0,509	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 5	0,750	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 6	0,699	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 7	0,403	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 8	0,390	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 9	0,361	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2016

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji untuk pernyataan variabel kepuasan kerja (X2) sebanyak 9 pernyataan diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,329) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel kepuasan kerja (X2) dinyatakan valid.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel *Turnover Intention* (Y)

Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,424	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 2	0,649	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 3	0,510	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 4	0,587	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 5	0,648	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 6	0,667	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.10 dapat dilihat hasil uji untuk pernyataan variabel *turnover intention* (Y) sebanyak 6 pernyataan diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,329) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel *turnover intention* (Y) dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 20.0 diperoleh hasil pengujian reliabilitas kuesioner digunakan dengan menggunakan *Alpha cronbach.i* :

Tabel 4.11
Hasil uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0.765	Tinggi
Kepuasan Kerja (X2)	0.715	Tinggi
Turnover Intention (Y)	0,615	Tinggi

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.11 hasil uji reliabilitas dengan nilai tertinggi adalah motivasi kerja (X1) sebesar 0,765 dan nilai reliabilitas terendah adalah turnover intention (Y) sebesar 0.615.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Uji Linearitas

Uji Linearitas adalah untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan salah atau benar. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.0.

Rumusan hipotesis:

Ho : model regresi berbentuk linier.

Ha : model regresi tidak berbentuk linier.

Dengan kriteria :

1. .Jika probabilitas (sig) > 0,05 (alpha) maka Ho diterima, Ha ditolak
2. Jika probabilitas (sig) < 0,05 (alpha) maka Ho ditolak, Ha diterima

Berikut merupakan hasil dari uji linieritas :

Tabel 4.13 Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Simpulan	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,892	0,05	Sig > Alpha	Linier
Kepuasan Kerja (X2)	0,987	0,05	Sig > Alpha	Linier

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.13 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel motivasi kerja (X1) dan *turnover intention* (Y) sebesar 0,892 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima dan nilai signifikansi untuk variabel kepuasan kerja (X2) dan *turnover intention* (Y) sebesar 0,987 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Hasil nilai signifikansi untuk keseluruhan variabel lebih besar dari nilai *Alpha* (0,05) yang berarti data dari populasi tersebut linier.

4.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (independen) satu dengan variabel bebas (independen) yang lainnya.

Kriteria pengujian :

1. H_0 : tidak terdapat hubungan antar variabel independen.
 H_a : terdapat hubungan antar variabel independen.
2. Jika nilai VIF ≥ 10 maka ada gejala multikolinieritas.
Jika nilai VIF ≤ 10 maka tidak ada gejala multikolinieritas.
3. Jika nilai tolerance $< 0,1$ maka ada gejala multikolinieritas.
Jika nilai tolerance $> 0,1$ maka tidak ada gejala multikolinieritas.

Tabel 4.14
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,439	2,277	Tidak Ada Multikolinieritas
Kepuasan Kerja (X2)	0,439	2,277	Tidak Ada Multikolinieritas

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Hasil perhitungan Tolerance menunjukkan tidak ada nilai variabel independen yang memiliki nilai Tolerance $> 0,1$ yang berarti tidak ada korelasi antara variabel independen yang nilainya lebih dari 95 persen. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki VIF < 10 . Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi.

4.4 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear berganda

Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu motivasi kerja (X1), kepuasan kerja (X2) dan *turnover intention* (Y). Beta yang digunakan pada penelitian ini mengambil dari Unstandardized, hal ini dikarenakan penggunaan penelitian ini untuk model regresi dimana fungsinya adalah untuk meramalkan gambaran masa depan dengan data masa lalu. Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.0. Berikut merupakan hasil pengujian regresi berganda yang dilihat dari unstandardized coefficient :

Tabel 4.16
Hasil Uji Koefisien Regresi

	B	Std.Error
Constanta	0,747	1,389
Motivasi Kerja (X1)	1,061	0,107
Kepuasan Kerja (X2)	-0,938	0,171

Sumber : Data diolah tahun 2017

Persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 0,747 + 1,061 X_1 - 0,938 X_2$$

Keterangan :

- Y = Turnover Intention
 a = Konstanta
 b = Koefisien Regresi
 et = Error trem/ unsur kesalahan
 X1 = Motivasi Kerja
 X2 = Kepuasan Kerja

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta a sebesar 0,747 menyatakan bahwa turnover intention pada karyawan KSP Kopdit Mekar Sai Bandar Lampung adalah sebesar 0,747 apabila motivasi kerja dan kepuasan kerja bernilai = 0.
- Koefisien regresi untuk X1= 1,061 menyatakan bahwa setiap penambahan motivasi kerja sebesar satu satuan maka akan mengurangi turnover intention pada karyawan KSP Kopdit Mekar Sai Bandar Lampung sebesar 106,1%
- Koefisien regresi untuk X2 = -0,938 menyatakan bahwa setiap penambahan kepuasan kerja sebesar satu satuan maka akan menurunkan turnover intention pada karyawan KSP Kopdit Mekar Sai Bandar Lampung sebesar 93,8%.

Tabel 4.17

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Nilai Korelasi (R)	R Square (R ²)
0,916	0,840

Sumber : Data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.17 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,916 artinya tingkat hubungan antara motivasi kerja (X1), kepuasan kerja (X2) dan *turnover intention* (Y) adalah positif kuat. Koefisien determinan R^2 (R Square) sebesar 0,840 artinya bahwa *turnover intention* (Y) dipengaruhi oleh antara motivasi kerja (X1), kepuasan kerja (X2) sebesar 0,840 atau 84,0%. Sedangkan sisanya sebesar 16,0% dipengaruhi oleh faktor/variabel lain diluar penelitian ini.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut:

Kriteria pengambilan keputusan :

- Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak
- Bila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima

Tabel 4.17

Hasil Uji t

	t_{hitung}	t_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	9,951	2,032	$t_{hitung} > t_{tabel}$	H_0 ditolak
Kepuasan Kerja (X2)	5,488	2,032	$t_{hitung} > t_{tabel}$	H_0 ditolak

Sumber : Data diolah tahun 2017

1. Motivasi Kerja(X1)terhadap Turnover Intention (Y)

H_0 : Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* pada KSP Kopdit Mekar Sai Bandar Lampung.

H_a : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada KSP Kopdit Mekar Sai Bandar Lampung.

Dari tabel 4.17 terlihat pada variabel motivasi kerja (X1) bahwa nilai nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,951 > (2,032)$) maka H_0 ditolak. Artinya

Motivasi Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada KSP Kopdit Mekar Sai Bandar Lampung.

2. Kepuasan Kerja (X2) terhadap Turnover Intention (Y)

H₀: Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* pada KSP Kopdit Mekar Sai Bandar Lampung.

H_a: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada KSP Kopdit Mekar Sai Bandar Lampung.

Dari tabel 4.17 terlihat pada variabel kepuasan kerja (X2) bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,488 > (2,032)$) maka H₀ ditolak. Maka Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada KSP Kopdit Mekar Sai Bandar Lampung.

4.5.2 Hasil Uji F

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu *turnover intention* (Y).

H₀ : Motivasi kerja dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* pada KSP Kopdit Mekar Sai Bandar Lampung.

H_a : Motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada KSP Kopdit Mekar Sai Bandar Lampung.

Dengan kriteria :

- Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H₀ ditolak
- Bila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H₀ diterima

Tabel 4.18
Hasil Uji F

	F_{hitung}	F_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Motivasi kerja, Kepuasan kerja terhadap <i>Turnover intention</i>	70,739	3,28	$F_{hitung} > F_{tabel}$	H ₀ ditolak

Sumber : Data diolah tahun 2017

Dari tabel 4.18 terlihat bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($70,739 > 3,28$) maka H₀ ditolak dan menerima H_a. Artinya Motivasi Kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada KSP Kopdit Mekar Sai Bandar Lampung.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil penelitian hipotesis secara parsial motivasi kerja (x_1) memberi pengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan KSP Kopdit Mekar Sai Bandar Lampung, yang artinya semakin baik motivasi kerja karyawan pada KSP Kopdit Mekar Sai Bandar Lampung maka akan menurunkan *turnover intention* dan demikian sebaliknya semakin menurun motivasi kerja karyawan pada KSP Kopdit Mekar Sai maka akan meningkatkan *turnover intention*. Hal ini sesuai dengan pendapat Sudaryanti (2011) hal yang paling mungkin dilakukan oleh perusahaan adalah menjaga mereka agar tetap memiliki dorongan untuk tetap menjalankan pekerjaannya dengan baik pada perusahaan tersebut dikarenakan ketika motivasi kerja karyawan disuatu perusahaan sudah tidak lagi ada untuk bekerja, maka dapat dipastikan Karyawan tidak akan bertahan lama. Pendapat ini didukung penelitian terdahulu oleh Sudaryanti (2011) dan Putrianti, Arin Dewi (2014) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan dan dibuktikan kembali dengan hasil penelitian.

4.6.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil penelitian hipotesis secara parsial kepuasan kerja (x_2) memberi pengaruh terhadap *turnover intention* pada Pegawai KSP Kopdit Mekar Sai, yang artinya semakin baik kepuasan kerja yang dirasa para pegawai KSP Kopdit Mekar Sai Bandar Lampung maka akan menurunkan *turnover intention* pada pegawai KSP Kopdit Mekar Sai Bandar Lampung dan demikian sebaliknya semakin buruk kepuasan kerja yang dirasa pegawai KSP Kopdit Mekar Sai Bandar Lampung akan meningkatkan *turnover intention*. Hal ini sesuai dengan pendapat Luthans (2006,p.244-245), kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap karyawan untuk menentukan apakah dia menetap atau meninggalkan organisasi, jika karyawan tidak puas dengan pekerjaan mereka, maka mereka akan meninggalkan organisasi tersebut. Pendapat ini didukung penelitian terdahulu Sari, Nita Ratna (2015) memiliki hasil bahwa terdapat pengaruh Kepuasan Kerja karyawan terhadap *Turnover Intention*.

4.6.3 Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil penelitian hipotesis secara simultan motivasi kerja (x_1) dan kepuasan kerja (x_2) memberi pengaruh terhadap *turnover intention* pada pegawai KSP Kopdit Mekar Sai Bandar Lampung, yang artinya semakin baik motivasi kerja dan kepuasan kerja yang diberikan pada pegawai KSP Kopdit Bandar Lampung maka akan menurunkan *turnover intention* dan demikian sebaliknya semakin buruk motivasi kerja dan kepuasan kerja yang diberikan akan meningkatkan *turnover intention*. Hal ini sesuai dengan motivasi kerja dan kepuasan kerja di dalam menjalankan sebuah organisasi sangatlah dibutuhkannya kondisi yang nyaman bagi pegawainya untuk menurunkan tingkat *turnover intention* dalam suatu Perusahaan atau organisasi, jika organisasi berhasil menggabungkan antara kedua hal itu yang dalam organisasi

tersebut. Adanya pengaruh akan memberikan dampak baik bagi pegawai untuk tetap berada dalam organisasi tersebut.(Wibowo, 2015) yang didukung penelitian terdahulu oleh Reni Astutik (2014) memiliki hasil dimana variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* serta penelitian yang dilakukan oleh Ronny Ardiansyah (2013) yang memiliki hasil variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.