



PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini, menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri, tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana disuatu perguruan tinggi atau karya pernah ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebut dalam daftar pustaka. Karya ini adalah milik saya dan pertanggungjawaban sepenuhnya berada dipundak saya.

Bandar Lampung, 06 Maret 2019



Dian Wahyu Saputra
1412110049

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **PENGARUH KOMPENSASI DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP
TURNOVER INTANTION PADA PT.
GULA PUTIH MATARAM**

Nama Mahasiswa : **Dian Wahyu Saputra**

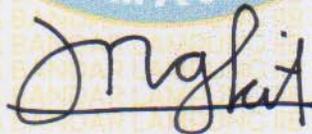
No. Pokok Mahasiswa : **1412110049**

Program Studi : **Manajemen**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam Sidang
Tugas Penutup Study guna memperoleh gelar **SARJANA EKONOMI** Pada
Jurusan **MANAJEMEN IIB DARMAJAYA.**

Bandar Lampung, 06 Maret 2019

**Menyetujui,
Dosen Pembimbing**



Stefanus Rumangkit, S.E., M.Sc
NIK.13860716

**Menyetujui,
Ketua Program Studi**



Aswin, S.E., M.M.
NIK.10190605

HALAMAN PENGESAHAN

Pada tanggal 06 maret 2019 telah diselenggarakan Sidang SKRIPSI dengan judul
**:PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP TURNOVER INTANTION PADA PT. GULA PUTIH
MATARAM**

Untuk memenuhi persyaratan akademik guna memperoleh gelar **SARJANA
EKONOMI**, bagi mahasiswa :

Nama Mahasiswa : **Dian Wahyu Saputa**
No. Pokok Mahasiswa : **1412110049**
Program Studi : **Manajemen**
Dan telah dinyatakan oleh Dewan Penguji yang terdiri dari :

Nama

Status

Tanda tangan

1. Betty Magdalena, S.Pd., M.M Ketua Sidang

2. Zuriana, S.E., M.M Anggota

Dekan Fakultas **Bisnis & Ekonomi, IIB Darmajaya**

Prof. Ir. Zulkarnain Lubis, M.S., Ph.D.
NIK. 14580718

ABSTRACT

EFFECT OF FINANCIAL COMPENSATION AND CAREER DEVELOPMENT ON TURNOVER INTENTION IN PT. GULA PUTIH MATARAM

By:

Dian Wahyu Saputra

Turnover rates that occurred at PT. Gula Putih Mataram as many as 12% brought an impact on the instability of performance in each division that lost its workers. The objective of the study was to examine the effect of the Financial Compensation and the Career Development on the Intention Turnover at PT. Gula Putih Mataram. The population in this study was 662 employees determined using the Slovin formula with the level of tolerance of 10% error so that 60 employees were obtained to be used as the research sample. The sampling technique used in the study was the saturated sampling technique, and the data analysis method used the multiple linear regression analysis and the hypothesis testing used the F-test and T-test. The results of simultaneous testing showed that the Financial Compensation and the Career Development simultaneously had a positive and significant effect on the Turnover intention and the partial test results showed that the Financial Compensation and the Career Development partially had a positive and significant effect on the Turnover Intention at PT. Gula Putih Mataram Central Lampung.

Keywords : Financial Compensation, Career Development, Performance and Turnover Intention.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
RIWAYAT HIDUP	vi
PERSEMBAHAN	vii
MOTTO	viii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Perumusan Masalah	7
1.3. Ruang Lingkup Penelitian.....	7
1.4. Tujuan Penelitian	8
1.5. Manfaat Penelitian	8
1.6. Sistematika Penulisan	8

BAB II LANDASAN TEORI

2.1. Kompensasi Finansial	10
2.1.1 Tahapan Pemberian Kompensasi.....	11
2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi	11
2.1.3 Tujuan Pemberian Kompensasi	13

2.1.4 Indikator Kompensasi	13
2.2. Pengertian Pengembangan Karir.....	14
2.2.1 Faktor Yang Mempengaruhi pengembangan karir	15
2.2.2 Tujuan Pengembangan Karir	16
2.2.3 Indikator Pengembangan Karir	17
2.3. Pengertian Turnover Intation	18
2.3.1 Faktor Faktor Turnover Intation	19
2.3.2 Dampak Turnover Intation.....	20
2.3.3 Dimensi Turnover Intation.....	21
2.3.4 Indikator Turnover Intation.....	22
2.4. Penelitian Terdahulu	23
2.5. Kerangka Pemikiran.....	25
2.6. Pengembangan Hipotesis	26

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian.....	29
3.2. Sumber Data.....	29
3.2.1 Data Primer	29
3.2.2 Data Skunder.....	29
3.3. Metode Pengumpulan Data.....	30
3.3.1 Studi Lapangan	30
3.3.2 Penelitian Kepustakaan	31
3.4. Populasi dan Sampel	31
3.4.1 Populasi	31
3.4.2 Sampel.....	31
3.5. Variabel Penelitian.....	32
3.5.1 Variabel Bebas	33
3.5.2 Variabel Terikat	33
3.6. Definisi Operasional Variabel.....	33
3.7. Uji Persyaratan Instrumen.....	37
3.7.1 Uji Validitas	37

3.7.2 Uji Reliabilitas	38
3.8. Uji Persyaratan Analisis Data	38
3.8.1 Uji Linearitas	38
3.8.2 Uji Multikolenieritas	38
3.8.3 Uji Heteroskedastisitas.....	39
3.9. Metode Analisis Data	39
3.9.1 Regresi Linier Berganda	39
3.10 Pengujian Hipotesis.....	40
3.10.1 Uji t	40
3.10.2 Uji F	40

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Data.....	42
4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden.....	42
4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden.....	45
4.2 Hasil Uji Prasyarat Instrumen.....	49
4.2.1 Uji Validitas	49
4.2.2 Hasil Uji Reliabelitas	52
4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data.....	53
4.3.1 Hasil Uji Linieritas.....	53
4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas	54
4.3.3 Hasil Uji Heteroskadastisitas	55
4.4 Hasil Uji Analisis Data	55
4.4.1 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	55
4.5 Hasil Pengujian Hipotesis.....	57
4.5.1 Hasil Uji t.....	57
4.5.2 Hasil Uji F.....	59
4.6 Pembahasan.....	60
4.6.1 Pengaruh X1 Terhadap Y.....	61
4.6.2 Pengaruh X2 Terhadap Y.....	62
4.6.3 Pengaruh X1, X2 Terhadap Y.....	63

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan	65
5.2. Saran	65

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Data Karyawan PT. Gula Putih Mataram	2
1.2 Data Turnover Karyawan	3
1.3 Data Kisaran Gaji Karyawan	5
2.1 Penelitian Terdahulu	23
3.1 Instrumen Skala Liker	30
3.2 Pengisi Koesioner Perdivisi	33
3.3 Operasional Variabel	34
3.4 Interpretasi Nilai r	37
4.1 Karakteristik Responden	41
4.2 Jenis Kelamin	42
4.3 Masa Kerja	42
4.4 Pendidikan Terakhir	43
4.5 Hasil Jawaban Responden Kompensasi Finansial	44
4.6 Hasil Jawaban Responden Pengembangan Karir	45
4.7 Hasil Jawaban Responden Turnover Intention	47
4.8 Uji Validitas Kompensasi Finansial	49
4.9 Uji Validitas Pengembangan Karir	50
4.10 Uji Validitas Turnover Intention	51
4.11 Hasil Uji Reabilitas	52
4.12 Hasil Uji Linearitas	53
4.13 Hasil Uji Multikolinieritas	54
4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas	55
4.15 Koefisien Korelasi	56
4.16 Hasil Analisis Linear Berganda	57
4.17 Hasil Uji t	58
4.18 Hasil Uji F	60

DAFTAR GAMBAR

Tabel	Halaman
2.5 Struktur Kerangka Pikir	25

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1** Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2** Hasil Jawaban Kuesioner Responden
- Lampiran 3** Hasil Uji Frekuensi Karakteristik Responen
- Lampiran 4** Hasil Frekuensi Jawaban Responden
- Lampiran 5** Hasil Uji Validitas
- Lampiran 6** Hasil Uji Analisis Data
- Lampiran 7** Hasil Uji Regresi Linier Berganda Uji t dan Uji f

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Turnover Intention merupakan kadar dari keinginan untuk keluar dari perusahaan yang didasari oleh berbagai alasan seperti untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Biasanya keputusan untuk berpindah kerja merupakan salah satu pilihan terakhir bagi seorang karyawan apabila dia mendapati kondisi kerjanya sudah tidak sesuai dengan apa yang diharapkannya adanya *Turnover Intention* ini bisa diindikasikan melalui beberapa perilaku seperti mencari-cari informasi tentang pekerjaan lain absensi yang meningkat mulai malas bekerja pelanggaran terhadap peraturan peningkatan protes terhadap atasan atau bahkan perilaku positif yang berbeda. Adapun alasan berhenti bekerja yang paling banyak adalah karena mengundurkan diri dan sebagian kecil lainnya karena dipecat Pada dasarnya *Turnover Intention* bisa muncul karena ada banyak faktor yang berperan Faktor-faktor tersebut diantaranya tingkat kepuasan kerja bagaimana kompensasi yang diterapkan oleh perusahaan dan pengembangan karir.

Perilaku *Turnover* pada karyawan tidak semata-mata timbul begitu saja (Suhartono 2007) mengemukakan teori perilaku terencana bahwa perilaku di pengaruhi oleh sikap melalui proses pengambilan keputusan yang teliti dan beralasan dan dampaknya terbatas pada tiga hal yaitu Pertama Perilaku tidak banyak ditentukan oleh sikap umum tapi oleh sikap yang spesifik terhadap sesuatu kedua perilaku dipengaruhi tidak hanya oleh sikap tetapi juga norma-norma yang subjektif ketiga sikap terhadap suatu perilaku bersama norma-norma yang subjektif membentuk suatu intensi atau niat untuk berperilaku tertentu inti dari teori perilaku terencana adalah perilaku terbentuk dari intensi atau niat terhadap perilaku yang spesifik dari penjelasan yang diberikan dapat diketahui bahwa perilaku *Turnover* tidak bisa di ukur secara langsung namun perilaku *Turnover* tersebut dapat di ukur melalui intensi atau niatan terhadap perilaku *Turnover* masalah yang terjadi juga di PT.Gula Putih Mataram adalah

banyaknya karyawan yang keluar dari perusahaan tersebut keluarnya karyawan dari perusahaan tersebut disebabkan oleh beberapa faktor tersebut yaitu kepuasan kerja kesejahteraan karyawan ketidaknyamanan Job desknya yang tidak sesuai dan faktor komitmen karyawan itu sendiri menurut hasil data dari salah satu penelitian yang diadakan pada perusahaan PT. Gula Putih Mataram yang bergerak di bidang produksi gula pasir Sebagai salah satu produsen gula pasir terbesar di Indonesia perusahaan ini mempunyai ratusan karyawan yang terbagi diberbagai divisi diantaranya *Harvesting Engineering, Riset, Factory, Mechanik, Packing, Driver, Audit, Supervisor, Ovisor, Security*. banyaknya karyawan yang keluar masuk dari perusahaan menjadi tolak ukur bagi perusahaan untuk memberikan perhatian khusus pada masalah *Turnover Intention* yang terjadi pada perusahaan PT.Gula Putih Mataram Lampung tengah agar kedepannya dapat ditemukan penyebab dan solusi dari *Intention Turnover* tersebut adapun jumlah karyawan yang bekerja di PT.Gula Putih Mataram Lampung tengah menurut dari masing-masing divisi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.1 Data Karyawan PT.Gula Putih Mataram (GPM) 2018

No	Divisi	Jumlah Karyawan
1	<i>Supervisor</i>	25
2	<i>Ovisor</i>	11
3	<i>Engineering</i>	60
4	<i>Factory</i>	131
5	<i>Mechanik</i>	45
6	<i>Audit</i>	47
7	<i>Driver</i>	73
8	<i>Harvesting</i>	230
9	<i>Security</i>	45
10	<i>Packing</i>	79
11	<i>Riset</i>	36
Total		746

Sumber HRD PT Gula Putih Mataram

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa terdapat 746 karyawan pada PT. Gula Putih Mataram (GPM) Lampung Tengah pada tahun 2018 yang terdiri dari beberapa divisi yaitu *Supervisor* terdiri dari 11 karyawan *Ovisor* terdiri dari 25 karyawan *Engineering* terdiri dari 60 karyawan *Factory* terdiri dari 131

karyawan *Mechanik* terdiri dari 45 karyawan *Audit* terdiri dari 47 karyawan *Driver* terdiri dari 73 karyawan *Harvesting* terdiri dari 230 karyawan *Security* terdiri dari 45 karyawan *Packing* terdiri dari 79 karyawan dan *Riset* terdiri dari 36 karyawan Permasalahan yang terjadi di PT. Gula Putih Mataram (GPM) Lampung Tengah adalah *Turnover* Pada tahun 2018 tingkat *Turnover* di PT.Gula Putih Mataram (GPM) Lampung Tengah seberas 12%.

Tabel 1.2

Data Turnover Karyawan PT.Gula Putih Mataram (GPM) 2018

Bulan	Jumlah Karyawan Awal Bulan	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Akhir Bulan
Januari	746	12	28	730
Februari	730	15	13	732
Maret	732	21	21	732
April	732	16	24	724
Mei	724	20	23	721
Juni	721	25	25	721
Juli	721	22	28	715
Agustus	715	18	25	708
September	708	16	26	698
Oktober	698	16	29	685
November	685	12	28	669
Desember	669	18	25	662

Sumber HRD PT Gula Putih Mataram

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan data karyawan dan jumlah karyawan yang keluar atau masuk pada tahun 2018 tingkat *Turnover* yang di dapat sebesar 12% pada tahun 2018 berarti dapat dikatakan bahwa tingkat *Turnover* yang di dapat dari rumus menurut Hasibuan (2012) tingkat *Turnover* dapat dihitung melalui rumus berikut.

$$TO = \frac{\text{jumlah karyawan keluar} - \text{jumlah karyawan diterima}}{\frac{1}{2} (\text{Jumlah karyawan awal} + \text{jumlah karyawan akhir})} \times 100\%$$

tingkat *Turnover* tertinggi terjadi pada bulan oktober dimana sebanyak 29 keluar dari perusahaan *Turnover* PT. Gula Putih Mataram (GPM) Lampung Tengah. merupakan salah satu bentuk kestabilan karyawan Tentu hal ini akan merugikan perusahaan sebab apabila seorang karyawan meninggalkan perusahaan akan terjadi adanya produksi yang menurun selama masa pergantian karyawan berdasarkan hasil wawancara dengan pihak HRD diperoleh beberapa alasan karyawan keluar dari perusahaan yaitu karyawan diterima kerja di perusahaan yang lain karyawan merasa tidak ada penghargaan yang diberikan kepadanya prestasi karyawan yang menurun dan karir yang dirasakan tidak berkembang selain itu adanya keluhan kesah dari karyawan mengenai kompensasi yang kurang memuaskan yang diterima oleh karyawan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Malayu S.P Hasibuan 2002).

Kompensasi berbentuk uang artinya gaji dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan kompensasi berbentuk barang artinya gaji dibayar dengan barang kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan *Finansial (Financial Reward)* yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi pada umumnya bentuk kompensasi berupa finansial karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh organisasi kompensasi bisa langsung diberikan kepada karyawan ataupun tidak langsung dimana karyawan menerima kompensasi dalam bentuk-bentuk non moneter pemberian kompensasi yang di terapkan oleh PT. Gula Putih Mataram di lihat dari kinerja karyawan itu sendiri berikut gambaran struktur kisaran gaji karyawan menurut masing-masing divisi.

Tabel 1.3
Data Kisaran Gaji Karyawan PT.Gula Putih Mataram (GPM) 2018

No	Divisi	Kisaran Gaji	Waktu Pemberian Gaji
1	<i>Supervisor</i>	4.000.000	1 Bulan
2	<i>Ovisor</i>	5.000.000	1 Bulan
3	<i>Engineering</i>	500.000	1 Minggu
4	<i>Factory</i>	500.000	1 Minggu
5	<i>Mechanic</i>	500.000	1 Minggu
6	<i>Audit</i>	3.000.000	1 Bulan
7	<i>Driver</i>	500.000	1 Minggu
8	<i>Harvesting</i>	600.000	1 Minggu
9	<i>Security</i>	500.000	1 Minggu
10	<i>Packing</i>	500.000	1 Minggu
11	<i>Riset</i>	500.000	1 Minggu

Sumber HRD PT.Gula Putih Mataram

Dari data kisaran gaji karyawan di atas maka dapat di ketahui salah satu faktor penyebab terjadinya turnover karyawan di PT. Gula Putih Mataram adalah pemberian gaji. Terutama karyawan yang menerima gaji perminggu karna di rasa gaji yang diterima kurang mencukupi untuk kebutuhan sehari hari.Beberapa divisi yang menerima gaji perminggu adalah yang paling banyak mengalami turn overn di tiap tahun nya.

Pengembangan Karier sangat penting bagi suatu organisasi karena karir merupakan kebutuhan yang harus terus dikembangkan dalam diri seorang pegawai sehingga mampu memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya Pengembangan karir meliputi setiap aktivitas untuk mempersiapkan seseorang untuk menempuh jalur karir tertentu suatu rencana karir yang telah dibuat oleh seseorang pekerja harus disertai oleh suatu tujuan karir yang realistis karena perdefinisi perencanaan termasuk perencanaan karir menurut Sunyoto (2012) perencanaan karir adalah proses yang dilalui oleh individu karyawan untuk mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan kariernya dengan demikian seorang pegawai perlu mengambil langkah-langkah tertentu guna mewujudkan rencana tersebut berbagai langkah yang perlu ditempuh itu dapat diambil atas prakarsa pekerja sendiri tetapi dapat pula

berupa kegiatan yang disponsori oleh organisasi atau gabungan dari keduanya hal ini merupakan salah satu prinsip pengembangan karier yang sangat fundamental sifatnya Cascio dalam Marwansyah (2012) berpendapat bahwa kata karir dapat dipandang dari dua perspektif yang berbeda antara lain dari perspektif yang obyektif dan subyektif dipandang dari perspektif yang obyektif karir merupakan urutan posisi yang diduduki oleh seseorang selama hidupnya sedangkan dari perspektif yang subyektif karier merupakan perubahan-perubahan nilai-sikap dan motivasi yang terjadi karena seseorang menjadi semakin tua kedua perspektif tersebut terfokus pada individu dan menganggap bahwa setiap individu memiliki beberapa tingkatan pengendalian terhadap nasib nya sendiri sehingga individu tersebut dapat memanipulasi peluang untuk memaksimalkan keberhasilan dan kepuasan yang berasal dari kariernya pengembangan karier berdasarkan pendapat-pendapat di atas dapat dikatakan bahwa karir adalah merupakan serangkaian perubahan sikap nilai dan perilaku serta motivasi yang terjadi pada setiap individu selama rentang waktu kehidupannya untuk menemukan secara jelas keahlian tujuan karier dan kebutuhan untuk pengembangan, merencanakan tujuan karir dan secara kontinyu mengevaluasi merevisi dan meningkatkan rancangannya karir juga merupakan suatu proses kemitraan interaksi dalam tahapan dan kerja sama antara organisasi/perusahaan atau manajemen atasan langsung dan individu itu sendiri

Pengembang Karir yang di berikan oleh perusahaan PT. Gula Putih Mataram mempunyai beberapa persyaratan di antaranya karyawan harus sudah mempunyai masa kerja lebih dari 15 tahun dan yang lain nya adalah minimal pekerja atau karyawan yang mempunyai kesempatan untuk mengembangkan karir adalah karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan atau ijazah di atas D3 sedangkan karyawan yang tidak memiliki tingkat pendidikan maupun ijazah di atas D3 maka dapat di pastikan hampir tidak ada kesempatan untuk naik jabatan atau mengembangkan karirnya seperti itulah gambaran pengembangan karir yang terjadi di PT. Gula Putih Mataram.

1.2 Perumusan Masalah

Dari latar belakang tersebut, maka permasalahan yang dapat di ambil adalah pemberian Kompensasi dan Pengembangan Karir yang berpengaruh pada *Turnover Intation* di PT. Gula Putih Mataram oleh karna itu dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intation* pada PT. Gula Putih Mataram di Lampung Tengah?
2. Bagaimana pengaruh Pengembangan Karir terhadap *Turnover Intation* pada PT. Gula Putih Mataram di Lampung Tengah
3. Bagaimana Kompensasi Finansial dan Pengembangan Karir secara ber sama-sama berpengaruh terhadap *Turnover Intation*.

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1. Ruang lingkup subjek

Subjek penelitian ruang lingkup subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Gula Putih Mataram di Lampung Tengah

2. Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup dalam objek ini adalah Kompensasi Finansial Pengembangan Karir *Turnover Intation* di PT.Gula Putih Mataram Lampung Tengah.

3. Ruang Lingkup Tempat Penelitian

Penelitian ini di lakukan di PT. Gula Putih Mataram beralamatkan Mataram Udik, Lampung Tengah.

4. Ruang Lingkup Waktu Penelitian di laksanakan pada bulan November 2018 hingga januari 2019

5. Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup penelitian diambil yakni menejemen sumber daya manusia yaitu mencakup kompensasi finansial pengembangan dan *Turnover Intention*.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan perumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji pengaruh Kompensasi Finansial terhadap *Turnover Intention*
2. Untuk menguji pengaruh Pengembangan Karir terhadap *Turnover Intention*
3. Untuk menguji Kompensasi Finansial dan Pengembangan Karir secara bersama-sama berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya dan sebagai bahan pertimbangan perusahaan atau instansi lain yang menghadapi permasalahan yang sama.

2. Bagi Fakultas

hasil penelitian diharapkan memberikan sumbangan saran, pemikiran dan informasi yang berkaitan dengan perencanaan strategi dalam menekan *Turnover Intention* yang terjadi di PT. Gula Putih Mataram Lampung

3. Bagi penulis

hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan terutama yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan Kompensasi Finansial, Pengembangan Karir dan *Turnover Intention*.

1.5 Sistematik Penulisan

Dalam penelitian ini, sistematika penulisan di bagi menjadi lima bab, yang di uraikan sebagai berikut

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah rumusan masalah ruang lingkup penelitian tujuan penelitian manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi mengenai penjabaran teori-teori yang melandasi penelitian ini dan beberapa tinjauan pustaka tentang penelitian terdahulu.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang objek penelitian metode pengumpulan data variabel penelitian hipotesis penelitian pengujian hipotesis dan metode analisis penelitian.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang deskripsi hasil pengujian hipotesis pengujian asumsi klasik analisis data beserta dengan penjelasan dan interpretasi dari hasil-hasil yang di dapatkan.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini menguraikan pemaknaan terhadap pengolahan data yang ditemukan selama penelitian dan sekaligus memberikan saran dan rekomendasi konkret tindak lanjut dari hasil penelitian

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kompensasi Finansial

Pengertian Kompensasi Finansial karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil malah kalau bisa cukup kompetitif di banding dengan organisasi atau perusahaan lain sistem kompensasi yang baik akan sangat mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas dari seseorang suatu sistem kompensasi yang baik perlu didukung oleh metode secara rasional yang dapat menciptakan seseorang digaji atau diberi kompensasi sesuai tuntutan pekerjaannya adapun kompensasi menurut para ahli menurut Hasibuan (2017) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis

Menurut Handoko (2014) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan karena mencermintakan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia menurut Wibowo (2016) kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya menurut Nawawi (2011) kompensasi adalah penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya melalui kegiatan yang disebut bekerja menurut yani tahun 2012 (dalam Widodo 2016) kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat menurut Marwansyah (2016) kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung finansial maupun non finansial yang adil dan layak

kepada karyawan sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan yang diberikan oleh perusahaan sebagai balas jasa atas sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan.

2.1.1 Tahapan Pemberian Kompensasi

Menurut Siagian dalam Septawan (2014) yaitu dalam usaha mengembangkan suatu sistem imbalan para spesialis di bidang manajemen sumber daya manusia perlu melakukan empat hal yaitu:

1. Melakukan analisis pekerjaan perlu disusun deskripsi jabatan uraian pekerjaan dan standar pekerjaan yang terdapat dalam suatu organisasi
2. Melakukan penilaian pekerjaan dalam melakukan penilaian pekerjaan diusahakan tersusunnya urutan peringkat pekerjaan penentuan nilai untuk setiap pekerjaan susunan perbandingan dengan pekerjaan lain dalam organisasi dan pemberian *point* untuk setiap pekerjaan
3. Melakukan survei berbagai sistem imbalan organisasi yang disurvei dapat berupa instansi pemerintah yang secara fungsional berwenang mengurus ketenagakerjaan kamar dagang dan industri organisasi profesi serikat pekerja organisasi-organisasi pemakai tenaga kerja lain dan perusahaan konsultan terutama yang mengkhususkan diri dalam manajemen sumber daya manusia.
4. Menentukan harga setiap pekerjaan dalam mengambil langkah ini dilakukan perbandingan antara nilai berbagai pekerjaan dalam organisasi dengan nilai yang berlaku di pasaran kerja.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Sistem Kompensasi

Menurut Notoatmodjo (2003) dalam Septawan (2014) faktor- faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu:

1. Produktivitas kerja organisasi apapun berkeinginan untuk memperoleh keuntungan keuntungan ini dapat berupa material maupun keuntungan non-material oleh sebab itu organisasi harus

mempertimbangkan produktivitas kerja karyawannya dalam kontribusinya terhadap keuntungan organisasi tersebut dan tidak membayar atau memberikan kompensasi melebihi kontribusi karyawan kepada organisasi melalui produktivitas mereka.

2. Kemampuan untuk membayar pemberian kompensasi akan tergantung kepada kemampuan organisasi itu untuk membayar organisasi apapun tidak akan membayar karyawannya sebagai kompensasi melebihi kemampuannya.
3. Ketersediaan untuk membayar Ketersediaan untuk membayar akan berpengaruh terhadap kebijaksanaan pemberian kompensasi kepada karyawannya banyak organisasi yang mampu memberikan kompensasi yang tinggi tetapi belum tentu mereka memberikan kompensasi yang memadai bagi karyawannya.
4. Suplai dan permintaan tenaga kerja jumlah tenaga kerja di pasaran kerja akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi bagi karyawan yang kemampuannya sangat banyak terdapat di pasaran kerja mereka akan diberikan kompensasi lebih rendah daripada karyawan yang memiliki kemampuan melebihi tenaga kerja di pasaran kerja.
5. Organisasi karyawan adanya organisasi-organisasi karyawan akan mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi organisasi karyawan ini biasanya memperjuangkan para anggotanya untuk memperoleh kompensasi yang seimbang apabila ada perusahaan yang memberikan kompensasi yang tidak seimbang maka organisasi karyawan ini akan melakukan perlawanan dengan cara menuntut perusahaan tersebut berbagai peraturan perundang-undangan Semakin baiknya sistem pemerintahan, maka semakin baik juga system perundang-undangan, termasuk di bidang perburuan (karyawan) berbagai peraturan dan undang-undang yang jelas akan mempengaruhi system pemberian kompensasi karyawan oleh setiap perusahaan baik pemerintah maupun swasta.

2.1.3 Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Samsudin (2006) dalam Kadarisman (2012) tujuan pemberian kompensasi adalah:

1. Pemenuhan kebutuhan ekonomi karyawan menerima kompensasi berupa upah gaji atau bentuk lainnya adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain kebutuhan ekonominya dengan adanya kepastian menerima upah atau gaji tersebut secara periodic berarti adanya jaminan *economic security* bagi dirinya dan keluarga yang menjadi tanggung jawabnya.
2. Meningkatkan produktivitas kerja pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif.
3. Memajukan organisasi atau perusahaan Semakin berani suatu organisasi memberikan kompensasi yang tinggi semakin menunjukkan betapa makin suksesnya organisasi sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan organisasi atau perusahaan yang digunakan untuk itu makin besar.
4. Menciptakan keseimbangan dan keahlian Ini berarti bahwa pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatan sehingga tercipta keseimbangan antara input syarat-syarat dan output.

2.1.2 Indikator Kompensasi Finansial

Menurut Simamora (2004) indikator untuk mengukur Kompensasi karyawan diantaranya sebagai berikut:

1. Upah dan gaji upah adalah basis bayaran yang seringkali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan bulanan atau mingguan.
2. Insentif pengertian Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.
3. Tunjangan pengertian tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa program pension liburan yang ditanggung perusahaan dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4. Fasilitas Pengertian fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan akses ke pesawat perusahaan tempat parkir khusus dan kenikmatan yang diperoleh karyawan.

2.2 Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan Karir adalah sebuah kata dari bahasa belanda *carrier* adalah perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaan seseorang ini juga bisa berarti jenjang dalam sebuah pekerjaan tertentu menurut Greenhaus (Marwansyah, 2010) karir adalah pola aktivitas dan pengalaman yang terkait dengan pekerjaan misalnya posisi jabatan tugas-tugas dalam jabatan keputusan dan penafsiran subyektif tentang peristiwa-peristiwa yang terkait dengan pekerjaan sepanjang kehidupan pekerjaan seseorang pengembangan karir telah didefinisikan oleh beberapa ahli diantaranya yaitu:

1. Davis&Werther berpendapat bahwa pengembangan karir (*career development*) adalah kegiatan-kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karir pribadinya (dalam Marwansyah 2010).
2. Menurut Jackson&Vitber pengembangan karir adalah sebuah pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat akan tersedia pada saat dibutuhkan (dalam Marwansyah 2010).
3. Menurut Hady (2013) bahwa pengembangan karir dapat dikatakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam organisasi dalam jalur karir yang ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan.
4. Pengembangan Karir (Bahri, 2016) merupakan upaya atau langkah langkah yang dilaksanakan oleh seorang pegawai dan atau oleh pimpinan sumber daya manusia dalam rangka pengembangan potensi pegawai untuk dapat menduduki jabatan yang lebih tinggi dalam suatu usaha mencapai tujuan perusahaan berdasarkan beberapa definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah suatu kondisi dalam

pengembangan potensi pegawai untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi demi mewujudkan rencana karir dimasa yang akan datang.

2.2.1 Fakor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karier

Menuru Rivai (2013) faktor- factor yang mempengaruhi Pengembangan Karir adalah sebagai berikut :

1. Prestasi kerja prestasi kerja (*Job Performance*) merupakan komponen yang paling penting untuk pengembangan karir yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan kemajuan karir sebagian besar tergantung atas prestasi kerja yang baik dan etis dengan mengetahui hasil atas kinerjanya maka karyawan dapat mengukur kesempatanya terhadap pengembangan karir asumsi terhadap kinerja yang baik akan melandasi seluruh aktivitas pengembangan karir ketika kinerja di bawah standar maka dengan mengabaikan upaya-upaya ke arah pengembangan karir pun biasanya tujuan karir yang paling sederhana pun tidak dapat dicapai kemajuan karir umumnya terletak pada kinerja dan prestasi
2. Eksposur manajer atau atasan memperoleh pengenalan ini terutama melalui kinerja dan prestasi karyawan
3. Dalam laporan tertulis presentasi lisan pekerjaan komite dan jam-jam yang dihabiskan
4. Jaringan kerja Jaringan kerja berarti perolehan exposure di luar perusahaan mencakup kontak pribadi dan profesional
5. Kesetian terhadap organisasi level loyalitas yang rendah merupakan hal yang umum terjadi di kalangan lulusan perguruan tinggi terkini yang disebabkan ekspektasi terlalu tinggi pada perusahaan tempatnya bekerja pertama kali sehinga seringkali menimbulkan kekecewan hal yang sama juga terjadi pada kelompok profesional dimana loyalitas pertamanya diperuntukan bagi profesi untuk mengatasi hal ini sekaligus mengurangi tngkat keluarnya karyawan (*turn over*) biasanya perusahaan loyalitas karyawandengan gaji tunjangan yang

tinggi melakukan praktek-praktek SDM yang efektif seperti perencanaan dan pengembangan karir

6. Pembimbing dan sponsor adanya pembimbing dan sponsor akan membantu karyawan dalam mengembangkan karirnya pembimbing akan memberikan nasehat- nasehat atau saran-saran kepada karyawan dalam upaya pengembangan karirnya pembimbing berasal dari internal perusahaan mentor adalah seseorang di dalam perusahaan yang menciptakan kesempatan untuk pengembangan karirnya
7. Peluang untuk tumbuh karyawan hendaknya diberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya misalnya melalui pelatihan-pelatihan kursus dan melanjutkan pendidikannya

2.2.2 Tujuan Pengembangan Karier

Tujuan Pengembangan Karier yang dikemukakan Mangkunegara (2007) adalah sebagai berikut :

1. Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan Pengembangan karier membantu pencapaian tujuan perusahaan dan tujuan individu.
2. Menunjukkan hubungan kesejahteraan pegawai Perusahaan merencanakan karier pegawai dengan meningkatkan kesejahteraan pegawai agar pegawai lebih tinggi loyalitasnya.
3. Membantu pegawai menyadari kemampuan potensi mereka pengembangan karier membantu menyadarkan pegawainya akan kemampuannya untuk menduduki suatu jabatan tertentu sesuai dengan potensi dan keahliannya.
4. Memperkuat hubungan antara pegawai dan perusahaan pengembangan karier akan memperkuat hubyungan dan sikap pegawainya terhadap perusahaanya.
5. Membuktikan tanggung jawab social pengembangan karier suatu cara menciptakan iklim-iklim kerja yang positif dan pegawai-pegawai menjadi lebihg bermental sehat.

6. Membantu memperkuat pelaksanaan program-program perusahaan Pengembangan karier membantu progrsm-progrsm perusahaan lainnya agar tujuan perusahaan tercapai.
7. Mengurangi *turnover* dan biaya kepegawaian pengembangan karir dapat menjadikan *turnover* rendah dan begitu pula biaya kepegawaian menjadi lebih efektif.
8. keusangan profesi dan manajerial pengembangan karir dapat menghindarkan dari keusangan dan kebosanan profesi dan manajerial.
9. Mengiatkan analisis dari keseluruhan pegawai perencanaan karier dimaksudkan mengintegrasikan perencanaan kerja dan kepegawaian.
10. Mengiatkan suatu pemikiran jarak waktu yang panjang pengembangan karir berhubungan dengan jarak waktu yang panjang hal ini karena penempatan suatu posisi jabatan memerlukan persyaratan dan kualifikasi yang sesuai dengan porsinya

2.2.3 Indikator Pengembangan Karir

Pengembangan karir dalam sebuah organisasi menurut Muhammad Burlian (2015) yaitu:

1. Peningkatan kemampuan yaitu segala sesuatu yang menunjukkan kapasitas fisik maupun mental dari seseorang pegawai dan menurut *Mathis* (2006) pengembangan merupakan usaha-usaha untuk meningkatkan kemam-puan pegawai dalam menangani berbagai penugasan yang juga menentukan prestasi kerja / kinerja.
2. Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan lingkungan kerjanya jenis kompensasi hubungan antar teman kerja hubungan sosial di tempat kerja sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhannya melalui kegiatan kerja atau bekerja (Brahmasari 2008).

3. Sikap dan perilaku pegawai setiap pegawai harus mempelajari dan memiliki nilai-nilai kompetitif yang relatif kuat untuk mencapai sukses karir nilai-nilai itu diantaranya ada yang bersifat teoritis ekonomis estetis social politis dan relegius yang perlu dijadikan pedoman bagi sikap pegawai terhadap pekerjaannya sehari-hari.

2.3 Pengertian *Turnover Intention*.

Turnover Intention adalah keinginan untuk berpindah pekerjaan atau keinginan untuk keluar dari suatu organisasi dalam bentuk berhenti kerja atau pindah ke organisasi lain karena tidak merasa nyaman dan berkeinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik lagi pada dasarnya sikap individu yang mempunyai keinginan untuk keluar dari suatu organisasi adalah hal yang umum *turnover intention* adalah tindakan akhir yang akan diambil oleh individu untuk keluar dari organisasi dikarenakan faktor-faktor yang mendorong individu tersebut berkeinginan untuk keluar dari organisasi Ridlo (2012) mengungkapkan definisi *intention to leave* yaitu niat karyawan untuk meninggalkan organisasi secara hasrat disengaja dan secara sadar dari diri karyawan untuk meninggalkan organisasi. *Turnover Intention* dapat diartikan sebagai niat karyawan untuk berpindah dari suatu organisasi atau keluar dari organisasi baik dalam bentuk pemberhentian atau pengunduran diri (Putri dan Suana 2016).

Dalam penelitian Andini (2006) menyatakan bahwa timbulnya perasaan individu yang berkeinginan untuk pindah dari suatu organisasi mengakhiri pekerjaannya di organisasi tersebut atau keluar dari organisasi yang ditempati saat ini itu berhubungan dengan perasaan individu yang puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya saat ini *Turnover Intention* yang terjadi pada individu didalam organisasi menggambarkan perasaan individu untuk keluar mencari pekerjaan di tempat lain dan keinginan individu untuk meninggalkan pekerjaannya dengan demikian *Turnover Intention* adalah kecenderungan perasaan individu atau niat individu yang memiliki keinginan untuk berhenti dari dalam Susiani (2014) mengungkapkan bahwa tingkat *Turnover Intention* yang terjadi dalam organisasi mengarah pada kenyataan akhir yang berupa keluarnya karyawan pada saat tertentu susiani (2014) mengungkapkan bahwa *Turnover Intention* merupakan

perasaan yang timbul dari individu yaitu niat untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Bramantara dan Kartika, 2014) mengungkapkan bahwa *Turnover Intention* terbagi menjadi dua yaitu yang pertama *voluntary turnover* atau quit adalah keputusan yang diambil oleh individu untuk keluar atau meninggalkan organisasi secara sukarela sebaliknya yang kedua yaitu *involuntary turnover* atau pemecatan merupakan keputusan dari organisasi untuk menghentikan hubungan kerja pada individu dan bersifat uncontrollable bagi individu yang mengalami pemecatan atau *unvoluntary turnover Jackofsky* (Bramantara dan Kartika, 2014) memberi batasan pada *turnover* yakni sebagai perpindahan individu yaitu karyawan dari pekerjaannya sekarang perilaku individu yang berkeinginan untuk pindah atau keluar dari organisasi ini merupakan perilaku yang sulit dicegah.

Keinginan untuk pindah (*Turnover Intention*) yang akhirnya akan muncul keputusan individu untuk meninggalkan pekerjaannya (Sijabat, 2011) seringkali dilihat dalam perusahaan individu yang dalam bekerja tidak mengerahkan kemampuannya yang hal ini disebabkan karena adanya keinginan untuk berpindah ke perusahaan lain (Garnita dan Suana, 2014). *Turnover Intention* yang terjadi dalam perusahaan merupakan isu negatif yang dapat memberi dampak pada perusahaan namun apabila perusahaan dapat mengatasinya dengan baik dapat menjadi isu positif bagi perusahaan *Turnover Intention* dapat dijadikan indikator pengambilan kebijakan oleh perusahaan dari pendapat para peneliti diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa *Turnover Intention* adalah niat seorang individu untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan karena tidak merasa nyaman didalam organisasi atau perusahaannya dan berniat untuk mencari pekerjaan yang lebih baik.

2.3.1 Faktor – faktor *Turnover Intention*.

Faktor-faktor yang menjadi penyebab *Turnover Intention* pegawai adalah kondisi pasar tenaga kerja, harapan terhadap pilihan kesempatan kerja dan panjangnya masa kerja dengan perusahaan. Selain itu penyebab terjadinya *Turnover Intention* pada karyawan

disebabkan adanya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik di tempat lain menurut Andini (2006) penyebab terjadinya *Turnover Intention* antara lain kepuasan gaji dan kepuasan kerja. Dalam penelitian polii (2015) mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan untuk pindah individu ada dalam kontrol perusahaan dan terkait dengan kebijakan manajemen yang diambil oleh perusahaan antara lain kepuasan kerja dan kelekatan kerja (*job embeddedness*) menurut (Putri dan Suana, 2016) mengungkapkan bahwa faktor *Turnover Intention* yaitu stres kerja lingkungan kerja dan kepuasan kerja pendapat lain dari Putri dan Suana,(2016) mengungkapkan bahwa faktor yang mempengaruhi terjadinya *Turnover Intention* dan dapat memicu terjadinya *Turnover Intention* adalah keterikatan individu atau *job embeddedness* kepuasan kerja juga merupakan faktor yang mendorong terjadinya *Turnover Intention* (Putri dan Suana, 2016) dan (Bramantara dan Kartika, 2014) faktor yang memicu *Turnover Intention* dari variabel sikap yang menurut traditional *turnover theory* yaitu kepuasan kerja.

2.3.2 Dampak *Turnover Intention*.

Berpindahnya individu dari organisasi tentunya akan memberikan dampak terhadap organisasi dampak utama yang akan diberikan adalah kosongnya posisi yang ditinggalkan dan dampak paling besar adalah biaya menurut Carolina,(2012) dampak *Turnover Intention* perusahaan paling besar adalah biaya tingkat turnover yang tinggi dapat menimbulkan dampak yang membahayakan terhadap perusahaan efek pemborosan biaya yang cukup besar yang terjadi dikarenakan keluarnya karyawan dalam perusahaan yang kemudian perusahaan harus mengeluarkan biaya untuk melakukan rekrutmen orientasi lembur dan pengawasan (Suryani, 2011) selain dampak dari biaya yang ditimbulkan karena adanya *turnover intention* pada organisasi dampak lainnya bisa berupa kurangnya keefektifan berjalannya suatu organisasi karena adanya posisi yang ditinggalkan Andini (2006) mengungkapkan bahwa tingkat *Turnover Intention*

yang tinggi dapat menimbulkan penyebab kurang efektifnya sebuah organisasi karena hilangnya individu yang berpengalaman dan posisi yang ditinggalkan dalam sebuah kajian *literature* menurut Ridlo (2012) menyebutkan dampak *Turnover Intention* bagi organisasi antara lain :

1. Waktu dan fasilitas wawancara dalam proses seleksi yaitu dampak terhadap biaya penarikan karyawan.
2. Menyangkut waktu pengawas departemen personalia dan karyawan yang dilatih.
3. Apa yang dikeluarkan buat karyawan lebih kecil dari yang dihasilkan karyawan baru tersebut yaitu dampak terhadap biaya latihan
4. Tingginya tingkat kecelakaan para karyawan baru
5. Hilangnya produksi selama masa pergantian karyawan
6. Peralatan produksi yang tidak dapat digunakan secara penuh
7. Tingkat pemborosan yang tinggi karena adanya karyawan baru
8. Perlunya diadakan kerja lembur supaya tidak terjadi penundaan produksi.

2.3.3 Dimensi *Turnover Intention*.

Berikut ini adalah dimensi dari *Turnover Intention* menurut Griffeth (2013) antara lain :

1. Individu berfikir untuk meninggalkan organisasi
2. Individu ingin mencari pekerjaan pada organisasi lain
3. Individu ingin meninggalkan organisasi

4. Individu ingin meninggalkan organisasi dalam waktu dekat
5. Individu ingin meninggalkan organisasi bila ada kesempatan yang lebih baik.

2.3.4 Indikator *Turnover Intention*

Menurut Mobley, et al (1978) indikator pengukuran *Turnover Intention* terdiri atas:

1. Memikirkan untuk keluar (*Thinking of Quitting*) mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan diawali dengan ketidakpuasan.
2. Pencarian alternatif pekerjaan (*Intention to search for alternatives*): mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan untuk organisasi lain jika karyawan sudah mulai sering berfikir untuk keluar.
3. Niat untuk keluar (*Intention to Quit*) mencerminkan individu yang berniat keluar karyawan berniat keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.
4. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan kemudian karyawan berpikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini.

2.4 Penelitian Terdahulu

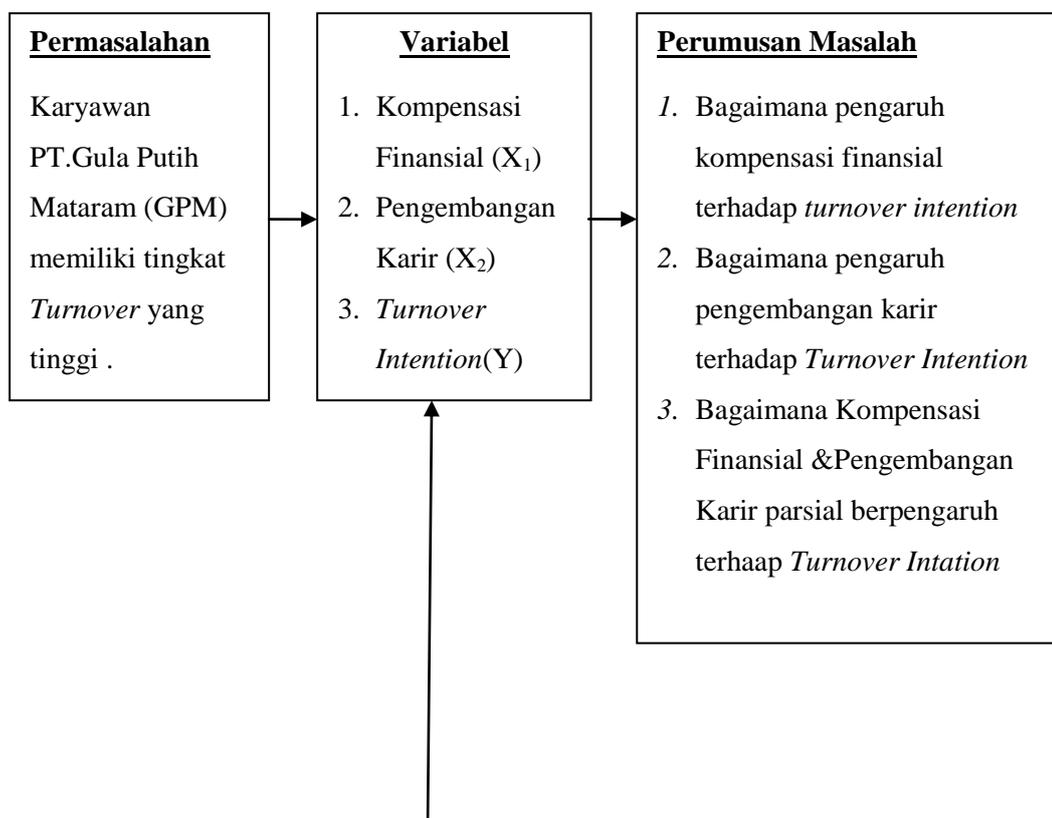
Tabel 2.1
Data Penelitian Terdahulu

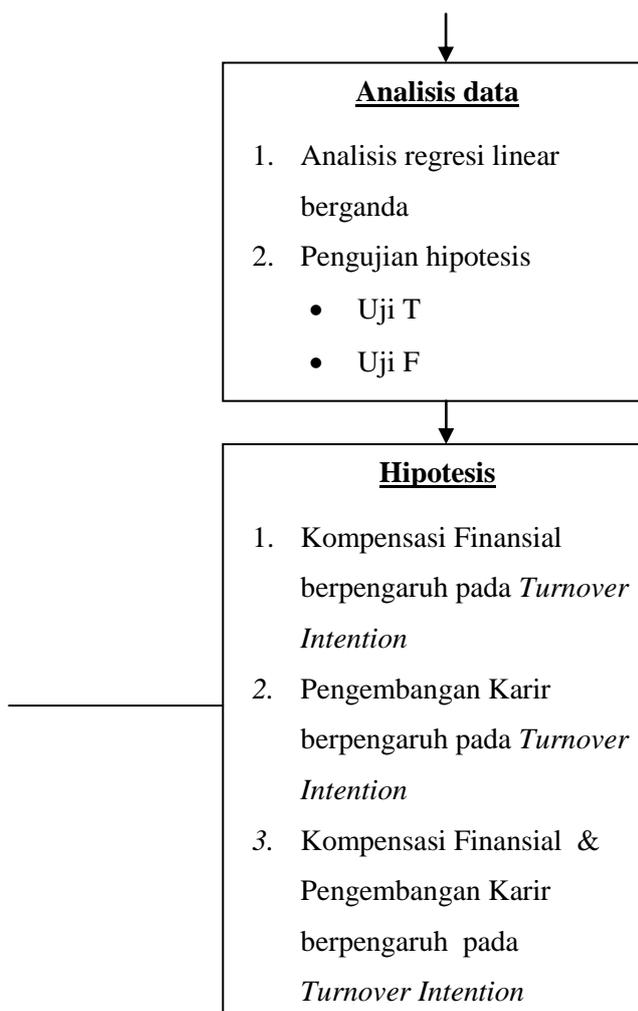
No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Ni Luh Mita Sri	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Dan	<i>Job Insecurity</i> (X_1),	Analisis Regresi	<i>Job Insecurity</i>

	Devi & Gede Adnyana Sudibiya (2015)	Kompensasi <i>Finasial</i> Terhadap Kepuasan Kerja Dan <i>Turnover Intention</i>	Kompensasi(X ₂) Dan <i>Turnover Intention</i> (Y)	Linear Berganda	memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
2	Adi Bibowo & Erni Masdupi (2015)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi & Pengembangan Karir Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Pt.Sinar Multi Tepung Tapioka	Kepuasan Kerja (X ₁) Kompensasi (X ₂) Pengembangan Karir (X ₃) Dan <i>Turnover Intention</i> (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	Kepuasan kerja berpengaruh negative terhadap <i>turnover intention</i>
3	Amanda mastisia rakanita & Azis patoni (2017)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir & Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pt.Semen Gersik	Pengaruh Kepuasan Kerja (X ₁), Pengembangan Karir (X ₂) dan Komitmen Organisasi (X ₃) Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap <i>Turnover Intention</i>

4	Puji Isyanto & Cyintia Alona (2013)	Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> pada PT. Excel Utama Karawang	Pengebangan Karir(X_1), Motivasi Kerja (X_2), Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap <i>Turnover Intention</i>
5	Siswanto & Arianto Handi	Pengaruh Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan Terhadap <i>Turnover Intention</i> PT. Angkasa Pura	Pengebangan Karir(X_1), Kinerja Karyawan(X_2), Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	Kinerja Karyawan berpengaruh positif terhadap <i>Turnover Intention</i>

2.5 Kerangka Pikir





Gambar 2.1

2.6 Pengembangan Hipotesis

2.6.1 Pengaruh kompensasi finansial terhadap *Turnover Intention*

Hasibuan (2009) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat berupa uang barang langsung atau pun tidak langsung kompensasi yang diberikan dalam bentuk uang memiliki arti yang penting bagi karyawan karena dapat digunakan langsung untuk memenuhi kebutuhan hidup Femisyah (2017) menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* menurut Mobley (2011) salah satu cara organisasi

dalam pengendalian *Turnover* adalah dengan lebih memperhatikan praktik kompensasi dan ini juga merupakan salah satu tujuan dalam penetapan kompensasi dalam Sunyoto (2013) adalah mempertahankan karyawan yang ada sekarang jika tingkat kompensasi tidak kompetitif maka banyak karyawan yang baik akan keluar seperti yang dikatakan oleh Rivai (2009) bahwa kompensasi yang tidak memadai akan menimbulkan terjadinya *Turnover Intention* pada karyawan hal ini juga terkait dengan penelitian yang dilakukan apabila perusahaan memberikan kompensasi yang dirasa cukup oleh karyawan niatan untuk pindah kerja atau mencari perusahaan lain tidak akan timbul dari uraian di atas dan beberapa penelitian terdahulu yang dapat diidentifikasi maka hipotesis yang di ajukan sebagai berikut.

H₁: Kompensasi finansial berpengaruh pada *Turnover Intention*

2.6.2. Pengaruh Pengembangan Karier terhadap *Turnover Intention*

Pengembangan *Karier* sangat penting bagi suatu organisasi, karena *Karier* merupakan kebutuhan yang harus terus dikembangkan dalam diri seorang pegawai sehingga mampu memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya pengembangan karier meliputi setiap aktivitas untuk mempersiapkan seseorang untuk menempuh jalur *Karier* tertentu suatu rencana *Karier* yang telah dibuat oleh seseorang pekerja harus disertai oleh suatu tujuan karier yang realistis karena perdefinisi perencanaan termasuk perencanaan karier menurut Sunyoto (2012) perencanaan *Karier* adalah proses yang dilalui oleh individu karyawan untuk mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan kariernya jika

pengembangan karir pada perusahaan meningkat maka *Turnover Intention* akan menurun begitu sebaliknya jika pengembangan karir pada perusahaan akan menurun maka *Turnover Intention* akan meningkat artinya jika perusahaan memberikan kesempatan untuk karyawannya mengembangkan karir mereka maka tidak akan timbulnya rasa keinginan berpindah kerja atau *Turnover Intention* dari uraian dan beberapa penelitian terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang di ajukan sebagai berikut.

H₂ : Pengembangan karir berpengaruh terhadap *Turnover Intention*

2.6.3 Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Pengembangan Karir Secara Parsial Terhadap *Turnover Intention*

Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat berupa uang, barang langsung atau pun tidak langsung Kompensasi yang diberikan dalam bentuk uang memiliki arti yang penting bagi karyawan karena dapat digunakan langsung untuk memenuhi kebutuhan hidup di dalam Femisyah (2017) menyatakan bahwa Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* menurut Mobley (2011) adalah mempertahankan karyawan yang ada sekarang jika tingkat kompensasi tidak kompetitif maka banyak karyawan yang baik akan keluar jika pengembangan karir pada perusahaan meningkat maka *Turnover Intention* akan menurun begitu sebaliknya jika pengembangan karir pada perusahaan akan menurun maka *Turnover Intention* akan meningkat artinya jika perusahaan memberikan kesempatan untuk karyawannya mengembangkan karir mereka maka tidak akan timbulnya rasa keinginan berpindah kerja atau *Turnover Intention*.

H₃ :Kompensasi Finansial & Pengembangan Karir secara bersama-sama berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian adalah suatu proses pengumpulan data yang dilakukan secara sistematis untuk mencapai tujuan tertentu berdasarkan cirri-ciri keilmuan dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif penelitian kuantitatif penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk akal atau data kualitatif yang diangkakan (Sugiyono 2016) penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif karena dapat menentukan hanya beberapa variabel saja dari objek yang diteliti dan dapat dipandang sebagai sesuatu yang kongkrit teramati dan terukur penelitian kuantitatif dalam melihat hubungan variabel terhadap objek yang diteliti lebih bersifat sebab akibat dan lebih menekankan pada keluarsan informasi sehingga metode ini digunakan untuk penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif yang artinya untuk mengetahui pengaruh atau hubungan agar dua variabel atau lebih penelitian asosiatif digunakan karena dengan penelitian ini dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan suatu gejala.

3.2 Sumber Data

Pengumpulan data dapat dilakukan berbagai sumber data yaitu:

3.2.1 Data Primer

yaitu data yang diperoleh penulis melalui observasi atau pengamatan langsung dari perusahaan baik itu melalui kuisioner dan wawancara secara langsung dengan HRD personalia dan karyawan perusahaan PT. Gula Putih Mataram sehubungan dalam kebutuhan penelitian ini

3.2.2 Data sekunder

merupakan data yang diperoleh tidak langsung yaitu data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain bukan dari penelitian sendiri dengan kata lain data yang bersumber dari catatan yang ada dan dari sumber lainnya yaitu dengan mengandalkan studi kepustakaan dengan mempelajari buku-buku sumber daya manusia dan jurnal-jurnal tentang kompensasi finansial

pengembangan karir dan *Turnover Intention* karyawan yang berhubungan dengan objek penelitian data sekunder dalam penelitian ini adalah data karyawan dan data *Turnover* karyawan.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini akan digunakan beberapa teknik dalam pengumpulan data yaitu:

3.3.1 Studi Lapangan (*Field Research*)

Penelitian lapangan (*field research*) yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara langsung ke perusahaan untuk mendapatkan data primer karyawan tetap PT. Gula Putih Mataram (GPM) lampung tengah melalui:

1. Wawancara dengan HRD Metode wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan secara bebas baik terstruktur maupun tidak terstruktur dengan tujuan untuk memperoleh informasi *turnover intention* secara luas melalui objek penelitian yaitu seluruh karyawan tetap pada PT. Gula Putih Mataram (GPM) lampung tengah
2. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab pengumpulan data dengan cara memberikan pertanyaan kepada responden.

Tabel 3.1
Instrumen Skala Likert

Penilaian	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Cukup Setuju (CS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Jumlah	15

Sumber: sugiyono (2016)

3.3.2 Penelitian Kepustakaan (*Library research*)

Penelitian Kepustakaan (*library*) merupakan metode pengumpulan data berdasarkan buku-buku sumber daya manusia dan jurnal-jurnal mengenai kompensasi finansial, pengembangan karir dan turnover intention serta informasi yang dapat digunakan untuk memecah masalah yang berkaitan. Dan data yang diperoleh melalui studi kepustakaan adalah sumber informasi yang telah ditemukan oleh para ahli sehingga relevan dengan pembahasan yang sedang diteliti. Penelitian ini dilakukan pada beberapa karyawan PT. Gula Putih Mataram (GPM) Lampung Tengah.

3.4 Populasi dan sample

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2016) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu dan ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Gula Putih Mataram (GPM) Lampung Tengah yang berjumlah 662 karyawan terdiri dari 11 divisi.

3.4.2 Sample

Menurut Sugiyono (2016) sample adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut bila populasi besar dan peneliti tidak dapat mempelajari semua yang ada pada populasi misalnya karena keterbatasan dana tenaga dan waktu maka dapat mengambil sample yang diambil dari populasi untuk itu pada karyawan PT. Gula Putih Mataram (GPM) Lampung Tengah, seluruh populasi digunakan dan dijumlahkan menggunakan rumus slovin dengan tingkat toleransi kesalahan sebesar 10% dari jumlah populasi 662 karyawan didapatkan hasil sample sebanyak 60 karyawan yang dijadikan responden dari karyawan PT. Gula Putih Mataram (GPM) Lampung Tengah sampai yang dirasa sudah cukup untuk mewakili atau representative yang ada untuk menghitung sample. Rumus yang digunakan adalah rumus slovin berikut rumus slovin.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

E = persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan adalah 10% sebagai eror dalam statistika berarti tingkat kepercayaan nya akan kebenaran hasilnya adalah 90% berdasarkan rumus diatas maka besarnya sampel yang harus diambil adalah:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{662}{1 + 662(0,1)^2}$$

$$n = \frac{662}{1 + 662(0,01)}$$

$$n = \frac{662}{1 + 10}$$

$$n = \frac{662}{11}$$

n = 60,18 responden dibulatkan menjadi 60 responden

maka sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah 60 orang sampel dirasa sudah cukup mewakili seluruh karyawan. Pengambilan jumlah reponden yang akan mengisi lembar koesioner yang akan di bagikan ke karyawan PT. Gula Putih Mataram di bagi tiap perdivisi.

Tabel 3.2
Data Jumlah Pengisi Koisioner perivisi

No	Divisi	Jumlah Responden
1	<i>Supervisor</i>	3
2	<i>Ovisor</i>	2
3	<i>Engineering</i>	4
4	<i>Factory</i>	6
5	<i>Mechanik</i>	6
6	<i>Audit</i>	4
7	<i>Driver</i>	7
8	<i>Harvesting</i>	13
9	<i>Security</i>	5
10	<i>Packing</i>	4
11	<i>Riset</i>	6
Total		60

3.5 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2016) variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang di tetapkanoleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian di tarik kesimpulan.

3.5.1 Variabel Bebas (*Independent*)

Variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab timbulnya variabel dependen atau berubahnya variabel terikat dan dalam penelitian ini adalah kompensasi finansial (X_1) dan pengembangan karir (X_2)

3.5.2 Variabel terikat (*Dependent*)

Variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat (Y) adalah *Turnover Intention*.

3.6 Definisi Oprasional Variabel

Definisi oprasional merupakan variabel yang diungkapkan dalam definisi konsep tersebut secara nyata dalam lingkup objek yang diteliti bertujuan untuk menjelaskan makna variabel tersebut.

Tabel 3.3
Tabel Oprasional Variabel

Variable	Definisi Konsep	Definisi Oprasional	Indikator	Skala
Kompensasi Finansial (X1)	Menurut Hasibuan (2008) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai immbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.	Kompenasi Finasial dalam penelitian ini adalah pemberian rewad yang di terima karyawan PT. Gula Putih Mataram Lampung Tengah	1.Upah & Gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas	Ordinal
Pengembangan Karir (X2)	Menurut Greenhaus (Marwansyah, 2010) karir adalah pola aktivitas dan pengalaman	Pengembangan Karir di dalam penelitian ini merupakan kesempatan karyawan untuk naik	1.Peningkatan Kemampuan 2. Kepuasan kerja 3. Sikap dan perilaku pegawai	Ordinal

	yang terkait dengan pekerjaan (misalnya, posisi jabatan, tugas-tugas dalam jabatan, keputusan, dan penafsiran subyektif tentang peristiwa-peristiwa yang terkait dengan pekerjaan)	jabatan atau naik pangkat bagi karyawan PT. Gula Putih Mataram Lampung Tengah		
<i>Turnover Intention</i> (Y)	Ridlo (2012) mengungkapkan definisi intention to leave yaitu niat karyawan untuk meninggalkan organisasi secara hasrat disengaja dan secara sadar dari diri karyawan untuk meninggalkan organisasi.	<i>Turnover Intention</i> didalam penelitian merupakan keinginan berpindah dari perusahaan yang di rasakan oleh karyawan PT. Gula Putih Mataram Lampung Tengah	1. Memikirkan untuk keluar (Thinking of Quitting): 2. Pencarian alternatif pekerjaan (Intention to search for alternatives) 3. Niat untuk keluar (Intention to Quit) 4. Diawali dengan ketidakpuasan kerja	Ordinal

3.7 Uji Persyaratan Instrumen

Dalam penelitian ini yang di ukur adalah variabel X_1 yaitu kompensasi fnasial X_2 pengembangan karir Y *Turnover Intation* uji persyaratan instrument penelitian menguji validitas dan reabilitas.

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono 2016 Validitas Instrumen merupakan besar ketetapan dan kecermatan suatu alat ukur untuk melakukan fungsinya dengan tujuan untuk mengukur ketetapan instrument (kuesioner) yang digunakan dalam suatu penelitian uji validitas dalam penelitian ini menggunakan SPSS 20.0 dalam penelitian ini digunakan teknik uji validitas internal yang menguji apakah terdapat kesesuaian diantara bagian instrume secara keseluruhan untuk mengukur validitas.

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{a^2 + b^2} - (\sum X)^2 \cdot (n \sum Y^2) - (\sum Y)^2}$$

Dimana :

r = Korelasi antar variabel X dan Y

n = Jumlah responden

X = Jumlah skor item

Y = Jumlh skor total seluruh item

Prosedur pengujian :

1. Apabila $\text{sig} < \alpha$ atau $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_a diterima apabila $\text{sig} > \alpha$ atau $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka H_0 diterima H_a ditolak
2. Pengujian validitas instrument dilakukan melalui program SPSS 20.0
3. Penjelasan dan kesimpulan dari butir 1 dan 2 dengan membandingkan antara r_{hitung} dengan r_{tabel} dan probabilitas tinggi dengan r_{tabel} maka akan di simpulkan instrument tersebut dinyatakan valid atau sebaliknya.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2016) uji reliabilitas merupakan uji yang digunakan untuk mengatur ketetapan suatu ukuran atau alat pengukur kehandalannya uji reliabilitas menunjukan kepada sebuah pengertian bahwa instrument dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data

karena instrument tersebut sudah baik uji reabilitas dalam penelitian ini menggunakan alpha cronbach's dan pengelola data dibantu dengan program aplikasi SPSS 20.0

Rumus

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum s^2_j}{s^2_x} \right]$$

Keterangan :

- α = keofesian reabilitas alpha
- k = jumlah item
- S_j = varians responden untuk 1
- S_x = jumlah skor total

Tabel 3.3
Interprensi Nilai r

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,800 -1,000	Sangat Tinggi
0,600 – 0,799	Tinggi
0,400 – 0,599	Sedang
0,200 – 0,399	Rendah
0,000 – 0,199	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2016)

3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

Sigiyono (2016) menyatakan bahwa metode analisis data area proses pengelompokan data berdasarkan variabel responden tabulasi data berdasarkan variabel dan seluruh responden menyajikan data tiap variabel yang diteliti melakukan perhitungan untuk melebihi hipotesis yang telah di ajukan

3.8.1 Uji Linearitas

Uji Linearitas diajukan bertujuan untuk mengetahui apakah mempunyai hubungan linerat atau tidak secara signifikasi uji ini biasanya dilakukan sebagai persyaratan dalam analisis korelasi atau rekresi berganda uji

linieritas yang dapat dilakukan salah satunya adalah *anova* tabel kriteria pengambilan keputusan

1. Jika probabilitas (SIG) $< 0,05$ (alpha) maka H_0 ditolak
2. Jika probabilitas (SIG) $< 0,05$ (alpha) maka H_0 diterima
3. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak
4. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 diterima

3.8.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan antara variabel bebas independen satu dengan variabel bebas independen lainnya dalam analisis regresi suatu model harus bebas dari gejala multikolonieritas. Pendugaan akan dapat dipertanggungjawabkan apabila tidak terjadi adanya hubungan antara linear diantara variabel independen.

Kriteria pengujian :

1. H_0 : tidak terdapat hubungan antar variabel independen
2. H_a : terdapat hubungan antar variabel independen
3. Jika nilai VIF ≥ 10 maka ada didalam Multikolonieritas
4. Jika nilai VIF ≤ 10 maka tidak ada didalam Multikolonieritas
5. Jika nilai tolerance $< 0,1$ maka ada gejala Multikolonieritas
6. Jika nilai tolerance $> 0,1$ maka tidak ada gejala Multikolonieritas
7. uji Multikolonieritas dilakukan melalui program SPSS 20.0

3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varians dari residual untuk semua pengamatan salah satu metode yang digunakan untuk mendeteksi adanya Heteroskedastisitas adalah *Glejser test* yaitu metode pengujian yang dilakukan dengan cara meregresi nilai absolute residual terhadap seluruh variabel bebas.

kriteria Pengujian :

- a. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak terjadi Heteroskedastisitas
- b. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka terjadi Heteroskedastisitas

3.9 Metode Analisis Data

3.9.1 Regresi Linear Berganda

analisis ini dapat digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel terikat (Y) terhadap variabel (X) dengan rumus :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = *Turnover Intention*

X₁ = Ketidakamanan Kerja

X₂ = Kepuasan Kerja

X₃ = Motivasi Kerja

a = Konstanta

e = Standar Error

b₁.b₂. = Koefisien Regresi (1 = 1,2,)

3.10 Pengujian Hipotesis

3.10.1 Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh masing-masing independen terhadap dependen atau pengaruh masing-masing variabelnya

Rumusan Hipotesis :

1. Pengaruh kompensasi finansial (X₁) terhadap turnover intention (Y)
 - a. H₀ : tidak terdapat pengaruh antara kompensasi finansial (X₁) terhadap *turnover intention* (Y)
 - b. H_a : terdapat pengaruh antara kompensasi finansial (X₁) terhadap *turnover intention* (Y)

Kriteria Pengujian tidak dilakukan dengan cara :

- a. Jika T_{hitung} > T_{tabel} maka H₀ ditolak
- b. Jika T_{hitung} < T_{tabel} maka H₀ diterima

3.10.2 Uji F

Uji simultan (Uji F) ini digunakan untuk melihat apakah variabel bebas yaitu kompensasi finansial (X_1) dan Pengembangan karir (X_2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu *Turnover Intation* (Y).

1. Uji F : pengaruh kompensasi finansial (X_1) dan Pengembangan karir (X_2) terhadap *Turnover Intation* (Y).
2. Ho: pengaruh kompensasi finansial (X_1) dan Pengembangan karir (X_2) tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intation* (Y) karyawan PT.Gula Putih Mataram.
3. Ha: pengaruh kompensasi finansial (X_1) dan Pengembangan karir (X_2) berpengaruh terhadap *Turnover Intation* (Y) karyawan PT.Gula Putih Mataram. Kriteria pengambila keputusan :
 - a. Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Ho dan Ha diterima artinya kompensasi finansial (X_1) dan Pengembangan karir (X_2) berpengaruh terhadap *Turnover Intation* (Y) karyawan PT.Gula Putih Mataram.
 - b. Bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka Ho dan Ha ditolak artinya kompensasi finansial (X_1) dan Pengembangan karir (X_2) tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intation* (Y) karyawan PT.Gula Putih Mataram.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskriptif data adalah merupakan gambaran data yang akan digunakan untuk proses selanjutnya hal ini dilakukan untuk memenuhi beberapa asumsi yang telah ditetapkan dalam pengujian hipotesis dengan metode statistik parametris dalam pengujian deskripsi data dalam penelitian ini penulis menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dilihat dari karakteristik responden antara lain usia jenis kelamin masa jabatan dan pendidikan terakhir responden dan diuji menggunakan *Statistical Program and Service Solutions* seri 20.0 hasil pengolahan data sampel yang diperoleh dari karyawan pada PT. Gula Putih Mataram di Lampung Tengah yang berjumlah 60 orang responden adalah sebagai berikut :

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini hasil dari pengumpulan data kuesioner yang disebarakan dalam objek penelitian adalah sebagai berikut:

1. Hasil Uji Frekuensi Karakteristik Berdasarkan Usia

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah	Persentase(%)
1.	17 – 20 tahun	22	36.7
2.	21 – 25 tahun	30	50.0
3	26 – 30 tahun	8	13.3
Jumlah		60	100,0

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dari hasil uji frekuensi data bahwa karakteristik responden berdasarkan usia, usia 17 – 20 tahun dengan frekuensi sebanyak 22 orang, karakteristik responden berdasarkan usia 21 – 25 tahun sebanyak

30 orang dan karakteristik responden berusia 26 - 30 sebanyak 8 orang data diatas menunjukkan bahwa karakteristik berdasarkan usia karyawan pada PT. Gula Putih Mataram di Lampung Tengah dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan berusia 21 – 25 tahun.

2. Hasil Uji Frekuensi Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Status	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1.	Pria	41	68.3
2.	Wanita	19	31.7
Jumlah		60	100,0

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2019.

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dari hasil uji frekuensi data bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pria dengan frekuensi sebanyak 41 responden (68.3%) dan berdasarkan jenis kelamin wanita sebanyak 19 responden (31.7%) data diatas menunjukkan bahwa karakteristik berdasarkan Jenis kelamin karyawan pada PT. Gula Putih Mataram di Lampung Tengah dalam penelitian ini didominasi oleh responden berjenis kelamin Pria

3. Hasil Uji Frekuensi Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.3

karakteristik responden berdasarkan masa kerja

No.	Masa Kerja	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1.	1- 5 Tahun	53	88.3
2.	6 – 10 Tahun	7	11.7
Jumlah		60	100,0

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2019.

berdasarkan tabel 4.3 diatas dari hasil uji frekuensi data bahwa karakteristik responden berdasarkan masa Kerja 1 – 5 tahun dengan frekuensi sebanyak 53 responden (88.3%), dan berdasarkan Masa kerja 6 – 10 tahun sebanyak 7 responden (11.7%) data diatas menunjukkan bahwa karakteristik berdasarkan masa kerja karyawan pada PT. Gula Putih Mataram di Lampung Tengah dalam penelitian ini didominasi oleh responden masa kerja 1 – 5 tahun.

4. Hasil Uji Frekuensi Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1.	SMA	26	43.3
2.	Diploma (D3)	14	23.3
3.	Sarjana (S1)	19	31.7
4.	Pasca Sarjana (S2)	1	1.7
Jumlah		60	100,0

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2019.

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dari hasil uji frekuensi data bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir SMA dengan frekuensi sebanyak 26 responden (43.3%), pada pendidikan Diploma (D3) dengan frekuensi sebanyak 14 responden (23.3%), pada Sarjana (S1) dengan frekuensi sebanyak 19 responden (31.7%) dan Pasca Sarjana (S2) sebanyak 1 responden (1.7) pada data diatas menunjukkan bahwa karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir pada karyawan PT. Gula Putih Mataram di Lampung Tengah dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan dengan Pendidikan terakhir SMA.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

hasil jawaban deskripsidata variabel independen yaitu Kompensasi Finansial (X1) dan Pengembangan Karir (X2) dan variabel dependen yaitu Turnover Intation(Y) pada karyawan PT. Gula Putih Mataram di Lampung Tengah yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 250 responden atau sampel adalah sebagai berikut:

1. Hasil Uji Frekuensi Jawaban Variabel Kompensasi Finansial (X1)

Tabel 4.5

Hasil Jawaban Responden Variabel Kompensasi Finansial (X1)

Item Pernyataan-Pernyataan	Jawaban									
	SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1. Karyawan merasa terpenuhi kebutuhannya dari gaji yang diterima	20	33.3	35	58.3	5	8.3	0	0.0	0	0.0
2. Karyawan termotivasi dengan gaji yang diterima	12	20.0	34	56.7	14	23.3	0	0.0	0	0.0
3. Karyawan mendapatkan lembur ketika bekerja melebihi waktu yang sudah ditentukan	8	13.3	33	55.0	18	30.0	1	1.7	0	0.0
4. Karyawan mendapatkan tambahan gaji sesuai jam lembur	6	10.0	39	65.0	13	21.7	2	3.3	0	0.0
5. Perusahaan memberikan tunjangan asuransi jiwa	13	21.7	23	38.3	22	36.7	1	1.7	1	1.7
6. Perusahaan memberikan dana pensiun bagi karyawan	13	21.7	23	38.3	21	35.0	3	5.0	0	0.0

7. Karyawan diberikan fasilitas yang sesuai dengan standar kerja.	20	33.3	22	36.7	14	23.3	4	6.7	0	0.0
8. Karyawan mendapatkan fasilitas kendaraan untuk antar jemput	14	23.3	26	43.3	17	28.3	3	5.0	0	0.0

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2019.

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban reponden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 1 dan 7 yaitu karyawan merasa terpenuhi kebutuhannya dari gaji yang diterima dan karyawan diberikan fasilitas yang sesuai dengan standar kerja dengan jumlah responden sebanyak 20 responden atau 33.3% dan yang terkecil pada pernyataan 4 yaitu karyawan mendapatkan tambahan gaji sesuai jam lembur dengan jumlah 6 responden atau 10.0%.

2. Hasil Uji Frekuensi Jawaban Variabel Pengembangan Karir(X2)

Tabel 4.6

Hasil Jawaban Responden Variabel Pengembangan Karir(X2)

Item Pernyataan- Pernyataan	Jawaban									
	SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1. Prestasi kerja menjadi pertimbangan dalam pengembangan karir	23	38.3	24	40.0	12	20.0	1	1.7	0	0.0
2. Kemampuan karir individu mendapat apresiasi dari perusahaan	9	15.0	27	45.0	20	33.3	4	6.7	0	0.0

3. Karyawan merasa puas dengan jenjang karir yang diberikan perusahaan	21	35.0	23	38.3	15	25.0	1	1.7	0	0.0
4. Seluruh karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan karir	13	21.7	29	48.3	18	30.0	0	0.0	0	0.0
5. Sikap baik memberikan kenyamanan dalam bekerja	12	20.0	20	33.3	24	40.0	4	6.7	0	0.0
6. Karyawan selalu bersikap positif demi mengembangkan karir	15	25.0	20	33.3	24	40.0	1	1.7	0	0.0

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2019.

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban reponden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 1 yaitu prestasi kerja menjadi pertimbangan dalam pengembangan karir dengan jumlah responden sebanyak 23 atau 38.3% dan yang terkecil pada pernyataan 2 kemampuan karir individu mendapat apresiasi dari perusahaan dengan jumlah 9 atau 15.0%.

3. Hasil Uji Frekuensi Jawaban Variabel Turnover Intation(Y)

Tabel 4.7

Hasil Jawaban Responden Variabel Turnover Intation(Y)

Item Pernyataan- Pernyataan	Jawaban									
	SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1. Karyawan sering berfikir untuk meninggalkan organisasi	17	28.3	27	45.0	14	23.3	2	3.3	0	0.0
2. Karyawan ingin meninggalkan perusahaan ini dalam waktu dekat	17	28.3	31	57.1	10	16.7	2	3.3	0	0.0
3. Karyawan mungkin akan mencari secara aktif pekerjaan yang lain	13	21.7	31	51.7	14	23.3	2	3.3	0	0.0
4. Karyawan akan keluar dari perusahaan ini apabila ada tawaran dari perusahaan lain yang member gaji lebih besar	14	23.3	32	53.3	13	21.7	1	1.7	0	0.0
5. Karyawan memiliki niat untuk keluar dari organisasi	20	33.3	29	48.3	11	18.3	0	0.0	0	0.0
6. Karyawan berniat mencari pekerjaan yang lebih baik	15	25.0	29	48.3	12	20.0	4	6.7	0	0.0

7. Karyawan kurang puas dengan system yang ada diperusahaan ini	26	43.3	27	45.0	7	11.7	0	0.0	0	0.0
8. Karyawan sulit mendapatkan ijin cuti kerja	16	26.7	19	31.7	18	30.0	7	11.7	0	0.0

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2019.

Dari tabel 4.7 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 60 responden pernyataan 7 mengenai karyawan kurang puas dengan system yang ada diperusahaan in mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 26 orang atau 43.3% sedangkan pernyataan 3 mengenai karyawan mungkin akan mencari secara aktif pekerjaan yang lain mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 13 orang atau 21.7%.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dengan menggunakan korelasi *product moment*. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.0. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi Finansial (X1)

Pernyataan	r hitung	r table	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,461	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,606	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,358	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,519	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,677	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,449	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,702	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,461	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai variabel Kompensasi Finansial (X1) hasil uji validitas menunjukkan yaitu nilai r hitung $>$ r tabel nilai tertinggi terdapat pada pernyataan 7 dengan nilai koefisien product moment sebesar 0,702, dan nilai koefisien product moment terkecil terdapat pada pernyataan 3 dengan nilai koefisien product moment sebesar 0,358 dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari kuesioner jawaban responden yang berkaitan dengan faktor-faktor tentang variabel kompensasi finansial (X_1) bahwa dari 8 item pernyataan tersebut dikatakan valid dan layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir (X₂)

Pernyataan	r hitung	r table	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,712	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,570	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,575	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,562	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,510	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,626	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.9 di atas menunjukkan hasil pengujian yang valid untuk 6 butir pernyataan hal ini dapat dilihat dari koefisien *product moment* lebih besar dari r tabel nilai tertinggi koefisien *product moment* sebesar 0,712 pada pernyataan 1 nilai terkecil koefisien *product moment* terdapat pada pernyataan 5 dengan nilai 0,510 dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari kuesioner jawaban responden yang berkaitan dengan faktor-faktor tentang variabel Pengembangan Karir(X₂) bahwa dari 6 item pernyataan tersebut dikatakan valid dan layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Turnover Intation(Y)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,610	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,612	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,605	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,657	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,540	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,528	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,562	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,412	0,254	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.10 diatas menunjukkan hasil pengujian yang valid untuk 10 butir pernyataan hal ini dapat dilihat dari koefisien product moment lebih besar dari r tabel nilai tertinggi koefisien product moment sebesar 0,657 pada pernyataan 4 nilai terkecil koefisien product moment terdapat pada pernyataan 8 dengan nilai 0,412 dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari kuesioner jawaban responden yang berkaitan dengan faktor-faktor tentang variabel *Turnover Intation* (Y) bahwa dari 8 item pernyataan tersebut dikatakan valid

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan kepada suatu pengertian bahwa *instrument* dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data, karena *instrument* tersebut sudah baik maka pengujian reliabilitas digunakan rumus *alpha cronbach* dengan mengkonsultasikan nilai alpha atau nilai interpretasi nilai r dari hasil pengelolaan data dari kuesioner yang diseberkan kepada 60 responden.

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi Finansial (X1)	0,719	Reliabel Tinggi
Pengembangan Karir (X2)	0,736	Reliabel Tinggi
Turnover Intation (Y)	0,730	Reliabel Tinggi

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2019

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.11 nilai *cronbachs alpha* sebesar 0,735 untuk variabel Kompensasi Finansial (X1) dengan tingkat reliabel tinggi 0,781 untuk variabel Pengembangan Karir (X2) dengan tingkat reliabel tinggi dan 0,760 untuk variabel *Turnover Intation* (Y) dengan tingkat reliabel tinggi dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari keseluruhan instrument pernyataan-pernyataan kuesioner pada masing-masing variabel telah memenuhi syarat reliabilitas instrument.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak dari hasil pengolahan data diperoleh hasil uji linieritas sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Kompensasi Finansial (X1) terhadap Turnover Intation (Y)	0.145	0.05	0,145 > 0,05	Linear
Pengembangan Karir (X2) terhadap Turnover intation (Y)	0.311	0.05	0,311 > 0,05	Linear

Sumber diolah tahun 2019

Berdasarkan hasil pada tabel 4.12 diatas dari hasil uji linieritas bahwa perhitungan ANOVA didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linearity* untuk variabel Kompensasi Finansial (X1) diperoleh nilai sig sebesar $0.145 > 0.05$ (Alpha) dan variabel Pengembangan Karir (X2) diperoleh nilai sig sebesar $0.311 > 0.05$ (Alpha) dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh dari kuesioner responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini menyatakan bahwa dari semua variabel independen yaitu Kompensasi Finansial (X₁) dan Pengembangan Karir (X₂) menunjukkan bahwa data yang diperoleh model regresi berbentuk linier terhadap variabel dependen yaitu *Turnover Intation (Y)*.

4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji ini tidak boleh terdapat multikolinieritas diantara variabel penjelas pada model tersebut yang di indikasikan oleh hubungan sempurna atau hubungan yang tinggi diantara beberapa atau keseluruhan variabel penjelas selain cara tersebut gejala multikolinieritas dapat juga diketahui dengan menggunakan nilai VIF (*variance inflation factor*) Jika nilai VIF lebih dari 10 maka ada gejala multikolinieritas sedangkan unsur $(1-R^2)$ di sebut *collinierty tolerance* artinya jika nilai *collinierty tolerance* dibawah 0,1 maka ada gejala multikolinieritas.

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	VIF		Kondisi	Keterangan
Kompensasi Finansial (X1)	1.024	10	$1.024 \leq 10$	Tidak ada gejala Multikolinieritas
Pengembangan Karir (X2)	1.024	10	$1.024 \leq 10$	Tidak ada gejala Multikolinieritas

Sumber: Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel coefficients remunerasi nilai VIF = $1.024 \leq 10$ maka tidak ada gejala multikolinieritas dan VIF Pengembangan Karir = $1.024 \leq 10$ maka tidak ada gejala multikolinieritas dapat disimpulkan data-data yang diperoleh dari 60 kuesioner jawaban responen yang menjadi sampel dalam penelitian ini bahwa semua variabel independen menyatakan tidak ada gejala Multikolinieritas terhadap variabel dependen.

4.3.3 Hasil Uji Heteroskadastisitas

Uji Heteroskadastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskadastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi.

Tabel 4.14
Hasil Uji Heteroskadastisitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Kompensasi Finansial (X1)	0.000	0,05	$0,000 < 0,05$	Tidak ada gejala Heteroskadastisitas
Pengembangan Karir (X2)	0.042	0,05	$0,042 > 0,05$	Tidak ada gejala Heteroskadastisitas

Sumber : hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan pada hasil perhitungan pada tabel Coeficient Kompensasi Finansial nilai sig $0,000 < 0,05$ tidak ada gejala heteroskadastisitas dan Pengembangan Karir nilai sig $0,042 > 0,05$ tidak ada gejala heteroskadastisitas.

4.4 Metode Analisis Data

4.4.1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dengan dua atau lebih variabel independen digunakan untuk menguji pengaruh dan meramalkan suatu variabel dependen (Y) dalam penelitian ini untuk besarnya pengaruh variabel Kompensasi Finansial(X1) dan Pengembangan Karir (X2) terhadap *Turnover Intation* (Y) pada karyawan PT Gula Putih Mataram (GPM) Lampung Tengah.

Tabel 4.15
Koefisien Korelasi

Variabel	R	R Square
Kompensasi Finansial (X1), dan Pengembangan Karir(X2)	0.617	0.381

Sumber : Data sekunder diolah, 2019

Berdasarkan hasil pada tabel 4.15 diatas di peroleh hasil nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.617 yang menunjukkan tingkat keratan antara variabel tinggi sedangkan nilai koefisien determinasi R^2 (R square) sebesar 0.381 menunjukkan bahwa *Turnover Intation* (Y) dipengaruhi oleh Kompensasi Finansial (X1) dan Pengembangan Karir (X2) pada karyawan pada PT. Gula Putih Mataram (GPM) Lampung Tengah sebesar 38.1% sangat lemah sisanya 61.9% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain

Tabel 4.16
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Std.Error
Constanta	5.289	4.981
Kompensasi Finansial	0.660	0.114
Pengembangan Karir	0.266	0.128

Sumber : Data sekunder diolah,2019

Variabel dependen pada regresi ini adalah *Turnover Intation* (Y), sedangkan variabel independen adalah Kompensasi Finansial (X1) dan Pengembangan Karir (X2) model regresi berdasarkan hasil analisis di atas adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 5.289 + 0.660X_1 + 0.266X_2 + e$$

Adapun interpretasi dari persamaan tersebut yaitu, sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 5.289 artinya jika variable Kompensasi Finansial dan Pengembangan Karir bernilai 0, maka akan meningkatkan *Turnover Intation* sebesar 5.289.
2. Nilai koefisien Kompensasi Finansial adalah 0.660 artinya setiap kenaikan Kompensasi Finansial akan meningkatkan *Turnover Intation* sebesar 0.660.
3. Nilai koefisien Pengembangan Karir adalah 0.266 artinya setiap kenaikan Pengembangan Karir akan meningkatkan *Turnover Intation* sebesar 0.266.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Uji t

Pengujian hipotesis adalah uji yang dilakukan untuk membuktikan hipotesis penelitian hipotesis dalam penelitian ini berkaitan dengan terdapat tidaknya pengaruh signifikan variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen untuk menguji hipotesis dalam penelitian peneliti menggunakan uji t, dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 95% dan $\alpha = 0,05$.

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

- a. Jika nilai Sig > Alpha maka Ho ditolak
- b. Jika nilai Sig < Alpha maka Ho diterima

Hipotesis I :Kompensasi Finansial (X_1) berpengaruh terhadap Turnover Intation (Y) pada karyawan pada PT. Gula Putih Mataram di Lampung Tengah

Ho=Kompensasi Finansial (X_1) tidak berpengaruh terhadap Turnover Intation (Y) pada karyawan pada PT. Gula Putih Mataram di Lampung Tengah

H_a = Kompensasi Finansial (X_1) berpengaruh terhadap Turnover Intation (Y) pada karyawan pada PT. Gula Putih Mataram di Lampung Tengah

Hipotesis II : Pengembangan Karir (X_2) berpengaruh terhadap Turnover Intation (Y) pada karyawan pada PT. Gula Putih Mataram di Lampung Tengah

H_o = Pengembangan Karir (X_2) tidak berpengaruh terhadap Turnover Intation (Y) pada karyawan pada PT. Gula Putih Mataram di Lampung Tengah

H_a = Pengembangan Karir (X_2) berpengaruh terhadap Turnover Intation (Y) pada karyawan pada PT. Gula Putih Mataram di Lampung Tengah.

Tabel 4.17

Hasil Uji t

Variabel	t- hitung	t-tabel	Kondisi	Simpulan
Kompensasi Finansial (X_1)	5.798	1.670	$5.798 > 1.670$	Berpengaruh (H_o ditolak dan H_a diterima)
Pengembangan Karir (X_2)	2.077	1.670	$2.077 > 1.670$	Berpengaruh (H_o ditolak dan H_a diterima)

Sumber : Data sekunder diolah, 2019

Berdasarkan dari tabel 4.17 diatas hasil uji t diperoleh nilai untuk variabel kompensasi finansial (X_1) t-hitung sebesar 5.798 sedangkan dengan t-tabel 1.670. Jadi nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel ($5.798 > 1.670$) maka H_o yang diajukan ditolak dan H_a diterima. Kesimpulan bahwa Kompensasi Finansial (X_1) berpengaruh terhadap *Turnover Intation* (Y) pada karyawan pada PT. Gula Putih Mataram di Lampung Tengah berdasarkan dari tabel 4.17 diatas hasil uji t diperoleh nilai untuk variabel pengembangan karir (X_2) t-hitung sebesar 2.077

sedangkan t-tabel 1.670. Jadi nilai t-hitung lebih besar dari nilai-tabel ($2.077 > 1.670$) maka H_0 yang diajukan ditolak dan H_a diterima. kesimpulan bahwa Pengembangan Karir (X_2) berpengaruh terhadap *Turnover Intation* (Y) pada karyawan pada PT. Gula Putih Mataram di Lampung Tengah.

4.5.2 Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependent pengujian hipotesis kriteria pengujian dilakukan dengan cara: membandingkan hasil perhitungan F dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai hitung $F >$ tabel F maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- b. Jika nilai hitung $F <$ tabel F maka H_0 diterima dan H_0 ditolak
- c. Menentukan nilai titik kritis untuk F Tabel pada $db_1 = k$ dan $db_2 = n - k - 1$
- d. Menentukan dan membandingkan probabilitas (sig) dengan nilai α (0,05) dengan kriteria sebagai berikut: Jika nilai $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak Jika nilai $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima
- e. Menentukan kesimpulan dari hasil uji hipotesis.

Hipotesis I :Kompensasi Finansial (X_1)dan Pengembangan Karir (X_2) berpengaruh terhadap Turnover Intation (Y) pada karyawan pada PT. Gula Putih Mataram di Lampung Tengah

H_0 = Kompensasi Finansial (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) tidak berpengaruh terhadap Turnover Intation (Y)pada karyawan pada PT. Gula Putih Mataram di Lampung Tengah

H_a = Kompensasi Finansial(X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) berpengaruh terhadap Turnover Intation(Y) pada karyawan pada PT. Gula Putih Mataram di Lampung Tengah

Tabel 4.18
Hasil Uji F

Variabel	f-hitung	f-tabel	Kondisi	Keterangan
Kompensasi Finansial (X1) dan Pengembangan Karir(X2)terhadap Turnover Intation (Y)	17.540	2.76	17.540>2.76	Berpengaruh (Ho ditolak dan Ha diterima)

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan dari tabel 4.18 diatas hasil uji F diperoleh nilai untukf-hitung sebesar 17.540 sedangkan f-tabel 2.76 maka Ho yang diajukan ditolak dan Ha diterima kesimpulan bahwa Kompensasi Finansial(X₁) dan Pengembangan karir (X₂) berpengaruh terhadap *Turnover Intation* (Y) pada karyawan pada PT. Gula Putih Mataram di Lampung Tengah.

4.6 Pembahasan

Hasil penelitian ini untuk mengetahui bahwa adanya pengaruh Kompensasi Finansial dan Pengembangan Karir terhadap *Turnover Intation* pada karyawan pada PT. Gula Putih Mataram di Lampung Tengah dalam penelitian ini di dapatkan hasil uji korelasi R square sebesar 0,114 menunjukkan *Turnover Intation* dipengaruhi oleh Kompensasi Finansial dan Pengembangan Karir pada karyawan pada PT. Gula Putih Mataram di Lampung Tengah, sebesar 11.4% sedangkan sisanya 88,6% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain. dan hasil uji hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

4.6.1 Pengaruh Kompensasi Finansial (X_1) Terhadap Turnover Intention(Y)

Dari hasil uji hipotesis uji t diperoleh untuk variabel Kompensasi finansial (X_1) kesimpulan bahwa Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada karyawan pada PT. Gula Putih Mataram di Lampung Tengah artinya ada dampak yang dapat diandalkan didalam penelitian ini bahwa kompensasi dipertimbangkan oleh karyawan sebagai *Turnover Intention* pada karyawan pada PT. Gula Putih Mataram di Lampung Tengah dari hasil pernyataan pada variabel Kompensasi Finansial bahwa karyawan merasa terpenuhi kebutuhan dan gaji yang diterima oleh karyawan dan karyawan diberikan fasilitas yang sesuai dengan standar kerja oleh perusahaan hal tersebut didukung dengan teori Kompensasi Finansial menurut Hasibuan (2017) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis menurut Handoko (2014) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencermintakan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia.

4.6.2 Pengaruh Pengembangan Karir (X_2) Terhadap Turnover Intention (Y)

Dari hasil uji hipotesis uji t diperoleh untuk variabel Pengembangan Karir (X_2) kesimpulan bahwa adanya pengaruh antara Pengembangan Karir terhadap *Turnover Intention* pada karyawan pada PT. Gula Putih Mataram di Lampung Tengah artinya ada dampak yang dapat diandalkan dalam penelitian ini bahwa Pengembangan Karir dipertimbangkan oleh karyawan sebagai *turnover intation* pada PT. Gula Putih Mataram di Lampung tengah dari hasil pernyataan pada variabel Pengembangan karir bahwa prestasi kerja menjadi pertimbangan karyawan untuk tidak memutuskan untuk *turnover intation* dan karyawan merasa puas dengan jenjang karir yang diberikan perusahaan kepada karyawan sehingga membuat karyawan nyaman dalam bekerja dan tidak memutuskan untuk keluar dari perusahaan hal tersebut didukung dengan teori tentang Pengembangan Karir menurut Davis & Werther berpendapat bahwa Pengembangan karir (*career development*) adalah kegiatan-kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karir pribadinya (dalam Marwansyah, 2010) menurut Jackson & Vitberg Pengembangan Karir adalah sebuah pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat akan tersedia pada saat dibutuhkan (dalam Marwansyah, 2010) menurut Hady (2013) bahwa Pengembangan Karir dapat dikatakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam organisasi dalam jalur karir yang ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. penelitian ini sejalan dengan hasil yang telah diuji pada penelitian terdahulu.

4.6.3 Pengaruh Kompensasi Finansial (X1) dan Pengembangan Kari (X2) terhadap Turnover Intation (Y) pada karyawan pada PT. Gula Putih Mataram di Lampung Tengah.

Dari hasil uji F kesimpulan bahwa kompensasi Finansial dan Pengembangan Karir terhadap *Turnover Intation* pada karyawan pada PT. Gula Putih Mataram di Lampung Tengah hubungan tersebut mempengaruhi artinya adanya dampak yang dapat diandalkan didalam penelitian ini bahwa Kompensasi Finansial dan Pengembangan Karir terhadap *Turnover Intation* pada karyawan pada PT. Gula Putih Mataram di Lampung Tengah dari hasil pernyataan pada variabel *Turnover Intation* bahwa karyawan merasa puas dengan aturan yang ada pada perusahaan dengan adanya jenjang karir yang diberikan perusahaan kepada karyawan sehingga merasa terpenuhi sesuai keinginan karyawan dan jenjang karir yang didapatkan hal tersebut didukung teori tentang *Turnover Intation* menurut *Tet dan Meyer* (1993) dalam *Ridlo* (2012) mengungkapkan definisi *intention to leave* yaitu niat karyawan untuk meninggalkan organisasi secara hasrat disengaja dan secara sadar dari diri karyawan untuk meninggalkan organisasi *Turnover Intention* dapat diartikan sebagai niat karyawan untuk berpindah dari suatu organisasi atau keluar dari organisasi baik dalam bentuk pemberhentian atau pengunduran diri (*Putri dan Suana* 2016) dalam penelitian *Andini* (2006) menyatakan bahwa timbulnya perasaan individu yang berkeinginan untuk pindah dari suatu organisasi mengakhiri pekerjaannya di organisasi tersebut atau keluar dari organisasi yang ditempati saat ini itu berhubungan dengan perasaan individu yang puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya saat ini *Turnover intention* yang terjadi pada individu didalam organisasi menggambarkan perasaan individu untuk keluar mencari pekerjaan di tempat lain dan keinginan individu untuk meninggalkan pekerjaannya.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka dalam penelitian ini, maka peneliti melakukan kesimpulan dari hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi Finansial berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intation* pada PT. Gula Putih Mataram hasil uji t diperoleh nilai untuk variabel Kompensasi Finansial lebih besar dari tabel distribusi hipotesis kesimpulan bahwa Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap *Turnover Intation*
2. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gula Putih Mataram hasil uji t diperoleh nilai untuk variabel Pengembangan Karir lebih besar dari tabel distribusi hipotesis kesimpulan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh terhadap *Turnover Intation*
3. Kompensasi Finansial dan Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gula Putih Mataram hasil uji F diperoleh nilai untuk variabel Kompensasi Finansial dan Pengembangan karir lebih besar dari F tabel kesimpulan bahwa Kompensasi Finansial dan Pengembangan karir berpengaruh terhadap *Turnover Intation*.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil dalam penelian ini serta pembahasan yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan peneliti kepada pihak manajemen PT. Gula Putih Mataram di Lampung Tengah adalah sebagai berikut :

1. PT. Gula Putih Mataram di Lampung Tengah sebaiknya memperhatikan kesejahteraan karyawan dengan memberikan fasilitas kendaraan antar jemput bagi seluruh karyawan bukan hanya beberapa divisi saja yang mendapatkan fasilitas kendaraan antar jemput yang dirasa sangat berguna untuk menghemat biaya pengeluaran bahan bakar minyak apabila menggunakan kendaraan pribadi fasilitas kendaraan dari perusahaan dirasa akan sangat berguna mengingat areal lahan perkebunan pada PT. Gula Putih Mataram yang sangat luas.
2. PT. Gula Putih Mataram di Lampung Tengah sebaiknya dapat memelihara kondisi dan mengarahkan setiap karyawan bersikap baik agar dapat menciptakan kenyamanan dalam bekerja tentunya hal ini dapat menciptakan keharmonisan dan mencegah adanya konflik baik antar karyawan maupun dengan atasan sikap baik harus selalu dipelihara dalam lingkungan kerja PT. Gula Putih Mataram.
3. PT. Gula Putih Mataram harusnya meningkatkan kesejahteraan karyawan terutama dalam pemberian gaji dan tambahan jam lembur agar tidak ada karyawan yang mungkin berkeinginan mencari pekerjaan lain diluar perusahaan yang menyebabkan karyawan resign. Hal ini tentunya dapat mengurangi intensitas turnover di PT. Gula Putih Mataram

DAFTAR PUSTAKA

- Andini, (2006). “*Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention*”. Thesis. Program Studi Magister Manajemen, Program Pasca Sarjana, Universitas Diponegoro, Semarang
- Bahri, 2016, “*Pengaruh Pengembangan Karier Dan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Dinas PU Bina Marga Wilayah Kerja Sumatera Selatan*”, Journal Ecoment Global, Vo. 1No. 1, ISSN: 2540-816X
- Brahmasari, 2008. “*Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus*” pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 10(2): h:124-135
- Bramantara, B., dan Kartika, D, A, A, S. 2014. “*Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen organisasional Terhadap Turnover intention Karyawan*” Pada Krisna Oleh-Oleh Khas Bali III. Jurnal Ilmu Manajemen. 4 (1): 1-20
- Carolina, Y. A. 2012. “*Pengaruh iklim etika terhadap komitmen organisasional dan turnover intention (studi kasus : PT Trac Cikarang). Skripsi*”. Program Sarjana Manajemen Bisnis Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Femisyah, Ardwin Novi. 2017. “*Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Skripsi*”. Malang: Universitas Brawijaya
- Garnita, Ni Made Ayu dan I Wayan Suana. 2014. “*Pengaruh Job Embeddedness dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention*”. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana. Vol.3, No.9

- Griffith, S.M.,2013. *“Relationship between accumulated growing degree days and stages of ryegrass plant development. In: Young, W. III, (Ed.), Seed Production Research, Oregon State University Extension and USDA-ARS, Corvallis, Oregon, pp. 10–11”*.
- Hady, 2013. *“Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Pengembangan KarirManajemen Madrasah”*, Jakarta: Departemen Agama RI,
- Handoko, T. Hani. 2014. *“Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia”*, Yogyakarta: Pener- bit Andi
- Hasibuan, M.S.P. (2012). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, Edisi Revisi, Cetakan Ketujuh. Jakarta : Bumi Aksar
- Hasibuan, M.S.P. (2017). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, Edisi Revisi, Cetakan Ketujuh. Jakarta : Bumi Aksar
- Hasibuan.P.S. Malayu. 2009. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Edisi revisi, PT.Bumi Aksara. Jakarta
- Kadarisman, M. 2012. *“Manajemen Kompensasi”*.Jakarta: Rajawali
- Malayu SP. Hasibuan, 2002, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Bumi Aksara,Jakarta
- Mangkunegara AA. Anwar Prabu. 2007. *“Manajemen Daya Perusahaan”*, Bandung; PT. Remaja Rosda Karya
- Marwansyah. 2010. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, Edisi Kedua. Penerbit Alfabeta, Bandung
- Marwansyah. 2012. *“Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua”*. Bandung
- Marwansyah, 2016. *“Analisis PerbandinganRasio Rentabilitas ROA, NPM, ROE Pada Bank BUMN Periode2007-2015”*.Prosiding KNIT-2 ISBN no 978-602-72850-1-9 Nusa Mandiri
- Mathis, dan Jackson, 2006, *“Human Resources Developmment”* (Track MBA Series/Terjemahan). Prestasi Pustaka, Jakarta

- Mobley, Horner, & Hollingsworth.(1978). *“The relationship between human resource practices and Employee retention in public organisations: an exploratory Study conducted in the united arab emirates.Arab: International Journal of Business”*
- Mobley,W.H 2011, *“Pergantian Karyawan: Sebab-Akibat dan Pengendaliannya”*, Cet.1: PT. Gramedia: PPM dan Bisnis 2030
- Muhammad Burlian. 2015. *“Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Balai Karantina Ikan Polania di Medan”*. Tesis ”(tidak diterbitkan).Medan:Universitas Sumatera Utara.
- Nawawi,2011. *“Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif”*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *“Pengembangan Sumber Daya Manusia,”* Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Polii L. R. G. 2015. *“Analisis Keterikatan Karyawan Terhadap Pekerjaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intentions”*
- Putri Rarasanti, Ida Ayu., dan I Wayan Suana. 2016. *“Pengaruh JobEmbeddedness, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan”*. E-Jurnal Manajemen Unud, 5(7): 4690-4718
- Ridlo, I. A. 2012. *“Turn Over Karyawan“Kajian Literatur”*. Surabaya:Public Health Movement
- Rivai,2013. *“Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek”* Cetakan
- Rivai,2009. *“Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan”* :Dari Teori ke Praktek.Jakarta : Rajawali Pers
- Samsudin,2006. *“Manajemen SumberDaya Manusia”*. Bandung: Pustaka Setia.
- Septawan dkk 2014, *“Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia”*. Yogyakarta BPFE, Pers
- Siagian, Sondang P. 2014. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: Bumi Aksara

- Sijabat, Jadongan. 2011. *“Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Keinginan Untuk Pindah”*. Visi, 19 (3); pp: 592-608.
- Simamora, Henry. 2004. *“Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi ketiga”*, Cetakan kedua, Yogyakarta: Penerbitan STIE YKPN
- Sugiyono. (2016). *“Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif”*, dan R&D. Bandung
- Suhartono, R (2007) *“Resign No Way; “Rahasia Sukses dan Bertahan di tempat Kerja”*.
Yogyakarta : Media Pressindo
- Sunyoto, 2012. *“Perilaku dalam Organisasi”*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sunyoto, D. (2013). *“Manajemen Sumber Daya Manusia.”* Yogyakarta: CAPS
- Suryani,2011.”*Analisis Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Turnover intentions dengan Peran Komitmen Keorganisasian sebagai Mediasi. Tesis”*. Jakarta: Fakultas Ilmu Sosial Politik Departemen Ilmu Administrasi Program Pasca Sarjana Universitas Indonesia
- Susiani, V. 2014. *“Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Pada Turnover Intention”*. Jurnal ilmu manajemen. 3 (9): 2633-2650
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta:Raja Grafindo Persada
- Widodo, Rohadi (2016) *“Analisis Pengaruh Keamanan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Outsourcing (Studi Pada PT. Pln Persero Apj Yogyakarta)”*. Tesis. Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Diponegoro

LAMPIRAN

Lampiran 1



INSTITUT INFORMATIKA & BISNIS DARMAJAYA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Zainal Abidin Pagar Alam No. 93A, Lampung 35142

Kepada Yth:

Bapak / Ibu Karyawan

PT . Gula Putih Mataram Lampung Tengah

Di Lampung Tengah

Saya mahasiswa Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya Jurusan Manajemen yang bernama “Dian Wahyu Saputra” dengan NPM: “1412110049” Email: dianwys03@gmail.com bermaksud untuk mohon bantuan kepada bapak/ibu untuk dapat berpartisipasi dalam penyelesaian skripsi pada Pendidikan Strata Satu (S1), dengan judul penelitian “ **Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intation Pada PT. Gula Putih Mataram**”. Demi terlaksananya penelitian ini maka saya sangat meharapkan kesedian bapak/ibu untuk mengisi kuesioner ini dengan sebenarnya. Saya sebagai peneliti akan menjamin kerahasiaan data yang bapak/ibu berikan dan data hanya digunakan untuk kepentingan penelitian saja. Atas ketersediaan, dukungan dan kerja sama yang baik, saya ucapkan terima kasih.

Bandar Lampung 30 Januari 2019-01-30

Peneliti

Dian Wahyu Saputra

1412110049

KUESIONER PENELITIAN

A. Identitas Responden

Inisial : _____

Jenis Kelami : – Laki - perempuan

Usia : _____

Pendidikan Terakhir : _____

B. Petunjuk Pengisian

Isilah ceklist pada kolom pilihan dengan petunjuk SS (sangat setuju), S (setuju), CS (cukup setuju), TS (tidak setuju), STS (sangat tidak setuju). Isilah dengan ceklist berdasarkan persepsi Bpk/Ibu selama bekerja di PT.Gula Putih Mataram.

A. Kompensasi Finansial

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
Upah & Gaji						
1	Karyawan merasa terpenuhi kebutuhannya dari gaji yang diterima					
2	Karyawan termotivasi dengan gaji yang diterima					
Insentif						
3	Karyawan mendapatkan lembur ketika bekerja melebihi waktu yang sudah ditentukan					
4	Karyawan mendapatkan tambahan gaji sesuai jam lembur					
Tunjangan						
5	Perusahaan memberikan tunjangan asuransi jiwa					
6	Perusahaan memberikan dana pensiun bagi karyawan					
Fasilitas						
7	Karyawan diberikan fasilitas yang sesuai dengan standar kerja.					
8	Karyawan mendapatkan fasilitas kendaraan untuk antar jemput					

B. Pengembangan Karir

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
Peningkatan Kemampuan						
1	Prestasi kerja menjadi pertimbangan dalam pengembangan karir					
2	Kemampuan karir individu mendapat apresiasi dari perusahaan					
Kepuasan kerja						
3	Karyawan merasa puas dengan jenjang karir yang diberikan perusahaan					
4	Seluruh karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan karir					
Sikap & Perilaku Pegawai						
5	Sikap baik memberikan kenyamanan dalam bekerja					
6	Karyawan selalu bersikap positif demi mengembangkan karir					

C. Turnover Intation

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
Memikirkan Untuk Keluar						
1	Karyawan sering berfikir untuk meninggalkan organisasi					
2	Karyawan ingin meninggalkan perusahaan ini dalam waktu dekat					
Pencarian alternatif pekerjaan						
3	Karyawan mungkin akan mencari secara aktif pekerjaan yang lain					
4	Karyawan akan keluar dari perusahaan ini apabila ada tawaran dari perusahaan lain yang member gaji lebih besar					
Niat Untuk Keluar						
5	Karyawan memiliki niat untuk keluar dari organisasi					
6	Karyawan berniat mencari pekerjaan yang lebih baik					
Ketidak puasn Kerja						
7	Karyawan kurang puas dengan system yang ada diperusahaan ini					
8	Karyawan sulit mendapatkan ijin cuti kerja					

Lampiran 2

Hasil jawaban kuesioner Responden

- Hasil jawaban Variabel Kompensasi Finansial (X_1)

No responden	Butir Pernyataan								Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	
1	4	4	4	4	5	3	4	3	31
2	4	4	4	4	5	5	5	3	34
3	5	5	4	4	4	2	4	4	32
4	4	4	4	4	4	5	4	4	33
5	3	3	4	4	4	4	3	3	28
6	4	4	4	4	3	4	4	4	31
7	5	5	5	5	5	3	5	5	38
8	4	4	4	4	5	3	5	4	33
9	3	3	4	4	3	2	3	2	24
10	5	5	3	3	4	5	5	4	34
11	4	4	4	4	4	3	4	4	31
12	4	4	4	4	5	4	5	3	33
13	5	5	3	4	5	4	5	5	36
14	4	4	4	4	5	4	5	5	35
15	5	5	3	3	4	5	5	5	35
16	4	4	4	4	4	3	5	3	31
17	4	4	3	3	3	4	3	4	28
18	5	5	4	4	3	5	5	4	35
19	4	4	4	4	3	5	5	4	33
20	4	4	4	4	4	4	4	4	32
21	5	5	5	5	3	4	4	4	35
22	5	5	4	4	4	4	5	4	35
23	4	4	4	4	5	4	5	5	35
24	4	4	4	4	3	3	4	4	30
25	4	4	4	4	3	5	4	3	31

26	4	4	4	4	4	4	4	4	32
27	4	4	4	4	4	4	4	3	31
28	5	4	4	4	3	3	3	3	29
29	4	4	3	3	5	3	4	3	29
30	3	3	2	2	3	4	4	4	25
31	4	4	3	4	4	4	3	4	30
32	3	4	3	4	3	4	2	3	26
33	4	4	4	4	4	4	5	5	34
34	4	4	4	4	4	4	4	4	32
35	5	4	4	4	4	4	5	5	35
36	3	3	3	3	4	4	5	5	30
37	4	3	3	2	2	3	4	4	25
38	4	5	4	5	4	3	4	4	33
39	5	3	5	3	3	3	3	3	28
40	5	4	4	3	3	3	3	3	28
41	4	3	4	3	4	4	5	5	32
42	4	4	4	4	5	5	5	5	36
43	4	3	4	4	4	3	4	4	30
44	5	4	5	4	4	3	3	3	31
45	4	3	4	4	3	4	3	4	29
46	4	4	4	3	3	3	3	3	27
47	5	4	5	4	5	5	4	4	36
48	4	3	3	3	3	5	5	5	31
49	5	5	5	5	3	3	3	3	32
50	4	4	3	4	5	5	3	3	31
51	5	5	5	5	4	3	3	3	33
52	4	3	3	4	3	3	5	5	30
53	4	3	3	4	3	3	4	4	28
54	5	4	3	4	4	4	4	4	32
55	4	3	3	3	1	2	2	5	23

56	5	3	3	4	5	5	4	4	33
57	4	5	3	5	4	4	4	4	33
58	4	4	3	4	3	5	2	2	27
59	5	4	4	3	3	3	2	2	26
60	5	4	5	3	3	3	3	5	31

- Hasil Jawaban Variabel Pengembangan Karir (X_2)

No Responden	Butir Pernyataan						Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	
1	5	4	5	4	4	4	26
2	5	4	5	5	4	5	28
3	4	2	4	4	2	3	19
4	3	3	3	3	3	4	19
5	4	3	4	4	3	3	21
6	3	4	3	4	4	5	23
7	4	2	4	3	2	3	18
8	5	4	5	4	4	4	26
9	4	3	4	3	3	3	20
10	5	4	5	4	4	3	25
11	3	4	3	3	4	3	20
12	4	3	4	4	3	3	21
13	4	4	4	5	4	5	26
14	2	4	2	3	4	1	16
15	5	4	5	4	4	4	26
16	3	3	3	4	3	3	19
17	5	4	5	3	4	4	25

18	4	3	4	4	3	3	21
19	5	4	5	4	4	5	27
20	4	3	4	4	3	4	22
21	4	3	4	3	3	4	21
22	3	2	3	4	2	3	17
23	5	3	5	4	3	4	24
24	4	2	4	3	2	4	19
25	4	3	4	4	3	4	22
26	5	4	5	4	4	5	27
27	5	3	5	3	3	3	22
28	5	3	5	4	3	4	24
29	5	3	5	4	5	4	26
30	5	4	5	5	3	5	27
31	4	4	3	4	4	4	23
32	3	4	3	4	3	4	21
33	4	4	4	4	4	4	24
34	4	4	4	4	4	4	24
35	5	4	4	5	5	5	28
36	3	4	5	5	4	4	25
37	3	5	4	3	3	3	21
38	4	4	4	4	5	4	25
39	4	4	4	4	3	3	22
40	5	5	5	3	3	5	26
41	4	4	5	5	3	3	24
42	3	3	5	3	3	5	22
43	4	3	3	3	4	4	21
44	3	4	4	3	5	5	24
45	5	5	3	3	5	5	26
46	3	3	3	3	5	3	20
47	3	5	3	3	5	3	22

48	4	5	3	5	5	3	25
49	4	3	4	4	5	3	23
50	5	3	3	5	4	3	23
51	4	4	4	3	3	3	21
52	5	3	3	5	4	5	25
53	5	3	4	4	5	5	26
54	4	4	3	4	5	5	25
55	4	4	5	5	5	4	27
56	5	5	4	4	4	5	27
57	4	4	4	4	3	3	22
58	5	5	5	5	3	3	26
59	5	5	5	5	3	3	26
60	5	5	5	5	3	3	26

- **Hasil Jawaban Kuesioner Turnover Intention (Y)**

NO RESPONDEN	BUTIR PERNYATAAN								TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	
1	3	4	3	4	4	4	4	2	28
2	5	5	5	5	4	4	5	5	38
3	2	4	2	4	5	5	5	3	30
4	5	5	5	5	4	4	5	5	38
5	3	3	3	3	3	3	4	3	25
6	4	4	4	4	4	4	5	5	34
7	3	5	3	5	5	5	5	2	33
8	3	4	3	4	4	4	5	5	32
9	2	2	2	2	3	3	4	3	21
10	5	4	5	4	5	5	5	4	37

11	3	4	3	4	4	4	4	5	31
12	4	3	4	3	4	4	5	3	30
13	4	5	4	5	5	5	5	5	38
14	4	5	4	5	4	4	5	3	34
15	5	5	5	5	5	5	5	4	39
16	3	3	3	3	4	4	4	5	29
17	4	4	4	4	4	4	5	4	33
18	5	4	5	4	5	5	4	3	35
19	5	4	5	4	4	4	5	3	34
20	4	4	4	4	4	4	4	2	30
21	4	4	4	4	5	5	5	3	34
22	4	4	4	4	5	5	4	4	34
23	4	5	4	5	4	4	5	4	35
24	3	4	3	4	4	4	5	2	29
25	5	3	5	3	4	4	3	3	30
26	4	4	4	4	4	4	5	5	34
27	4	3	4	3	4	4	4	3	29
28	5	5	3	5	5	4	5	4	36
29	4	4	4	4	4	4	3	3	30
30	4	4	4	4	3	3	5	3	30
31	4	4	4	4	4	4	4	3	31
32	3	3	4	4	3	4	4	4	29
33	4	4	4	4	5	5	4	5	35
34	4	4	4	4	4	4	4	4	32
35	3	4	4	4	3	3	3	3	27
36	4	4	4	3	4	3	3	4	29
37	3	4	5	3	5	3	4	3	30
38	4	4	4	4	5	3	5	5	34
39	3	3	3	4	4	4	4	3	28
40	3	3	3	4	3	4	3	3	26

41	4	4	5	5	5	4	5	4	36
42	5	5	5	5	5	5	5	4	39
43	4	4	4	4	3	4	4	4	31
44	4	4	4	4	4	5	5	5	35
45	5	5	4	4	3	5	4	4	34
46	5	4	4	3	3	2	4	3	28
47	5	5	3	4	5	5	4	2	33
48	4	5	4	4	5	4	4	2	32
49	4	4	3	4	5	3	3	5	31
50	5	5	5	5	4	4	4	4	36
51	4	5	4	5	4	3	5	2	32
52	4	3	5	4	4	5	4	5	34
53	3	3	4	5	4	3	4	5	31
54	3	4	4	3	5	4	4	5	32
55	4	4	3	3	5	2	4	4	29
56	5	5	3	4	3	2	4	4	30
57	4	4	4	3	4	5	5	4	33
58	5	5	4	3	4	2	3	4	30
59	5	5	4	3	5	3	5	4	34
60	5	2	5	5	3	3	4	5	32

Lampiran 3

Hasil uji frekuensi karakteristik responden

1. Karakteristik berdasarkan Jenis Kelamin Responden

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	41	68.3	68.3	68.3
	Wanita	19	31.7	31.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

2. Karakteristik berdasarkan Usia Responden

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17 - 20 tahun	22	36.7	36.7	36.7
	21 - 25 tahun	30	50.0	50.0	86.7
	26 - 30 tahun	8	13.3	13.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

3. Karakteristik berdasarkan Masa Kerja Responden

Masa_kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 - 5 tahun	53	88.3	88.3	88.3
	6 - 10 tahun	7	11.7	11.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

4. Karakteristik berdasarkan Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan_terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	26	43.3	43.3	43.3
	D3	14	23.3	23.3	66.7
	S1	19	31.7	31.7	98.3
	S2	1	1.7	1.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Lampiran 4

Hasil Uji frekuensi Jawaban Responden

1. Variabel Kompensasi Finansial (X_1)

P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	5	8.3	8.3	8.3
4	35	58.3	58.3	66.7
5	20	33.3	33.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	14	23.3	23.3	23.3
4	34	56.7	56.7	80.0
5	12	20.0	20.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.7	1.7	1.7
3	18	30.0	30.0	31.7
4	33	55.0	55.0	86.7
5	8	13.3	13.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	3.3	3.3	3.3
3	13	21.7	21.7	25.0
4	39	65.0	65.0	90.0
5	6	10.0	10.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.7	1.7	1.7
2	1	1.7	1.7	3.3
3	22	36.7	36.7	40.0
4	23	38.3	38.3	78.3
5	13	21.7	21.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	5.0	5.0	5.0
3	21	35.0	35.0	40.0
4	23	38.3	38.3	78.3
5	13	21.7	21.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

P7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	6.7	6.7	6.7
3	14	23.3	23.3	30.0
4	22	36.7	36.7	66.7
5	20	33.3	33.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

P8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	5.0	5.0	5.0
3	17	28.3	28.3	33.3
4	26	43.3	43.3	76.7
5	14	23.3	23.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

2. Variabel Pengembangan Karir (X_2)

Q1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.7	1.7	1.7
3	12	20.0	20.0	21.7
4	24	40.0	40.0	61.7
5	23	38.3	38.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Q2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	6.7	6.7	6.7
3	20	33.3	33.3	40.0
4	27	45.0	45.0	85.0
5	9	15.0	15.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Q3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.7	1.7	1.7
3	15	25.0	25.0	26.7
4	23	38.3	38.3	65.0
5	21	35.0	35.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Q4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	18	30.0	30.0	30.0
4	29	48.3	48.3	78.3
5	13	21.7	21.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Q5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	6.7	6.7	6.7
3	24	40.0	40.0	46.7
4	20	33.3	33.3	80.0
5	12	20.0	20.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Q6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.7	1.7	1.7
3	24	40.0	40.0	41.7
4	20	33.3	33.3	75.0
5	15	25.0	25.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

3. Variabel Turnover Intation (Y)**R1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	3.3	3.3	3.3
3	14	23.3	23.3	26.7
4	27	45.0	45.0	71.7
5	17	28.3	28.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

R2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	3.3	3.3	3.3
3	10	16.7	16.7	20.0
4	31	51.7	51.7	71.7
5	17	28.3	28.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

R3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.3	3.3	3.3
	3	14	23.3	23.3	26.7
	4	31	51.7	51.7	78.3
	5	13	21.7	21.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

R4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.7	1.7	1.7
	3	13	21.7	21.7	23.3
	4	32	53.3	53.3	76.7
	5	14	23.3	23.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

R5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	18.3	18.3	18.3
	4	29	48.3	48.3	66.7
	5	20	33.3	33.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

R6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	6.7	6.7	6.7
	3	12	20.0	20.0	26.7
	4	29	48.3	48.3	75.0
	5	15	25.0	25.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

R7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	11.7	11.7	11.7
	4	27	45.0	45.0	56.7
	5	26	43.3	43.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

R8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	11.7	11.7	11.7
	3	18	30.0	30.0	41.7
	4	19	31.7	31.7	73.3
	5	16	26.7	26.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Lampiran 5

Hasil Uji Persyaratan Instrumen

1. Hasil Uji Validitas

- Variabel Kompensasi Finansial (X_1)

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	Total_X1
P1	Pearson Correlation	1	.532**	.413**	.163	.081	-.017	.046	.076	.461**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.214	.538	.900	.727	.566	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
P2	Pearson Correlation	.532**	1	.284*	.496**	.280*	.106	.165	-.009	.606**
	Sig. (2-tailed)	.000		.028	.000	.030	.420	.208	.945	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
P3	Pearson Correlation	.413**	.284*	1	.449**	.120	-.227	-.038	-.142	.358**
	Sig. (2-tailed)	.001	.028		.000	.363	.081	.775	.281	.005
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
P4	Pearson Correlation	.163	.496**	.449**	1	.342**	.013	.075	-.082	.519**
	Sig. (2-tailed)	.214	.000	.000		.007	.920	.571	.533	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
P5	Pearson Correlation	.081	.280*	.120	.342**	1	.291*	.498**	.114	.677**
	Sig. (2-tailed)	.538	.030	.363	.007		.024	.000	.388	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
P6	Pearson Correlation	-.017	.106	-.227	.013	.291*	1	.336**	.164	.449**
	Sig. (2-tailed)	.900	.420	.081	.920	.024		.009	.212	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
P7	Pearson Correlation	.046	.165	-.038	.075	.498**	.336**	1	.585**	.702**
	Sig. (2-tailed)	.727	.208	.775	.571	.000	.009		.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
P8	Pearson Correlation	.076	-.009	-.142	-.082	.114	.164	.585**	1	.461**
	Sig. (2-tailed)	.566	.945	.281	.533	.388	.212	.000		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Total_X1	Pearson Correlation	.461**	.606**	.358**	.519**	.677**	.449**	.702**	.461**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.005	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60

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

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

- Variabel Pengembangan Karir (X₂)

Correlations

		Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Total_X2
Q1	Pearson Correlation	1	.153	.605**	.376**	.073	.357**	.712**
	Sig. (2-tailed)		.244	.000	.003	.581	.005	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
Q2	Pearson Correlation	.153	1	.134	.215	.396**	.123	.570**
	Sig. (2-tailed)	.244		.308	.099	.002	.348	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
Q3	Pearson Correlation	.605**	.134	1	.268*	-.157	.230	.575**
	Sig. (2-tailed)	.000	.308		.039	.231	.077	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
Q4	Pearson Correlation	.376**	.215	.268*	1	.116	.134	.562**
	Sig. (2-tailed)	.003	.099	.039		.376	.308	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
Q5	Pearson Correlation	.073	.396**	-.157	.116	1	.308*	.510**
	Sig. (2-tailed)	.581	.002	.231	.376		.017	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
Q6	Pearson Correlation	.357**	.123	.230	.134	.308*	1	.626**
	Sig. (2-tailed)	.005	.348	.077	.308	.017		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
Total_X2	Pearson Correlation	.712**	.570**	.575**	.562**	.510**	.626**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60

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

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

- Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	Total_Y
R1	Pearson Correlation	1	.463**	.624**	.258*	.122	.022	.102	.142	.610**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.046	.353	.865	.437	.279	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
R2	Pearson Correlation	.463**	1	.151	.458**	.390**	.136	.328*	-.049	.612**
	Sig. (2-tailed)	.000		.249	.000	.002	.299	.011	.710	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
R3	Pearson Correlation	.624**	.151	1	.303*	.117	.172	.117	.216	.605**
	Sig. (2-tailed)	.000	.249		.019	.373	.190	.372	.097	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
R4	Pearson Correlation	.258*	.458**	.303*	1	.170	.328*	.391**	.136	.657**
	Sig. (2-tailed)	.046	.000	.019		.194	.010	.002	.302	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
R5	Pearson Correlation	.122	.390**	.117	.170	1	.387**	.288*	.058	.540**
	Sig. (2-tailed)	.353	.002	.373	.194		.002	.026	.660	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
R6	Pearson Correlation	.022	.136	.172	.328*	.387**	1	.342**	.013	.528**
	Sig. (2-tailed)	.865	.299	.190	.010	.002		.008	.919	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
R7	Pearson Correlation	.102	.328*	.117	.391**	.288*	.342**	1	.103	.562**
	Sig. (2-tailed)	.437	.011	.372	.002	.026	.008		.433	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
R8	Pearson Correlation	.142	-.049	.216	.136	.058	.013	.103	1	.412**
	Sig. (2-tailed)	.279	.710	.097	.302	.660	.919	.433		.001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Total_Y	Pearson Correlation	.610**	.612**	.605**	.657**	.540**	.528**	.562**	.412**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60

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

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

2. Hasil Uji Reliabilitas

- **Variabel Kompensasi Finansial (X_1)**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.719	9

- **Variabel Pengembangan Karir (X_2)**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.736	7

- **Variabel Turnover Intation (Y)**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.730	9

Lampiran 6

Hasil Uji Analisa Data

1. Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Total_Y * Total_X1	Between Groups	(Combined)	394.218	14	28.158	3.742	.000
		Linearity	244.867	1	244.867	32.540	.000
		Deviation from Linearity	149.351	13	11.489	1.527	.145
Within Groups			338.632	45	7.525		
Total			732.850	59			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Total_Y * Total_X2	Between Groups	(Combined)	170.085	12	14.174	1.184	.322
		Linearity	11.640	1	11.640	.972	.329
		Deviation from Linearity	158.445	11	14.404	1.203	.311
Within Groups			562.765	47	11.974		
Total			732.850	59			

2. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.289	4.981		1.062	.293		
	Total_X1	.660	.114	.611	5.798	.000	.977	1.024
	Total_X2	.266	.128	.219	2.077	.042	.977	1.024

a. Dependent Variable: Total_Y

3. Hasil Uji Heteroskadastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.289	4.981		1.062	.293		
	Total_X1	.660	.114	.611	5.798	.000	.977	1.024
	Total_X2	.266	.128	.219	2.077	.042	.977	1.024

a. Dependent Variable: Total_Y

Lampiran 7

Hasil Uji Regresi Linier Berganda Uji t dan Uji F

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.617 ^a	.381	.359	2.821

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

b. Dependent Variable: Total_Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	279.197	2	139.599	17.540	.000 ^b
	Residual	453.653	57	7.959		
	Total	732.850	59			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
	(Constant)	5.289	4.981		1.062	.293		
1	Total_X1	.660	.114	.611	5.798	.000	.977	1.024
	Total_X2	.266	.128	.219	2.077	.042	.977	1.024

a. Dependent Variable: Total_Y

Lampiran 8

R tabel

Tabel Nilai-nilai r Product Moment

N	Taraf Signifikansi		N	Taraf Signifikansi	
	5 %	1 %		5 %	1 %
3	0,997	0,999	38	0,320	0,413
4	0,950	0,990	39	0,316	0,408
5	0,878	0,959	40	0,312	0,403
6	0,811	0,917	41	0,308	0,398
7	0,754	0,874	42	0,304	0,393
8	0,707	0,834	43	0,301	0,389
9	0,666	0,798	44	0,297	0,384
10	0,632	0,765	45	0,294	0,380
11	0,602	0,735	46	0,291	0,376
12	0,576	0,708	47	0,288	0,372
13	0,553	0,684	48	0,284	0,368
14	0,532	0,661	49	0,281	0,364
15	0,514	0,641	50	0,279	0,361
16	0,497	0,623	55	0,266	0,345
17	0,482	0,606	60	0,254	0,330
18	0,468	0,590	65	0,244	0,317
19	0,456	0,575	70	0,235	0,306
20	0,444	0,561	75	0,227	0,296
21	0,433	0,549	80	0,220	0,286
22	0,423	0,537	85	0,213	0,278
23	0,413	0,526	90	0,207	0,270
24	0,404	0,515	95	0,202	0,263
25	0,396	0,505	100	0,195	0,256
26	0,388	0,496	125	0,176	0,230
27	0,381	0,487	150	0,159	0,210
28	0,374	0,478	175	0,148	0,194
29	0,367	0,470	200	0,138	0,181
30	0,361	0,463	300	0,113	0,148
31	0,355	0,456	400	0,098	0,128
32	0,349	0,449	500	0,088	0,115
33	0,344	0,442	600	0,080	0,105
34	0,339	0,436	700	0,074	0,097
35	0,334	0,430	800	0,070	0,091
36	0,329	0,424	900	0,065	0,086
37	0,325	0,418	1000	0,062	0,081