PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PT.GALANG TINGGI RAYA

(SKRIPSI)

OLEH :

Timalianda Anjani

1412110027

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

INSTITUT INFORMATIKA & BISNIS DARMAJAYA

BANDAR LAMPUNG

2019

PERNYATAAN

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

BandarLampung, 1 AGUSTUS 2019

TIMALIANDA ANJANI

1412110027

HALAMAN PERSETUJUAN

JUDUL : PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PT. GALANG TINGGI RAYA

NAMA : TIMALIANDA ANJANI

NPM : 1412110027

JURUSAN : MANAJEMEN

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam sidang Tugas Penutup Studi guna memperoleh gelar Sarjana Ekonemi pada Jurusan Manajemen IBI Darmajaya.

Disetujui oleh :

Dosen Pembimbing

Muprihan Thaib, S.SOS.,M.M.

NIK. 0033001

Mengetahui

Ketua Program Studi

Aswin, S.E., M.M.

NIK. 10190605

HALAMAN PENGESAHAN

Pada tanggal 27 September 2019 Ruang B.3.3 telah diselenggarakan sidang SKRIPSI dengan judul **PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PT. GALANG TINGGI RAYA** Untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik guna memperoleh gelar SARJANA bagi mahasiswa :

NAMA : TIMALIANDA ANJANI

NPM : 1412110027

JURUSAN : MANAJEMEN

Dan telah dinyatakan **Lulus** oleh Dewan Penguji yang terdiri dari :

Nama	Status	Tanda Tangan
1. Aswin, S.E., M.M	Ketua Sidang	
2. Suwandi, S.E., M.M	Anggota	

Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis,
IBI Darmajaya

Dr. Faurani Santi Singagerda, S.E., M.Sc
NIK. 30040419

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK MOTIVATION AND JOB SATISFACTION ON TURNOVER INTENTION PT. GALANG TINGGI RAYA

By:
Timalianda Anjani

Turnover intention is the level of movement beyond the membership limit of an organization. If *turnover intention* at the company increases, then the company must spend more to re-recruit employees. After recruitment, the company also has to re-incur additional costs to train the employee. The objective of the study was to determine the effect of the work motivation and the job satisfaction on the *turnover intention* at PT. Galang Tinggi Raya. The number of sample used in the study was 31 respondents determined by using the *saturated sampling* method. The data analysis method used the multiple linear regression. The results of the study showed that both partially and simultaneously the work motivation and the job satisfaction had a significant effect on the *turnover intention* at PT. Galang Tinggi Raya.

Keywords: Work Motivation, Job Satisfaction and Turnover Intention

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL … i

PERNYATAAN …..... ii

HALAMAN PERSETUJUAN … iii

HALAMAN PENGESAHAN iv

RIWAYAT HIDUP..... v

HALAMAN PERSEMBAHAN vi

MOTTO vii

ABSTRAK viii

ABSTRACT..... ix

KATA PENGANTAR..... x

DAFTAR ISI..... xii

DAFTAR TABEL xv

DAFTAR GAMBAR..... xvi

DAFTAR LAMPIRAN..... xvii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang … 1

1.2 Rumusan Masalah..... 11

1.3 Ruang Lingkup Penelitian..... 11

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek..... 12

1.3.2 Ruang Lingkup Objek 12

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat 12

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu..... 12

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian 12

1.4 Tujuan Penelitian 12

1.5 Manfaat Penelitian 13

1.5.1 Bagi Peneliti 13

1.5.2 Bagi Perusahaan..... 13

1.5.3 Bagi Perguruan Tinggi 13
1.6 Sistematika Penulisan 13

BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Motivasi kerja..... 15
2.1.1 Pengertian Motivasi kerja 15
2.1.2 Pendorong Motivasi kerja..... 15
2.1.3 Pendekatan dalam Motivasi 17
2.1.4 Tantangan Dalam Motivasi..... 19
2.1.5 Indikator Motivasi Kerja..... 19
2.2 Kepuasan Kerja 20
2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja..... 20
2.2.2 Bentuk atau Kategori Kepuasan kerja..... 21
2.2.3 Mengukur Kepuasan Kerja 22
2.2.4 Cara Meningkatkan Kepuasan Kerja 23
2.1.5 Indikator-Indikator Kepuasan Kerja 23
2.3 Turnover Intention 24
2.3.1 Pengertian Turnover Intention 24
2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention..... 25
2.3.3 Dampak Turnover Intention..... 26
2.3.4 Indikator Turnover Intention..... 27
2.4 Penelitian Terdahulu 27
2.5 Kerangka Pikir 30
2.6 Hipotesis..... 31
2.6.1 Hubungan Motivasi kerja terhadap turnover intention 31
2.6.2 Hubungan Kepuasan kerja terhadap turnover intention..... 31
2.6.3 Hubungan Motivasi kerja dan Kepuasan kerja terhadap turnover intention 31

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian 34
3.2 Sumber Data 34
3.3 Metode Pengumpulan Data 35
3.4 Populasi dan Sampel 36
3.4.1 Populasi 36
3.4.2 Sampel 36
3.5 Variabel Penelitian 36
3.6 Definisi Operasional Variabel 37
3.7 Uji Persyaratan Instrumen 38
3.7.1 Uji Validitas 39
3.7.2 Uji Reliabilitas 40
3.8 Uji Persyaratan Analisis Data 41
3.8.1 Uji Linieritas 41
3.8.2 Uji Multikolinieritas 41
3.9 Metode Analisis Data 42
3.9.1 Analisis Regresi Linier Berganda 42
3.10 Pengujian Hipotesis 43
3.10.1 Uji t 43
3.10.2 Uji F 43

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripi Data 45
4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden 45
4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian 47
4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen 50
4.2.1 Hasil Uji Validitas 50
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas 53
4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data 54
4.3.1 Hasil Uji Linearitas 54
4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas 54

4.4 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda 55
4.5 Hasil Pengujian Hipotesis 57
4.5.1 Hasil Uji t 57
4.5.2 Hasil Uji F 58
4.6 Pembahasan 59
4.6.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Turnover 59
4.6.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover 60
4.6.3 Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover 60

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan 62
5.2 Saran 62

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 LatarBelakang Masalah

Pertumbuhan ekonomi yang semakin maju mengakibatkan semakin kompleksnya permasalahan didalam suatu perusahaan, sehingga membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan ahli dalam bidangnya untuk menyelesaikan permasalah tersebut.Banyak konsep yang dilakukan oleh perusahaan untuk memperoleh sumber daya manusia yang memiliki keahlian dan profesionalisme tinggi dalam bekerja.Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan (Fauzi, 2018).

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses kegiatan yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan pengendalian tentang pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien, baik yang berkaitan dengan proses penarikan karyawan, pengembangan, pemeliharaan,maupun pemberhentian yang diarahkan untuk mencapai tujuan individual, fungsional, organisasional, dan kemasyarakatan (Gorda dalam Dhermawan.,Dkk, 2012). Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan.Agar aktifitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berkinerja yang baik untuk perusahaan.

Sumber daya manusia senantiasa melekat pada setiap perusahaan sebagai faktor penentu keberadaan dan berperan dalam memberikan kontribusi ke arah pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas sehingga perusahaan harus dapat mengelola dan memperhatikan sumber daya manusia dengan sebaik mungkin (Waspodo dkk., 2013).

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok dalam organisasi dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan usaha, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya.Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawannya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik. Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif (Ghoniyah danMasurip,2011:119). Hal ini, sebagaimana yang dikemukakan oleh Snyder (1989) bahwa "Manusia merupakan sumber daya yang paling bernilai, dan ilmu perilaku menyiapkan banyak teknik dan program yang dapat menuntun pemanfaatan sumber daya manusia secara lebih efektif."Hal ini bertujuan untuk mencapai kinerja sumber daya manusia yang semakin meningkat. (Ramadhan,2018).

Employee turnover mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi perusahaan (kehilangan sejumlah karyawan) pada periode tertentu, sedangkan keinginan pindah kerja (*turnover intentions*) sendiri mengacu kepada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan sebuah perusahaan yang belum diwujudkan dalam tindakan nyata meninggalkan perusahaan tersebut (Edi dan Carin, 2013).

Turnover adalah proses dimana karyawan-karyawan meninggalkan organisasi dan harus segera digantikan. Dan hal ini merupakan salah satu kerugian terbesar yang akan dialami perusahaan ketika banyak karyawannya yang meninggalkan perusahaannya, apalagi karyawan yang keluar adalah karyawan yang berpotensi. *Turnover*merupakan tingkatperpindahan (*movement*)melewatibataskeanggotaandari sebuahorganisasi.Stevani (2014).Didalamarti yangluas,*turnover* diartikansebagaialiranparakaryawanyang masuk dan keluar perusahaan. Banyakalasanyang menyebabkan timbulnya *turnoverintentions*ini dan

diantaranya adalah keinginan untukmendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Indikasi penyebab terjadinya *Turnover Intentions*adalah dengan ditandainya beberapa hal seperti : Absensi yang meningkat, mulai malas bekerja, peningkatan terhadap pelanggaran, peningkatan perlawanan terhadap atasan serta perilaku yang sangat berbeda dari biasanya. Turnover ini merupakan petunjuk kestabilan karyawan. Semakin tinggi turnover, berarti semakin sering terjadi pergantian karyawan, tentunya hal ini akan merugikan perusahaan. Oleh karena itu, upaya untuk mengendalikan dan menurunkan *turnover*, dapat dimulai dengan menghilangkan *Turnover Intentions* karyawan.(Edi dan Carin, 2013).

PT. Galang Tinggi Raya merupakan salah satu perusahaan yang menaungi media online Lampungcentre.com yang beralamatkan diPERUM Ragom Gawi I Jl. Kelapa II, Blok H, No.8 Kemiling Permai, Kemiling, Bandar lampung.Dengan pimpinan redaksi bernama Septa Herian Palga.Lampungcentre.com adalah sebuah surat kabar harian *online* yang terbit di Lampung, Indonesia. Koran atau surat kabar harian *online* ini berdiri pada 14 Januari 2015. Hanya dalam waktu 4 tahun, harian *online*ini menjadi bagian koran-koran di Lampung.Sebarannya menyentuh pelosok-pelosok kabupaten.

Tabel 1.1
DataKaryawan Lampungcentre.com,Tahun2019

No	Jabatan	Jumlah Karyawan
1	Pimpinan	1
2	Pemasaran	3
3	Keuangan	2
4	SDM	1
5	Wartawan	20
6	Admin	2
7	OB	2
8	Satpam	1
Jumlah		**32**

Sumber : Lampungcentre.com 2019

Berdasarkan data tabel 1.1 di atas dapat dilihat jumlah karyawan yang bekerja pada Lampungcentre.comyang berjumlah32 karyawan pada tahun 2018. Terdapat beberapamasalahyang berkaitandengansumberdayamanusia,salah satunyaadalahpada tingkat *Turnover Intention*Lampungcentre.com tersebut yang berdampak pada tingginya tingkat *Turnover* karyawanLampungcentre.com. Berikut ini merupakan data *turnover*selama kurun waktu 3 (tiga) tahun terakhir, dapat dilihat pada tabel 1.2 yaitu:

Tabel 1.2 Data *Turnover* Karyawan

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Tingkat Turnover
2017	38	10	12	36	5,4%
2018	36	9	13	32	11,7%

Sumber : Lampungcentre.com 2019

Dari tabel 1.2 tersebut dapat dihitung presentase tingkat turnover karyawan pada Lampungcentre.comdengan mengunakan rumus LTO (*Labour Turnover*). Rumus perhitungan untuk mengetahui besarnya Turn Over sebagai berikut :

$$\text{Turnover} = \frac{\sum(\text{yang keluar} - \text{yang diterima})}{\frac{1}{2}\sum(\text{Karyawan awal} + \text{Karyawan akhir})} \text{ x } 100\%$$

Sumber : (Malayu, Hasibuan : 2015,p.53)

Berdasarkan perhitungan LTO yang didapat tabel 1.2 tingkat turnover karyawan Lampungcentre.comyang mengalami tingkat fluktuasi paling tinggi terjadi pada tahun 2018 yang mencapai angka 9,9%. Menurut Wijaya (2008) menyatakan bahwa jika *turnover* di dalam perusahaan melebihi angka 10%, maka *turnover* di dalam perusahaan itu di kategorikan tinggi, begitu juga sebaliknya jika *turnover* di dalam perusahaan di bawah angka 10%, maka *turnover* di dalam perusahaan tersebut rendah.

Menurut Hatono Dharma (2013,p.24), intensitas *turnover intention* pada dasarnya adalah samadengan keinginan berpindahnya karyawan dari suatu tempat kerja ketempat kerja yang lainnya. Tingginya tingkat *turnoverintention* karyawan pada perusahaan berarti semakin seringnya terjadi tingkat pergantian karyawan dan akan merugikan perusahaan.Tingginya tingkat *turnover* ini terjadi dibagian/divisi pemasaran dan mekanik, tetapi karyawan yang paling banyak keluar didominasi dari bagian pemasaran. Hal ini dikarenakan pada bagian pemasaran target yang diberikan begitu tinggi sehingga sales bagaian pemasaran merasa kesulitan dan sering melakukan lembur untuk mencapai target sedangkan perusahaan memberikan waktu yang relatif singkat kepada para sales untuk mencapai target tersebut.

Tingginya tingkat *turnover intention* karyawan pada perusahaan menjadi salah satu hal penting yang harus menjadi perhatian perusahaan.Karena, bukan hal yang mudah bagi perusahaan untuk meminimalisir tingkat *turnover intention* yang terus meningkat dari waktu ke waktu.Keluar masuknya karyawan dari perusahaan adalah suatu fenomena penting dalam kehidupan perusahaan.Pergantian karyawan ada kalanya berdampak positif namun, sebagian besar pergantian karyawan membawa pengaruh negatif terhadap perusahaan, baik dari segi biaya maupun dari segi hilangnya waktu dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang.(Gabriela, dkk 2015).

Semakin tinggi *Turnover* di dalam suatu perusahaan maka akan menyebabkan banyak dampak negatif bagi perusahaan seperti: seperti pada biaya penarikan karyawan hal ini menyangkut pada waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam seleksi karyawannya, akan mengeluarkan kembali biaya pelatihan serta terjadinya pemborosan akibat adanya karyawan baru sebab apabila yang dikeluarkan oleh karyawan lebih kecil dari yang diihasilkan oleh karyawan baru tersebut serta dapat

mengganggu kinerja Lampungcentre.combersama dengan ketatnya persaingan saat ini dapat mengacu pada kelangsungan suatu organisasi jika kinerja organisasi terus menurun karena perputaran karyawan tinggi

Wibowo (2014, p.201) juga menjelaskan bahwa ada beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat *turnover intention*, seperti: gaya kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, kompensasi dan komunikasi. Akan tetapi, dalam hal ini peneliti memilih faktor motivasi kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel yang akan diteliti. Hal ini dikarenakan motivasi kerja erat kaitannya dengan semangat untuk mencapai tujuan dan kepuasan kerja yang membantu karyawan merasakan tingkat kepuasan terhadap pekerjaan yang merekalakukan.

Seorang manajer atau seorang pimpinan dapat dikatakan berhasil dalam mendorong karyawan apabila dia mampu menciptakan motivasi yang tepat bagi karyawannya. Oleh karena itu, setiap pemimpin perlu memahami apa itu motivasi, dan yang tidak kalah pentingnya adalah mengetahui kapan seorang pemimpin harus memberikan motivasi kepada karyawan. Karena dengan motivasi yang tepat maka karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga *turnover*di perusahaan dapat di minimalisisr. (Alexander,2018).

Menurut Uno Hamzah (2012,p.72) memberikan definisi motivasi kerja sebagai kekuatan dalam diri orang yang mempengaruhi arah, intensitas dan ketekunan prilaku sukarela seseorang untuk melakukan pekerjaan. Motivasi Kerja merupakan proses psikologis yang membangkitkan, mengarahkan dan ketekunan dalam melakukan tindakan secara sukarela yang diarahkan pada pencapaian tujuan. Motivasi dibangun atas dasar semangat yang timbul dari dalam diri sesorang atas nilai-nilai organisasi, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Oleh karena itu Motivasi

akanmenimbulkan semangat bagi pekerja terhadap organisasi. Jika pekerja merasa dirinya terikat dengan nilai-nilai organisasional yang ada maka dia akan merasa senang dalam bekerja, sehingga tidak adanya lagi keinginan untuk keluar dari organisasi tersebut.

Motivasi kerja merupakan hasil sebuah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi individu yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan konsistensi dalam hal melakukan kegiatan-kegiatan tertentu.Menurut Rian Ronal (2016) motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.Faktor utama yang menjadi perhatian peneliti yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Cara tepat yang dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yaitu melalui pengembangan karyawan dengan melakukan pemberian motivasi kerja. Dengan menerapkan sistem tersebut diharapkan karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan bertanggung jawab atas pekerjaanya sehingga mampu meningkatkan kinerjanya. Untuk itulah dibutuhkan suatu dorongan bagi karyawan di dalam menyelenggarakan kegiatan di suatu perusahaan. Dorongan itulah yang disebut motivasi. Menurut Mathis dan Jackson (dalam Wilson Bangun 2012, p.312).

Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan.Menurut penjelasan dari salah satu karyawan perusahaan motivasi yang terjadi pada Lampungcentre.comkepada karyawannya adalah dengan pemberian insentif pada karyawan yang berprestasi terhadap kerjanya. Namun pada kenyataannya masih ada karyawan yang tidak melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan ketentuan yang ada.Selain itu motivasi yang terjadi pada karyawanLampungcentre.comjuga masih terbilang cukup rendah, hal ini dikarenakan pada saat pemberian insentif kepada karyawan masih terdapat keterlambatan waktu sehingga terjadi menurunnya rasa tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan kepada karyawan tersebut.

Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan. Motivasi kerja yang tinggi dapat dilihat dari mereka merasa senang atau tidak dengan pekerjaannya. Mereka akan memberikan lebih banyak perhatian, imajinasi dan keterampilan dalam pekerjaannya. Sehingga diperlukan suatu motivator bagi karyawan yaitu berupa pemenuhan kebutuhan fisik dan non fisik.Terpenuhinya kebutuhan tersebut maka karyawanakan bersedia bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Mereka akan lebih memusatkan perhatiannya terhadap tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hasil pekerjaan yang dicapai dapat meningkat. Untuk itulah dibutuhkan suatu dorongan dalam dirikaryawan di dalam menyelenggarakan kegiatan di suatu perusahaan dorongan itulah yang disebut motivasi.

Menurut Sudaryanti (2011) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap *turnover intention*. Hal ini dikarenakan yang paling mungkin dilakukan oleh perusahan adalah menjaga mereka agar tetap memiliki dorongan untuk tetap menjalankan pekerjaannya dengan baik pada perusahaan tersebut dikarenakan ketika Motivasi Kerja Karyawan disuatu perusahaan sudah tidak lagi ada untuk bekerja, maka dapat dipastikan Karyawan tidak akan bertahan lama dan memunculkan adanya niat dari dalam diri Karyawan untuk keluar dari Perusahaan. Hal tersebut juga didukung dengan adanya penelitian terdahulu oleh Putrianti, Arin Dewi (2014) memiliki hasil dimana variabelMotivasi memiliki pengaruh yang positifterhadap *Turnover Intention*.

Fenomena motivasi yang terjadi pada Lampungcentre.comadalah motivasi kerja karyawan terbilang rendah, hal tersebut tercermin dari sedikitnya tingkat tanggungjawab dalam menjalankan pekerjaannya.Lampungcentre.commemotivasi karyawannya dengan caramenerapkan pemberian bonus berupa fee dari hasil proyek yang didapatkan yang mencapai target yang berhasil dilakukan karyawan.

Akan tetapi, dalam menjalankan tugasnya masih saja terdapat masalah Motivasi yang terjadi pada karyawannya.Di sisi lain, karyawan Lampungcentre.comtidak adanya inisiatif dan usaha untuk melaksanakan tugasnya, dalam hal ini karyawan hanya terfokus pada pimpinan dan selalu menunggu perintah dari pimpinan untuk bergerak tanpa adanya kesadaran akan tanggungjawab yang telah diberikan sehingga karyawan kerap kali melakukan penjualan produk, ini menjadi masalah dalam indikator kemandirian dalam bertindak.

Dampak dari motivasi kerja yang rendah ini pada *turnover* karyawan adalah tidak tercapainya target yang berimbas pada persediaan produk yang kurang dan menurunkan profit perusahaan. Sebagaimana penelitian Agustina (2014) menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover*, dengan kata lain bila motivasi menurun maka produktivitas juga ikut menurun.

Seorang tenaga kerja dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, umumnya mempunyai kebutuhan yang besar untuk mengembangkan diri dan senang berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan. Hasilnya mereka jarang datang terlambat dan absen, bersedia bekerjalebih lama dari yang seharusnya, serta berusaha menampilkan kinerja yang terbaik.Apabila seseorang merasakan kepuasan kerja, ia akan berusaha dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugasnya dengan optimal (Roboth Jane, 2015).Kepuasan kerja sendiri adalah sikap/perilaku dan perasaan individu yang positifterhadap pekerjaannya.Menurut Spector dalam Ni Wayan Eka (2016) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan evaluatif seseorang tentang pekerjaannya. Kepuasan yang dirasakan setiap individu atau perawat adalah kesimpulan berdasarkan pada perbandingan apayang diterima secara langsung dari hasil pekerjaannya dengan yang diinginkan atau diharapkan pantas atau layak diterima oleh karyawannya. Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan

penting karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat.

Kepuasan kerja yang dialami oleh masyarakat dapat menentukan apakah dia menetap atau meninggalkan organisasi tersebut, jika karyawan tidak puas dengan pekerjaan yang mereka jalani, maka mereka akan memilikiniat atau keinginan untuk meninggalkan organisasi tersebut. Hal yang terjadi pada kepuasan kerja karyawan tersebut yang dapat berpengaruh terhadap tingkat *turnover intention* karyawan.Hal tersebut juga didukung dengan adanya penelitian terdahulu oleh Sari (2015) memiliki hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja karyawan terhadap *turnover intention*.

Menurut Waspodo,dkk(2013) kepuasan kerja merupakan perasan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya.Kepuasan kerja bersifat individual dimana setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Kepuasan yang dirasakan setiap individu berdasarkan pada perbandingan apa yang diterima secara langsungdari hasil pekerjaannya dengan apa yangdiinginkanatau diharapkan pantasataulayakditerima oleh karyawannya. Kepuasan kerja yang dialami oleh masyarakat dapat menentukan apakah dia menetap atau meninggalkan organisasi tersebut, jika karyawan tidak puas dengan pekerjaan yang mereka jalani, maka mereka akan memilikiniat atau keinginan untuk meninggalkan organisasi tersebut. Hal yang terjadi pada kepuasan kerja karyawan tersebut yang dapat berpengaruh terhadap tingkat *turnover intention* karyawan.Hal tersebut juga didukung dengan adanya penelitian terdahulu oleh Sari (2015) memiliki hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja karyawan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan hasil wawancara kepada karyawan perusahaan masalah yang muncul yang berkaitan dengan kepuasan kerja pada Lampungcentre.comadalah terkait pekerjaan itu sendiri, karyawan belum merasakan kepuasan akan pekerjaan yang mereka punya sekarang karena fasilitas yang mereka terima membuat mereka merasa kurang puas dengan pekerjaan mereka, mereka dituntut untuk bekerja dengan baik namun perusahaan kurang memfasilitasi sarana dan prasarana kepada karyawannya sehingga berdampak terhadap *turnover intention.*Selain itu karyawan dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang sangat baik terhadap pelanggan, namun masalah rekan kerja yang sering kali ikut campur dalam urusan pekerjaan maupun pribadi membuat sebagian karyawan merasa risih dan merasa kurang puas terhadap apa yang mereka lakukan. Selain itu karyawan juga merasa kurang nyaman karena terkadang sesame rekan kerja tidak membagi beberapa informasi penting yang terkait dengan pekerjaan sehingga sering terjadi miss komunikasi.

Dengan adanya masalah tersebut dikhawatirkan dapat memicu munculnya ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja yang kemudian berdampak pada tingginya *turnover intention*.Berdasarkan permasalahan diatas, melihat situasi dan kondisi yang terjadi dari latar belakang masalah yang ada maka penulis mencoba untuk mengangkat penelitian dengan judul **"PENGARUHMOTIVASI KERJADANKEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*LAMPUNG CENTRE.COM**".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latarbelakangmasalah yangdikemukakan diatas, maka rumusan dalam penelitian ini antara lain :

1. Apakahmotivasi kerjaberpengaruh terhadap *turnover intention*Lampungcentre.com?
2. Apakahkepuasan kerjaberpengaruhterhadap *turnover intention*Lampungcentre.com?

3. Apakahmotivasi kerja dankepuasan kerja berpengaruhterhadap *turnover intention*Lampungcentre.com?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Agar tujuan penelitian dapat tercapai, maka penulis membuat ruang lingkup penelitian sebagai berikut :

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek dalam penelitian ini adalah karyawan Lampungcentre.com.

1.3.2 Ruang lingkup Objek

Ruang lingkup objek dalam penelitian ini adalah motivasi kerjadankepuasan kerja karyawan Lampungcentre.com.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat dalam penelitian ini adalahdi PERUM Ragom Gawi I Jl. Kelapa II, Blok H, No.8 Kemiling Permai, Kemiling, Bandar lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan untuk melaksanakan penelitian ini adalah pada bulan Mei 2019 - Oktober 2019sampai selesai.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian adalah ilmu manajemen sumber daya manusia yang meliputi motivasi kerja dan kepuasan kerja.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah penelitian diatas maka tujuan penelitian ini, antara lain :

1. Untuk mengujipengaruh motivasi kerja terhadap *turnover intention*Lampungcentre.com.
2. Untuk menguji pengaruh kepuasan kerjaterhadap *turnover intention* Lampungcentre.com.

3. Untuk mengujipengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerjaterhadap *turnover intention* Lampungcentre.com.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain :

1.5.1 Bagi Peneliti

Sebagai penambah wawasan dalam upaya mengembangkan ilmu pengetahuan yang didapat selama proses pembelajaran akademik ataupun selama proses penelitian lapangan diLampungcentre.com.

1.5.2 Bagi Perusahaan

Untuk memberikan sarana dan masukan yang bermanfaat mengenai motivasi kerja dan kepuasan kerjadi perusahaan sehingga dapat mengurangi terjadinya *turnover intention*pada karyawanLampungcentre.com.

1.5.3 Bagi Perguruan Tinggi

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan kajian sebagai referensi tambahan bagi pembaca dan peneliti lain yang melakukan penelitian dengan jenis pembahasan yang sama.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan mengenai pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*Lampungcentre.com.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini menjelaskan landasan teori yang berisikan tentang masalah yang diteliti mengenai pengaruhmotivasi

kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*Lampungcentre.com.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, metode analisis data serta pengujian hipotesis mengenai pengaruhmotivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* Lampungcentre.com.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis menguraikan tantang hasil dan pembahasan mengenai hasil pengaruhmotivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*Lampungcentre.com.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan tentang simpulan dan saran-saran dari hasil penelitian mengenai pengaruhmotivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*Lampungcentre.com.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II
LANDASAN TEORI

2.1 Motivasi Kerja

2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Robbert Heller, Wibowo (2014,p.121) Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerjaan memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Motivasi Kerja pada umumnya berkaitan dengan tujuan, sedangkan tujuan organisasional mencangkup pada perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan (Robbins dan Judge dalam Wibowo : 2014,p.121)

Menurut Hamzah Unodalam Olyvia (2014) memberikan definisi motivasi kerja sebagai kekuatan dalam diri orang yang mempengaruhi arah, intensitas dan ketekunan perilaku sukarela seseorang untuk melakukan pekerjaan. Motivasi Kerja merupakan proses psikologis yang membangkitkan, mengarahkan dan ketekunan dalam melakukan tindakan secara sukarela yang diarahkan pada pencapaian tujuan (Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo : 2014,p.121). Dari pengertian maupun definisi motivasi kerja para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan pekerjaan yang dilakukannya sehingga ia dapat mencapai tujuannya.

2.1.2 Pendorong Motivasi Kerja

Menurut Newstrom dalam Wibowo (2014,p.123) pendorong Motivasi Kerja yang memfokus pada dorongan untuk *achievement, affiliation* dan *power*.

1. *Achievement Motivation*

   Motivasi berprestasi adalah suatu dorongan yang dimiliki banyak orang untuk mengejar dan mencapai tujuan menantang.
2. *Affiliation Motivation*

   Motivasi untuk berafiliasi merupakan suatu dorongan untuk berhubungan dengan orang atas dasar social, bekerja dengan orang yang cocok dan berpengalaman dengan perasaan sebagai komunitas.
3. *Power Motivation*

   Motivasi akan kekuasaan merupakan suatu dorongan untuk mempengaruhi orang, melakukan pengawasan dan merubah situasi.

Baldoni, Wibowo (2014,p.124) mengemukakan pendapat bahwa terdapat tiga factor pendorong utama motivasi yaitu :

1. *Energize*, adalah yang dilakukan pemimpin ketika mereka menetapkan contoh yang benar, mengkomunikasikan yang jelas dan menantang dengan cara yang tyepat. Hal tersebut dilakukan dengan *exemplify, communicate* dan *chalange.*
   a. *Exemplify,* adalah memotivasi dengan cara memulai member contoh yang baik.
   b. *Communicate,* merupakan sentral kepemimpinan termaksud bagaimana pemimpin berbicara, mendengar dan belajar.
   c. *Challenge,* adalah tantangan yang disukai orang. Pemimpin dapat mencapai tujuan karena menghubungkan tujuan dengan pemenuhan keinginan.
2. *Encourage,* adalah apa yang dilakukan pemimpin untuk pendukung proses motivasi melalui pemberdayaan, *coaching* dan penghargaan. *Encourage* dilakukan dengan cara *empower, coach* dan *recognize.*

a. *Empower,* merupakan proses dimana orang menerima tanggung jawab dan diberi kewenangan untuk melakukan pekerjaannya.
b. *Coach,* merupakan kesempatan bagi pemimpin untuk mengenal bawahannya secara pribadi dan menunjukan bagaimana dapat membantu pekerja dalam mencapai tujuan pribadi dan organisasi.
c. *Recognize,* alasan tunggal yang paling kuat mengapa orang bekerja, disamping keperluan penghasilan.

3. *Exhorting,* adalah bagaimana pemimpin menciptakan pengalaman berdasarkan pengorbanan dan inspirasi yang menyiapkan landasan dimana motivasi berkembang. *Exhorting* dilakukan melalui *sacrifice* dan *inspire.*
   a. *Sacrifice,* suatu ukuran pelyanan yang paling benar dengan menempatkan kebutuhan orang lain di atas kebutuhan kita sendiri.
   b. *Inspire,* merupakan turunan motivasi, apabila motivasi dating dari dalam maka bentuknya adalah *self – inspiration.*

2.1.3 Pendekatan Dalam Motivasi

Pendekatan yang dapat dilakukan untuk memotivasi pekerjaan adalah melalui *employee engagement. Employee engagement* merupakan motivasi emosional dan kognitif pekerjaan, *self- afficacy* untuk menjalankan pekerjaan, perasaan kejelasan atas visi organisasi dan peran spesifik mereka dalam visi tersebut dan keyakinan bahwa mereka mempunyai sumber daya untuk dapat menjalankan pekerjaan Wibowo (2014,p.125).Sedangkan menurut Robbins dan Judge dalam Wibowo (2014,p125) pendekatan lain untuk memotivasi pekerjaan adalah *organizational justice* yaitu persepsi menyeluruh tentang apa yang dianggap jujur di tempat kerja, terdiri dari : *distributive justice, procedural dan interactional justice.*

1. *Distributive Justice*

   Menunjukan kejujuran yang dirasakan antara rasio hasil individu dibandingkan dengan rasio hasil terhadap kontribusi orang lain. Terdapat 3 prinsip yang dapat diterapkan :

   a. *Equality principle*, prinsip kesamaan ketika kita yakin bahwa setiap orang dalam kelompok menerima hasil yang sama.

   b. *Need principle*, prinsip kebutuhan diterapkan ketika kita yakin bahwa mereka yang memiliki kebutuhan terbesar harus menerima hasil lebih banyak dari pada mereka dengan kebutuhan rendah.

   c. *Equity principle*, prinsip keadilan berpendapat bahwa orang harus dibayar proposional dengan kontribusinya.

2. *Procedural Justice*

   Procedural Justice merupakan keadilan yang dirasakan dari prosedur yang dipergunakan untuk memutuskan distribusi sumber daya. Cara terbaik untuk memperbaikinya, yaitu :

   a. Dengan mulai memberikan suara kepada pekerja selama proses,

   b. Mendorong mereka untuk menunjukan fakta dan perspektif atas dasar masalahnya,

   c. Pekerja cendrung merasa lebih baik setelah mempunyai kesempatan berbicara tentang apa yang ada dalam pikirannya.

3. *Interactional Justice*

   Interactional justice merupakan persepsi individual terhadap tingkatan dimana mereka diperlakukan dengan bermartabat, perhatian dan rasa hormat.

1. Robinbins dan Judge dalam Wibowo (2014,p.126) menunjukan bahwa ada beberapa pendekatan yang dapat dilakukan untuk memotivasi orang, antara lain : *job design, involvement dan reward.*

2.1.4 Tantangan dalam Memotivasi

Memotivasi orang adalah merupakan aspek kunci bagi manajer yang efektif. Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2014,p.126) ada dua tantangan yang dihadapi manajer :

1. Banyak tugas pekerjaan manajer direntang lebih luas.
2. Manajer mungkin tidak tau bagaimana memotivasi orang, selain sekedar menggunakan penghargaan financial.

Pentingnnya bagi organisasi melatih manager mereka untuk menilai orang dengan tepat. Manajer harus membuat penghargaan ekstrinsik pada pekerja. Ada tiga hal yang perlu dipertimbangkan :

1. Menejer perlu memastikan bahwa tujuan kinerja diarahkan pada pencapaian hasil akhir yang besar.
2. Janji peningkatan *reward* tidak akan memperbaiki usaha lebih besar dan kinerja baik kecuali *reward* dikaitkan dengan jelas dengan kinerja dan cukup besar untuk mendapatkan kepentingan pekerja.
3. Motivasi dipengaruhi oleh persepsi pekerja tentang kejujuran alokasi *reward.*

2.1.5 Indikator Motivasi Kerja

Windi dan Gunasti (2012) mengemukakan bahwa sebagai indicator motivasi adalah :

a. Pembayaran gaji

Imbalan jasa atau uang yang dibayarkan kepada seseorang pada waktu yang teratur untuk jasa-jasa yang diberikan.

b. Kemanan kerja

   Kondisi dimana sesorang merasa dirinya aman terhindar dari gangguan kerja dalam melakukan pekerjaan nya.

c. Hubungan sesama kerja

   Hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja.

d. Penghargaan atau pujian

   Usaha menumbuhkan perasaan seseorang diterima (diakui) dilingkungan kerja.

2.2 Kepuasan Kerja

2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Colquitt, LePine dalam Wibowo (2014, p.131) menyatakan kepuasan kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan sesorang atau pengalaman kerja. Dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan bagaimana kita merasakan tentang pekerjaan kita dan apa yang kita pikirkan tentang pekerjaan tersebut. Menurut Luthans (2016,p.244-245), kepuasan kerja merupakan perasan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2014, p,132), kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai aspek dari pekerjaan seseorang.

2.2.2 Bentuk atau Katagori Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mempunyai beberapa bentuk atau katagori. Colquitt, LePine, Wesson dalam Wibowo (2014, p.132) mengemukakan adanya beberapa katagori kepuasan kerja :

1. *Pay Satisfaction*

   Mencerminkan perasaan pekerja tentang bayaran mereka, termasuk apakah sebanyak yang mereka berhak mendapatkan, diperoleh dengan aman dan

cukup untuk pengeluaran normal. *Pay Satisfaction* didasarkan pada perbandingan antara bayaran yang diinginkan pekerja dengan yang mereka terima.

2. *Promotion Satrisfaction*

   Mencerminkan perasaan pekerja tentang kebijakan promosi perusahaan dan pelaksananny, termaksut apakah promosi sering diberikan, dilakukan dengan jujur dan berdasarkan pada kemampuan.

3. *Supervision Satisfaction*

   Mencerminkan perasaan pekerja tentang atasan mereka, temaksut apakah atasan mereka kompeten, sopan dan komunikator yang baik.

4. *Coworker Satisfaction*

   Mencerminkan perasaan pekerja tentang teman sekerja mereka, termaksut apakah rekan sekerja mereka cerdas, bertanggung jawab, membantu, menyenangkan dan menarik.

5. *Satisfaction With the Work it Self*

   Mencerminkan perasaan pekerja tentang tugas pekerjaan mereka sebenanrnya, termaksut apabila tugasnya menantang, menarik, dihormati dan memanfaatkan keterampilan penting daripada sifat pekerjaan yang menjemukan, berulang – ulang dan tidak nyaman.

6. *Alturism*

   Sifat suka membantu orang lain dan menjadi penyebab moral.

7. *Status*

   Menyangkut prestise, mempunyai kekuatan atas orang lain atau merasa memiliki popularitas.

8. *Environment*

   Lingkungan menunjukan perasaan nyaman dan aman. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan *quality of work life.*

2.2.3 Mengukur Kepuasan Kerja

1. Pandangan Colquit, Le Pine dan WessonColquit, LePine dan Wesson dalam Wibowo (2014, p.132) melihat ada 2 unsur yang terkandung dalam kepuasan kerja, yaitu :
   a. *Value Fulfillment*, pada umumnya pekerja merasa puas apabila pekerjaan mereka memberikan sesuatu yang mereka hargai.
   b. *Satisfaction with the work it self*, memfokus pada meningkatkan efisiensi dari tugas pekerjaan dengan membuatnya lebih disederhanakan dan spesialisasi menggunakan *time and motion study* untuk merencanakan gerakan dan urutan tugas dengan hati – hati.

2. Pandangan Kreitner dan Kinicki

   Terdapat 5 unsur yang menjadi penyebab kepuasan kerja, yaitu :
   a. *Need fulfillment* (pemenuhan kebutuhan), kepuasan ditentukan oleh tingkatan terhadap mana karakteristik pekerja memungkinkan individual memenuhi kebutuhannya.
   b. *Discrepancies* (ketidaksesuaian), bahwa kepuasan adalah sebagai hasil *meet expectation.*
   c. *Value attainment* (pencapaian nilai), kepuasan merupakan hasil dari persepsi bahwa pekerjaan memungkinkan untuk pemenuhan nilai – nilai kerja penting individual.
   d. *Equity* (keadilan), hasil dari persepsin seseoranmg bahwa hasil kerja relative terhadap masukan lebih menynagkan disbanding dengan hasil/ masukan lain.
   e. *Dispositional* (watak), didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat personal.

2.3.4 Cara meningkatkan Kepuasan Kerja

Menurut Kaswan (2015) kepuasan kerja dapat ditingkatkan dengan cara :

1. Membuat pekerjaan menjadi menyenangkan.
2. Memiliki gaji, tunjangan dan kesempatan promosi yang adil.
3. Menyesuaikan orang dengan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan keahlian mereka.
4. Merancang pekerjaan agar menarik dan menyenagkan.

2.3.5 Indikator – Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2006,p.244-245) mengungkapkan terdapat sejumlah indicator kepuasan kerja, yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri

   Kepuasan kerja itu sendiri meerupakan sumber utama kepuasan.
2. Gaji

   Upah dan gaji dikenal menjadi signifikan tetapi kompleks secara kognitif, dan merupakn factor multidimensi dalam kepuasan kerja.
3. Pengawasan

   Pengawasan merupakan sumber penting lain dari kepuasan kerja. Terdapat dua dimensi gaya pengawasan yang memengaruhi kepuasan kerja. Yang pertama berpusat pada karyawan dan dimensi yang lain adalah partisipasi atau pengaruh.
4. Rekan Kerja

   Rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu. Kelompok kerja terutama tim yang kuat bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasihat dan bantuan pada anggota individu.

5. Kondisi Kerja

   Efek lingkungan kerja pada kepuasan kerja sama halnya dengan efek kelompok kerja jika semuanya berjalan baik tidak akan ada masalah kepuasan.

2.3 *Turnover Intention*

2.3.1 Pengertian *Turnover Intention*

Menurut Dharma (2013,p.1) *TurnoverIntention*adalah derajatkecenderungansikapyang dimiliki olehkaryawanuntukmencaripekerjaanbaruditempatlainatau adanyarencanauntukmeninggalkanperusahaandalammasa tiga bulan yangakan datang,enambulanyang akandatang,satu tahunyangakan datang,dan duatahunyangakandatang. Menurut Zeffane dalam Putriani (2014,p.30) *turnover intention*adalah kecenderunganatau niat karyawanuntukberhentibekerjadari pekerjaannya secarasukarelamenurutpilihannyasendiri.

Sedangkanmenurut Sudiro (2011:152), "perputarankaryawanadalah tingkatperpindahan (*movement*)melewatibatas keanggotaandari sebuahorganisasi.Didalamarti yangluas,*turnover* diartikansebagaialiranparakaryawanyang masuk dan keluar perusahaan."Pendapat lain disampaikan oleh Harnoto (2002:2),*"turnover intentions*adalah kadar atau intensitasdarikeinginan untukkeluar dariperusahaan,banyakalasanyang menyebabkan timbulnya *turnoverintentions*ini dan diantaranya adalah keinginan untukmendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

2.3.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

MenurutPrice (dalamKusbiantari2013:94)faktor-faktoryang mempengaruhi terjadinya *turnover intention* terdiri dari:

a. Faktor lingkunganyangterdiri dari:
    1. Tanggung jawab kekerabatan terhadap lingkungan, Semakin besar rasa tanggung jawab tersebut semakin rendah*Turnoverintention.*
    2. Kesempatan kerja, Semakinbanyakkesempatankerja tersediadibursa kerja,semakin besar *turnover intention* – nya.
b. Faktor individualyangterdiri dari:
    1. Kepuasan kerja, Semakinbesarkepuasannyamakasemakinkecilintense*turnover*-nya.
    2. Komitmen terhadap lembaga, Semakin loyal karyawan terhadap lembaga, semakinkecil*turnover intention*-nya.
    3. Perilakumencari peluang/lowongan kerja, Semakinbesarupaya karyawanmencari pekerjaanlain,semakin besar *turnover intention*-nya.
    4. Niat untuk tetap tinggal, Semakinbesar niatkaryawanuntukmempertahankan pekerjaannya, semakin kecil*turnover intention*-nya.
    5. Pelatihan umum/peningkatan kompetensi, Semakinbesartingkattransfer pengetahuandanketrampilan diantarakaryawan, semakin kecil*turnover intention*-nya.
    6. Kemauan bekerjakeras, Semakinbesarkemauankaryawanuntukbekerja keras,semakin kecil*turnover intention*-nya.
    7. Perasaan negatif atau positif terhadap pekerjaannya, Semakinbesarperasaannegatifyang dirasakankaryawanakan mengurangikepuasankerjanya sehingga meningkatkanperilaku peluang kerja lain.

2.3.3 Dampak *Turnover Intention*

*Turnoverintention*pada karyawandapatberdampakpada organisasiketikaberujung padakeputusankaryawanuntukbenar-benar meninggalkan organisasi (*turnover*), karena keinginan untuk keluar tersebut berasal dari individu karyawan sendiridan bukan merupakan keinginan organisasi atauperusahaan.

Disebutkanbeberapa dampaknegatifyang akanterjadipada organisasi akibatpergantiankaryawan,seperti: meningkatnya potensi biaya perusahaan,masalahprestasi,masalah pola komunikasidansosial, merosotnyasemangatkerja,strategi-strategipengendalianyang kaku, hilangnyabiaya-biaya peluangstrategik. Dharma (2013:3)menyebutkandampak*turnover*bagiperusahaan adalah :

1. Biayapenarikan karyawan
   Menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi karyawan, penarikan dan mempelajari.
2. Biayalatihan
   Menyangkutwaktupengawas,departemenpersonaliadankaryawan yangdilatih.
3. Apayang dikeluarkanbuatkaryawanlebihkecildariyang dihasilkan karyawan baru tersebut
4. Tingkat kecelakaan para karyawan baru, biasanyacenderungtinggi
5. Adanyaproduksiyanghilangselama masapergantian karyawan
6. Peralatan produksiyangtidak bisadigunakan sepenuhnya.
7. Banyak pemborosan karena adanyakaryawan baru.
8. Perlu melakukan kerja lembur, kalau tidak akan mengalami penundaan penyerahan.

2.3.4 Indikator *Turnover Intention*

Indikator*TurnoverIntention*menurutChendanFrancesco dikutip dari Dharma (2013:4)yangmeliputi :

1. Pikiran untuk keluar

   ide seseorang untuk keluar dari perusahaan yang disebabkan oleh berbagai faktor.

2. Keinginan untuk mencari lowongan

   Mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain.

3. Adanyakeinginanuntukmeninggalkanorganisasidalambeberapa bulan mendatang.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

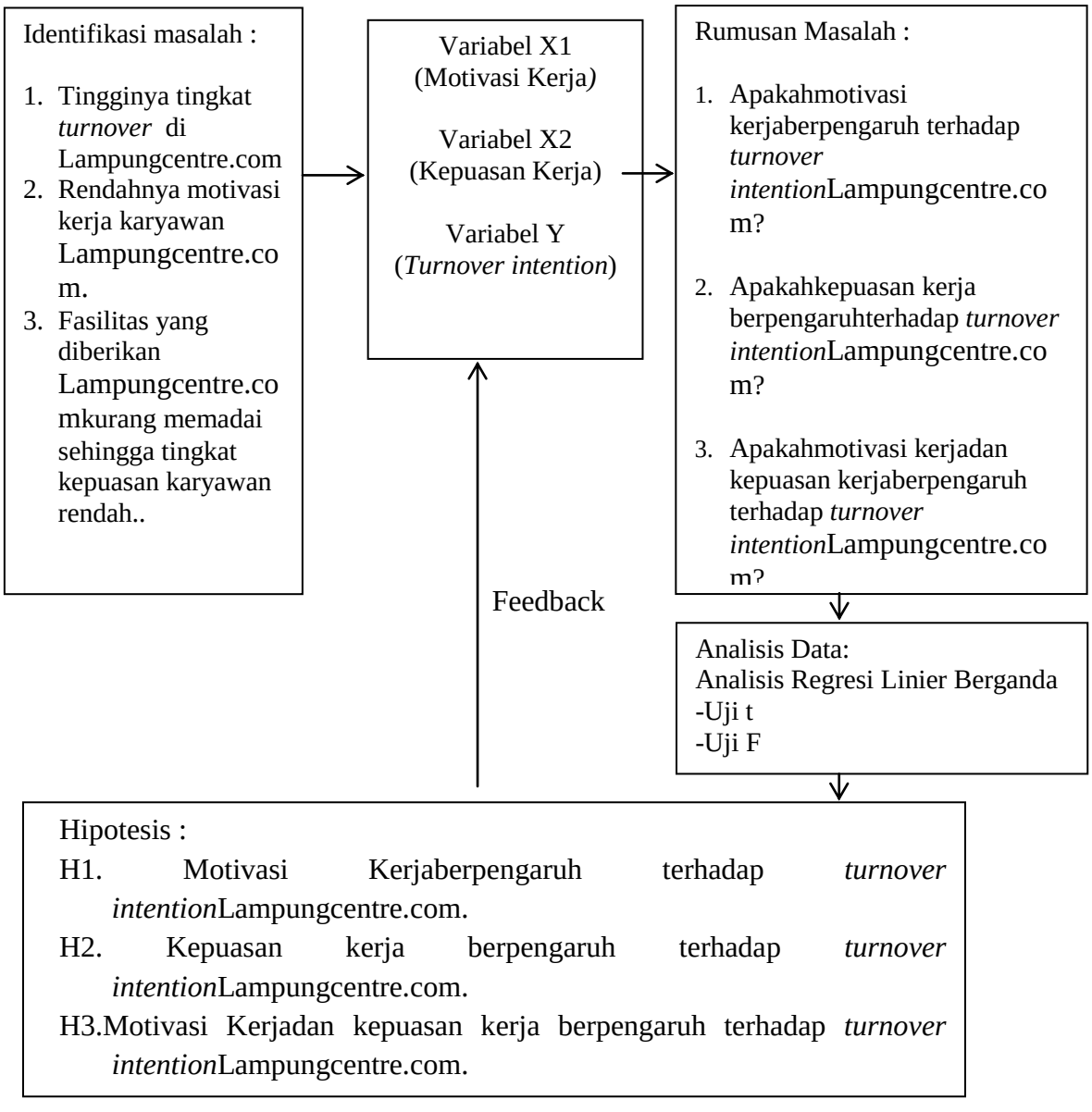
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Arin Dewi Putrianti,dkk. (2014)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Studi pada Karyawan PT. TIKI Jalur Nugraha Eka Kurir Pusat Malang)	Motivasi berpengaruh positif terhadap Turnover Intention. Sedangkan kompensasi tidak berpengaruh positif terhadap Turnover IntentionKaryawan PT. TIKI Jalur Nugraha Eka Kurir Pusat Malang).
2	Gabriela Syahronica,dkk (2015)	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Departemen Dunia Fantasi PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk)	hasil penelitian ini diketahui adanya pengaruh signifikan dari kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan Departemen Dunia Fantasi PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk, dan di sini dapat diketahui bahwa kedua variabel bebas tersebut yang dominan pengaruhnya terhadap Turnover Intention adalah stres kerja karena nilai koefisien beta yang lebih besar. Saran yang diberikan untuk perusahaan adalah berupaya untuk selalu meningkatkan kepuasan kerja karyawan, menurunkan tingkat stres

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
			kerja agar tetap berkembangdan mampu memberikan pelayanan maksimal.
3	Siti Noor dan Suryadi(2018)	Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Komunikasi, dan Motivasi Kerja terhadap *Turnover Intention* Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai "Variabel Antara"	Pengaruh variabel kepemimpinan (X1), kompensasi (X2), komunikasi (X3), dan motivasi kerja (X4) terhadap turnover intention (Z) terbukti pengaruhnya secara tidak langsung melalui variabel kepuasan kerja karyawan (Y) sebagai variabel antara, sedangkan pengaruhnya secara langsung terbukti tidak signifikan.
4	Agung AWS Waspodo, dkk (2013)	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Unitex Di Bogor	Kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan PT. Unitex di Bogor. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan PT. Unitex di Bogor dan Kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki terhadap turnover intention karyawan PT. Unitex di Bogor. Turnover intention karyawan PT. Unitex ini dijelaskan oleh kepuasan kerja dan stres kerja sebesar 45,1% dan sisanya sebesar 54,9% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
5	Rachmawati Meita dan Ida Nurhayati (2014)	Pengaruh Komitmen Profesi Terhadap Turnover Intentions	Hasil penelitian menyebutkan komitmen profesi dan kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap turnover intentions.

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
		Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi (Studi Pada Karyawan Kantor Konsultan Pajak Di Semarang)	Komitmen profesi dalam penelitian ini hanya memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Kesimpulan dari hasil penelitian ini variabel kepuasan kerja tidal dapat menjadi variabel pemediasi antara komitmen profesi terhadap turnover intentions.

2.5 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini, seperti yang disajikan dalam gambar berikut ini:



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.6 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016, p:63) mengemukakan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Sesuai dengan variable–variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalan penelitian ini adalah :

2.6.1 Pengaruh Motivasi kerja terhadap *turnover intention*

Seorang manajer atau pimpinan dapat dikatakan berhasil dalam mendorong karyawan apabila dia mampu menciptakan motivasi yang tepat bagi karyawannya karena dengan motivasi yang tepat maka karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga kinerja karyawan dan tujuan perusahaan dapat tercapai, dalam hal ini jika motivasi kerja yang diterapkan baik maka kinerja karyawan yang dihasilkanpun baik dan sebaliknya jika motivasi kerja yang diterapkan buruk maka kinerjanyapun akan menurun. Dengan adanya motivasi yang akan mendorong karyawan untuk lebih meningkatkan produktivitas kerjanya dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, dalam hal ini suatu organisasi akan mengalami hambatan dalam pencapaian tujuannya yaitu pencapaian kinerja yang optimal, apabila para karyawannya tidak mempunyai motivasi dalam melaksanakan pekerjaan dan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Hal ini didukung oleh penelitian yang

dilakukan oleh Ridwan Purnama (2008), Laksmi Sito,dkk (2012) dan Agustina (2014) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap *turnover* kerja karyawan. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

H1 :Diduga motivasi kerjaberpengaruh terhadap *turnover intention*Lampungcentre.com.

2.6.2 PengaruhKepuasan kerja terhadap *turnover intention*

Kepuasan kerja dan turnover memiliki hubungan yang negatif, yang artinya apabila kepuasan kerja tinggi maka cenderung akan menurunkan tingkat turnover pegawai. Hubungan tersebut akan kuat apabila tidak dipengaruhi oleh faktor lain yaitu mesin. Tingkat pekerjaan mempengaruhi pula kekuatan hubungan tersebut, Kaswan (2015,p.105). Dalam hal tersebut, Pegawai yang merasakan Kepuasan pada pekerjaan yang karyawan jalani akan mendorong timbulnya semangat untuk bekerja dan akan berdampak terhadap tingkat Kinerja yang dihasilkan oleh Pegawai tersebut. Dalam penelitian terdahulu oleh Ali, Mukti (2013) memiliki hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan Kepuasan Kerja Pegawai terhadap turnover pegawai.Sehingga hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

H2 : Diduga kepuasan kerjaberpengaruh terhadap *turnover intention*Lampungcentre.com.

2.6.3 PengaruhMotivasi kerja dan Kepuasan kerja terhadap *turnover intention*

Seorang manajer atau pimpinan dapat dikatakan berhasil dalam mendorong karyawan apabila dia mampu menciptakan motivasi yang tepat bagi karyawannya karena dengan motivasi yang tepat maka karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga kinerja karyawan dan tujuan perusahaan dapat tercapai, dalam hal ini jika motivasi kerja yang diterapkan baik maka

kinerja karyawan yang dihasilkanpun baik dan sebaliknya jika motivasi kerja yang diterapkan buruk maka kinerjanyapun akan menurun. Dengan adanya motivasi yang akan mendorong karyawan untuk lebih meningkatkan produktivitas kerjanya dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, dalam hal ini suatu organisasi akan mengalami hambatan dalam pencapaian tujuannya yaitu pencapaian produktivitas yang optimal, apabila para karyawannya tidak mempunyai motivasi dalam melaksanakan pekerjaan dan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Hubungan tersebut akan kuat apabila tidak dipengaruhi oleh faktor lain yaitu mesin. Tingkat pekerjaan mempengaruhi pula kekuatan hubungan tersebut, Kaswan (2015,p.105). Dalam hal tersebut, Pegawai yang merasakan Kepuasan pada pekerjaan yang karyawan jalani akan mendorong timbulnya semangat untuk bekerja dan akan berdampak terhadap tingkat Kinerja yang dihasilkan oleh Pegawai tersebut.Sehingga hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

H3 :Didugamotivasi kerjadan komunikasiberpengaruh terhadap *turnover intention*Lampungcentre.com.

BAB III
METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode kausalitas karena penelitian ini digunakan untuk mencari pengaruh dari dua variabel bebas yaitu motivasi kerja(X1) dankepuasan kerja (X2)dengan variabel dependen (terikat) yaitu *turnover intention*(Y).

3.2 Sumber data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi :

1. **Data Primer**

   Menurut Sugiyono (2016, p.137) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Penelitian dalam hal ini data yang diperoleh berupa hasil jawaban pada kuisioner peleitian yang diberikan pada karyawan.Penelitian primer membutuhkan data atau informasi dari sumber pertama, baisanya kita sebut dengan responden.Data atau informasi diperoleh melalui pertanyaan tertulis dengen menggunakan kuesioner.Jenis data yang digunakan adalah data dari hasil jawaban di Lampungcentre.com.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2016, p.137) data sekunder merupakan sumber data yang yang memberikan data kepada pengumpul. Penelitian ini juga menggunakan data-data dalam bentuk publikasi baik dari lembaga-lembaga terkait. Data sekunder yang digunakan berupa jurnal–jurnal penelitian terdahulu serta buku–buku yang berhubungan dengan komitmen organisasional dankepuasan kerja dan *turnover intention*.

.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah dengan menggunakan kuisioner. Penelitian ini dilakukan dengan cara turun secara langsung ke lapangan penelitian untuk memperoleh data-data berkaitan dengan kebutuhan penelitian dan menggunakan penilaian berdasarkan skala likert.

Tabel 3.1Skala Likert

Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2016, p.94)

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2016, p.80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Lampungcentre.com yaitu sebanyak 32 orang karyawan.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2016, p.81) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.Pengambilan sampel dalam penelitian inimenggunakan teknik sampling jenuh yaitu penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.Sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 31 karyawan karena pimpinan cabang tidak masuk kedalam sampel penelitian.

3.5 Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemuadian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013, p.63).

a. Variabel bebas /independen

   Variabel bebas atau independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono 2013, p.64). Dalam penelitian ini adalahmotivasi kerja dan kepuasan kerja.

b. Variabel terikat / dependen

   Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. (Sugiyono 2013, p.64). Dalam penelitian ini variabel terikat adalah *turnover intention*(Y).

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel bertujuan untuk menjelaskan makna variabel yang sedang di teliti.Menurut Riduwan dan Kuncoro (2010,p.182) memberikan pengertian tentang definisi operasional adalah unsur peneliti yang memberitahukan bagaimana cara mengukur suatu variabel, dengan kata lain, definisi operaasional adalah semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana cara mengukur suatu variabel:

Tabel 3.3
Definisi Konsep dan Operasional Variabel

Variabel	Definisi konsep	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Motivasi kerja (X1)	Motivasi didefinisikan sebagai pemberian motif, penimbulan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan pada seseorang untuk melaksanakan tugas/ pekerjaan dengan baik sesuai tanggung jawab yang diberikan. Windy Dan Gunasti (2012)	Semangat yang timbul dalam diri Karyawan Lampung centre.comuntuk melakukan pekerjaanya.	1. Pembayaran Gaji 2. Keamanan Kerja 3. Hubungan sesama pekerja 4. Penghargaan / Pujian Windy Dan Gunasti (2012)	Interval
Kepuasan Kerja (X2)	Menurut Luthans (2016), kepuasan kerja merupakan perasan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya.	Perasaan senang pada karyawan di Lampung centre.com sebagai penilaian positif terhadap pekerjaaanya	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Gaji 3. Pengawasan 4. Rekan kerja 5. Kondisi kerja	Interval

		dan lingkungannya.		
Turnover Intention (Y)	*TurnoverIntention*adalah derajatkecenderungansikapyang dimiliki olehkaryawanuntuk mencaripekerjaanbaruditempatlainatau adanyarencanameninggalkanperusahaandalammasa tiga bulan yangakan datang,enambulanyangakandatang,satutahunyangakan datang,dan duatahunyangakandatang(Dharma,2013).	Sikap yang muncul dari dalam diri karyawan Lampung centre.com untuk mencari pekerjaan yang baru.	1. Pikiran untuk keluar. 2. Keinginan mencari Lowongan. 3. Keinginankeluar dalambeberapa bulan mendatang.	Interval

Sumber :Data diolah 2019

3.7 Uji Persyaratan Instrumen

Pada variabel ini yang di ukur adalah Variabel (independen) X yaitu motivasi kerja dan kepuasan kerja dengan variabel dependen (terikat) yaitu *turnover intention* (Y). Uji persyaratan instrumen penelitian menguji validitas dan reliabilitas.

3.7.1 Uji Validitas

Instrumen dikatakan valid apabila instrumen tersebut bisa mengukur apa yang hendak di ukur (Sugiono 2016, p.121) validitas adalah alat ukur yang digunakan dalam pengukuran, instrumen dinyatakan valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk mengukur tingkat validitas dalam penelitian ini digunakan

rumus korelasi produk moment, di olah menggunakan program SPSS 21 dengan kriteria sebagai berikut :

$$R = \frac{n\sum XY - \sum X.\sum Y}{\sqrt{\{(n\sum X^2) - (\sum X)^2.(n\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana :

R = korelasi antara variabel X dan Y

n = jumlah responden

X = jumlah skor item

Y = jumlah skor total seluruh item

Kriteria pengujian :

a. Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen valid

Bila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen tidak valid

b.Penjelasan dan kesimpulan dari butir 1 dan 2 dengan membandingkan antara r hitung dengan r tabel dan probabilitas (sig) dengan r tabel maka akan disimpulkan instrumen tersebut dinyatakan valid atau sebaliknya.

c. Jika sig > alpha 0,05 maka instrumen tidak valid

Jika sig < alpha 0,05 maka instrumen valid

d. Pengujian validitas instrumen dilakukan melalui program SPSS 20.0

Jika hasil analisis menunjukan nilai sig < alpha 0,05, maka butir item tersebut dinyatakan valid dan dapat dipakai untuk penelitian, tetapi apabila sig > alpha 0,05 maka pengukuran tersebut tidak valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2016, p.123) pengujian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana mengukur data memberikan hasil relatif konsisten bila dilakukan pengukuran ulang pada subjek yang sama, fungsi dari uji reliabilitas adalah mengetahui sejauh mana keadaan alat ukur atau kuesioner (angket) tersebut. Hasil penelitian yang reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda, instrumen yang reliabel berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama, uji reliabilitas kuesioner menggunakan prosedur yang sama dengan uji validitas. Reliabel artinya konsisten atau stabil, suatu alat ukur dikaitkan reliabel apabila hasil alat ukur tersebut konsisten sehingga dapat dipercaya.Penelitian ini, menggunakan pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 20.0 *(Statistical Program and Service Solution).* Uji reliabilitas menggunakan rumus *alphacronbach* yaitu :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1}\right]\left[1-\frac{\sum \sigma i^2}{\sigma i}\right]$$

Dimana:
r_{11} = Reabilitas instrument
K = Banyaknya soal
$\sum \sigma i^2$ = Jumlah skor varian item
σi^2 = Varians total

Selanjutnya untuk menginterpresentasikan besarnya nilai r *alpha cronbach* pada interpretasi r dibawah ini :

Tabel 3.4
Interpretasi nilai r

Interval koefisien r	Interpretasi
0,800 – 1,00	Sangat Tinggi
0,600 – 0,800	Tinggi
0,400 – 0,600	Cukup
0,200 – 0,400	Rendah

0,000 – 0,200	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2016, p.184).

3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

3.8.1 Uji Linieritas

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Ada beberapa uji linieritas yang dapat dilakukan salah satunya dengan *compare means.*

Rumusan Hipotesis :

Ho: model regresi berbentuk linier.

Ha: model regresi tidak berbentuk linier.

Kriteria Pengambilan keputusan

Jika probabilitas (Sig) < 0,05 (Alpha) maka Ho ditolak.

Jika probabilitas (Sig) > 0,05 (Alpha) maka Ho diterima.

Penjelasan dan kesimpulan dari butir 1 dan 2, dengan membandingkan nilai probabilitas (sig) > 0,05 atau sebaliknya maka variabel X linier atau tidak linier.

3.8.2Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas satu dengan variabel bebas lainnya.Jika terjadi korelasi diantara variabel independen, maka terdapat

problem multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak ada korelasi diantara variabel indepedent.

Kriteria pengujian:

1. Ho : tidak terdapat hubungan antar variabel independen.
   Ha : terdapat hubungan antar variabel independen.
2. Jika nilai VIF ≥ 10 maka ada gejala multikolineritas.
   Jika nilai VIF ≤ 10 maka tidak ada gejala multikolineritas.

3. Jika nilai tolerance < 0,1 maka ada gejala multikolineritas.
   Jika nilai tolerance> 0,1 maka tidak ada gejala multikolineritas.
4. Pengujian multikolinieritas dilakukan melalui program SPSS 21.

3.9 Metode Analisis Data

3.9.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan pengembangan dari analisis regresi sederhana.Kegunaanya, yaitu untuk meramalkan nilai variabel terikat (Y) apabila variabel bebasnya (X) dua atau lebih.Analisis regresi ganda adalah alat untuk meramalkan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat (untuk membuktikan ada tidaknya hubungan fungsional atau hubungan kausal antara dua atau lebih variabel bebas.

$$\mathbf{Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2}$$

Keterangan :

Y = *Turnover Intention*

X1 = Motivasi Kerja

X2 = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

b1, b2 = Koefisien regresi

3.10 Pengujian Hipotesis

3.10.1 Uji t

Uji pasrial (uji t) yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya.Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung, proses uji t identik dengan uji F (dilihat perhitungan SPSS 20.

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak.

   Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho diterima.

b. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak.

   Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima.

3.10.2 Uji F

Ujisimultan (uji F) dengan uji serentak atau uji model / uji anova, yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya.Atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik / signifikan atau tidak baik / non signifikan.

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara:

1. Membandingkan hasil perhitungan F dengan kriteria sebagai berikut :
   a. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Ho ditolak dan Ha diterima.
   b. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka Ho diterima Ha ditolak.

2. Menentukan nilai titik kritis untuk F tabel pada db_1 = k dan db_2 = n-k-l.

3.Menentukan dan membandingkan probabilitas (sig.) dengan nilai α (0,05) dengan kriteria sebagai berikut :

a. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak.
b. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima.

4. Menentukan kesimpulan dari hasil uji hipotesis.

BAB II
LANDASAN TEORI

2.1 Motivasi Kerja

2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Robbert Heller, Wibowo (2014,p.121) Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerjaan memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Motivasi Kerja pada umumnya berkaitan dengan tujuan, sedangkan tujuan organisasional mencangkup pada perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan (Robbins dan Judge dalam Wibowo : 2014,p.121)

Menurut Hamzah Unodalam Olyvia (2014) memberikan definisi motivasi kerja sebagai kekuatan dalam diri orang yang mempengaruhi arah, intensitas dan ketekunan perilaku sukarela seseorang untuk melakukan pekerjaan. Motivasi Kerja merupakan proses psikologis yang membangkitkan, mengarahkan dan ketekunan dalam melakukan tindakan secara sukarela yang diarahkan pada pencapaian tujuan (Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo : 2014,p.121). Dari pengertian maupun definisi motivasi kerja para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan pekerjaan yang dilakukannya sehingga ia dapat mencapai tujuannya.

2.1.2 Pendorong Motivasi Kerja

Menurut Newstrom dalam Wibowo (2014,p.123) pendorong Motivasi Kerja yang memfokus pada dorongan untuk *achievement, affiliation* dan *power.*

1. *Achievement Motivation*

   Motivasi berprestasi adalah suatu dorongan yang dimiliki banyak orang untuk mengejar dan mencapai tujuan menantang.

2. *Affiliation Motivation*

   Motivasi untuk berafiliasi merupakan suatu dorongan untuk berhubungan dengan orang atas dasar social, bekerja dengan orang yang cocok dan berpengalaman dengan perasaan sebagai komunitas.

3. *Power Motivation*

   Motivasi akan kekuasaan merupakan suatu dorongan untuk mempengaruhi orang, melakukan pengawasan dan merubah situasi.

Baldoni, Wibowo (2014,p.124) mengemukakan pendapat bahwa terdapat tiga factor pendorong utama motivasi yaitu :

1. *Energize,* adalah yang dilakukan pemimpin ketika mereka menetapkan contoh yang benar, mengkomunikasikan yang jelas dan menantang dengan cara yang tyepat. Hal tersebut dilakukan dengan *exemplify, communicate* dan *chalange.*
   a. *Exemplify,* adalah memotivasi dengan cara memulai member contoh yang baik.
   b. *Communicate,* merupakan sentral kepemimpinan termaksud bagaimana pemimpin berbicara, mendengar dan belajar.
   c. *Challenge,* adalah tantangan yang disukai orang. Pemimpin dapat mencapai tujuan karena menghubungkan tujuan dengan pemenuhan keinginan.
2. *Encourage,* adalah apa yang dilakukan pemimpin untuk pendukung proses motivasi melalui pemberdayaan, *coaching* dan penghargaan. *Encourage* dilakukan dengan cara *empower, coach* dan *recognize.*
   a. *Empower,* merupakan proses dimana orang menerima tanggung jawab dan diberi kewenangan untuk melakukan pekerjaannya.
   b. *Coach,* merupakan kesempatan bagi pemimpin untuk mengenal bawahannya secara pribadi dan menunjukan bagaimana dapat membantu pekerja dalam mencapai tujuan pribadi dan organisasi.
   c. *Recognize,* alasan tunggal yang paling kuat mengapa orang bekerja, disamping keperluan penghasilan.
3. *Exhorting,* adalah bagaimana pemimpin menciptakan pengalaman berdasarkan pengorbanan dan inspirasi yang menyiapkan landasan dimana motivasi berkembang. *Exhorting* dilakukan melalui *sacrifice* dan *inspire.*
   a. *Sacrifice,* suatu ukuran pelyanan yang paling benar dengan menempatkan kebutuhan orang lain di atas kebutuhan kita sendiri.
   b. *Inspire,* merupakan turunan motivasi, apabila motivasi dating dari dalam maka bentuknya adalah *self – inspiration.*

2.1.3 Pendekatan Dalam Motivasi

Pendekatan yang dapat dilakukan untuk memotivasi pekerjaan adalah melalui *employee engagement. Employee engagement* merupakan motivasi emosional dan kognitif pekerjaan, *self- afficacy* untuk menjalankan pekerjaan, perasaan kejelasan atas visi organisasi dan peran spesifik mereka dalam visi tersebut dan keyakinan bahwa mereka mempunyai sumber daya untuk dapat menjalankan pekerjaan Wibowo (2014,p.125).Sedangkan menurut Robbins dan Judge dalam Wibowo (2014,p125) pendekatan lain untuk memotivasi pekerjaan adalah *organizational justice* yaitu persepsi menyeluruh tentang apa yang dianggap jujur di tempat kerja, terdiri dari : *distributive justice, procedural dan interactional justice.*

1. *Distributive Justice*

   Menunjukan kejujuran yang dirasakan antara rasio hasil individu dibandingkan dengan rasio hasil terhadap kontribusi orang lain. Terdapat 3 prinsip yang dapat diterapkan :

   a. *Equality principle*, prinsip kesamaan ketika kita yakin bahwa setiap orang dalam kelompok menerima hasil yang sama.

   b. *Need principle*, prinsip kebutuhan diterapkan ketika kita yakin bahwa mereka yang memiliki kebutuhan terbesar harus menerima hasil lebih banyak dari pada mereka dengan kebutuhan rendah.

   c. *Equity principle*, prinsip keadilan berpendapat bahwa orang harus dibayar proposional dengan kontribusinya.

2. *Procedural Justice*

   Procedural Justice merupakan keadilan yang dirasakan dari prosedur yang dipergunakan untuk memutuskan distribusi sumber daya. Cara terbaik untuk memperbaikinya, yaitu :

   a. Dengan mulai memberikan suara kepada pekerja selama proses,

   b. Mendorong mereka untuk menunjukan fakta dan perspektif atas dasar masalahnya,

c. Pekerja cendrung merasa lebih baik setelah mempunyai kesempatan berbicara tentang apa yang ada dalam pikirannya.

3. *Interactional Justice*

   Interactional justice merupakan persepsi individual terhadap tingkatan dimana mereka diperlakukan dengan bermartabat, perhatian dan rasa hormat.

1. Robinbins dan Judge dalam Wibowo (2014,p.126) menunjukan bahwa ada beberapa pendekatan yang dapat dilakukan untuk memotivasi orang, antara lain : *job design, involvement dan reward.*

2.1.4 Tantangan dalam Memotivasi

Memotivasi orang adalah merupakan aspek kunci bagi manajer yang efektif. Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2014,p.126) ada dua tantangan yang dihadapi manajer :

1. Banyak tugas pekerjaan manajer direntang lebih luas.
2. Manajer mungkin tidak tau bagaimana memotivasi orang, selain sekedar menggunakan penghargaan financial.

Pentingnnya bagi organisasi melatih manager mereka untuk menilai orang dengan tepat. Manajer harus membuat penghargaan ekstrinsik pada pekerja. Ada tiga hal yang perlu dipertimbangkan :

1. Menejer perlu memastikan bahwa tujuan kinerja diarahkan pada pencapaian hasil akhir yang besar.
2. Janji peningkatan *reward* tidak akan memperbaiki usaha lebih besar dan kinerja baik kecuali *reward* dikaitkan dengan jelas dengan kinerja dan cukup besar untuk mendapatkan kepentingan pekerja.
3. Motivasi dipengaruhi oleh persepsi pekerja tentang kejujuran alokasi *reward.*

2.1.5 Indikator Motivasi Kerja

Windi dan Gunasti (2012) mengemukakan bahwa sebagai indicator motivasi adalah :

a. Pembayaran gaji

Imbalan jasa atau uang yang dibayarkan kepada seseorang pada waktu yang teratur untuk jasa-jasa yang diberikan.

b. Kemanan kerja

   Kondisi dimana sesorang merasa dirinya aman terhindar dari gangguan kerja dalam melakukan pekerjaan nya.

c. Hubungan sesama kerja

   Hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja.

d. Penghargaan atau pujian

   Usaha menumbuhkan perasaan seseorang diterima (diakui) dilingkungan kerja.

2.2 Kepuasan Kerja

2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Colquitt, LePine dalam Wibowo (2014, p.131) menyatakan kepuasan kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan sesorang atau pengalaman kerja. Dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan bagaimana kita merasakan tentang pekerjaan kita dan apa yang kita pikirkan tentang pekerjaan tersebut. Menurut Luthans (2016,p.244-245), kepuasan kerja merupakan perasan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2014, p,132), kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai aspek dari pekerjaan seseorang.

2.2.2 Bentuk atau Katagori Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mempunyai beberapa bentuk atau katagori. Colquitt, LePine, Wesson dalam Wibowo (2014, p.132) mengemukakan adanya beberapa katagori kepuasan kerja :

1. *Pay Satisfaction*

   Mencerminkan perasaan pekerja tentang bayaran mereka, termasuk apakah sebanyak yang mereka berhak mendapatkan, diperoleh dengan aman dan cukup untuk pengeluaran normal. *Pay Satisfaction* didasarkan pada perbandingan antara bayaran yang diinginkan pekerja dengan yang mereka terima.

2. *Promotion Satrisfaction*

Mencerminkan perasaan pekerja tentang kebijakan promosi perusahaan dan pelaksananny, termaksut apakah promosi sering diberikan, dilakukan dengan jujur dan berdasarkan pada kemampuan.

3. *Supervision Satisfaction*

   Mencerminkan perasaan pekerja tentang atasan mereka, temaksut apakah atasan mereka kompeten, sopan dan komunikator yang baik.

4. *Coworker Satisfaction*

   Mencerminkan perasaan pekerja tentang teman sekerja mereka, termaksut apakah rekan sekerja mereka cerdas, bertanggung jawab, membantu, menyenangkan dan menarik.

5. *Satisfaction With the Work it Self*

   Mencerminkan perasaan pekerja tentang tugas pekerjaan mereka sebenanrnya, termaksut apabila tugasnya menantang, menarik, dihormati dan memanfaatkan keterampilan penting daripada sifat pekerjaan yang menjemukan, berulang – ulang dan tidak nyaman.

6. *Alturism*

   Sifat suka membantu orang lain dan menjadi penyebab moral.

7. *Status*

   Menyangkut prestise, mempunyai kekuatan atas orang lain atau merasa memiliki popularitas.

8. *Environment*

   Lingkungan menunjukan perasaan nyaman dan aman. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan *quality of work life.*

2.2.3 Mengukur Kepuasan Kerja

1. Pandangan Colquit, Le Pine dan WessonColquit, LePine dan Wesson dalam Wibowo (2014, p.132) melihat ada 2 unsur yang terkandung dalam kepuasan kerja, yaitu :
   a. *Value Fulfillment*, pada umumnya pekerja merasa puas apabila pekerjaan mereka memberikan sesuatu yang mereka hargai.
   b. *Satisfaction with the work it self*, memfokus pada meningkatkan efisiensi dari tugas pekerjaan dengan membuatnya lebih disederhanakan dan spesialisasi

menggunakan *time and motion study* untuk merencanakan gerakan dan urutan tugas dengan hati – hati.

2. Pandangan Kreitner dan Kinicki

Terdapat 5 unsur yang menjadi penyebab kepuasan kerja, yaitu :

a. *Need fulfillment* (pemenuhan kebutuhan), kepuasan ditentukan oleh tingkatan terhadap mana karakteristik pekerja memungkinkan individual memenuhi kebutuhannya.
b. *Discrepancies* (ketidaksesuaian), bahwa kepuasan adalah sebagai hasil *meet expectation.*
c. *Value attainment* (pencapaian nilai), kepuasan merupakan hasil dari persepsi bahwa pekerjaan memungkinkan untuk pemenuhan nilai – nilai kerja penting individual.
d. *Equity* (keadilan), hasil dari persepsin seseoranmg bahwa hasil kerja relative terhadap masukan lebih menynagkan disbanding dengan hasil/ masukan lain.
e. *Dispositional* (watak), didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat personal.

2.3.4 Cara meningkatkan Kepuasan Kerja

Menurut Kaswan (2015) kepuasan kerja dapat ditingkatkan dengan cara :

1. Membuat pekerjaan menjadi menyenangkan.
2. Memiliki gaji, tunjangan dan kesempatan promosi yang adil.
3. Menyesuaikan orang dengan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan keahlian mereka.
4. Merancang pekerjaan agar menarik dan menyenagkan.

2.3.5 Indikator – Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2006,p.244-245) mengungkapkan terdapat sejumlah indicator kepuasan kerja, yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri

   Kepuasan kerja itu sendiri meerupakan sumber utama kepuasan.
2. Gaji

Upah dan gaji dikenal menjadi signifikan tetapi kompleks secara kognitif, dan merupakn factor multidimensi dalam kepuasan kerja.

3. Pengawasan

   Pengawasan merupakan sumber penting lain dari kepuasan kerja. Terdapat dua dimensi gaya pengawasan yang memengaruhi kepuasan kerja. Yang pertama berpusat pada karyawan dan dimensi yang lain adalah partisipasi atau pengaruh.

4. Rekan Kerja

   Rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu. Kelompok kerja terutama tim yang kuat bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasihat dan bantuan pada anggota individu.

5. Kondisi Kerja

   Efek lingkungan kerja pada kepuasan kerja sama halnya dengan efek kelompok kerja jika semuanya berjalan baik tidak akan ada masalah kepuasan.

2.3 *Turnover Intention*

2.3.1 Pengertian *Turnover Intention*

Menurut Dharma (2013,p.1) *TurnoverIntention*adalah derajatkecenderungansikapyang dimiliki olehkaryawanuntukmencaripekerjaanbaruditempatlainatau adanyarencanauntukmeninggalkanperusahaandalammasa tiga bulan yangakan datang,enambulanyang akandatang,satu tahunyangakan datang,dan duatahunyangakandatang. Menurut Zeffane dalam Putriani (2014,p.30) *turnover intention*adalah kecenderunganatau niat karyawanuntukberhentibekerjadari pekerjaannya secarasukarelamenurutpilihannyasendiri.

Sedangkanmenurut Sudiro (2011:152), "perputarankaryawanadalah tingkatperpindahan (*movement*)melewatibatas keanggotaandari sebuahorganisasi.Didalamarti yangluas,*turnover* diartikansebagaialiranparakaryawanyang masuk dan keluar perusahaan."Pendapat lain disampaikan oleh Harnoto (2002:2),*"turnover intentions*adalah kadar atau intensitasdarikeinginan untukkeluar dariperusahaan,banyakalasanyang menyebabkan timbulnya *turnoverintentions*ini dan diantaranya adalah keinginan untukmendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

2.3.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

MenurutPrice (dalamKusbiantari2013:94)faktor-faktoryang mempengaruhi terjadinya *turnover intention* terdiri dari:

a. Faktor lingkunganyangterdiri dari:
    1. Tanggung jawab kekerabatan terhadap lingkungan, Semakin besar rasa tanggung jawab tersebut semakin rendah*Turnoverintention.*
    2. Kesempatan kerja, Semakinbanyakkesempatankerja tersediadibursa kerja,semakin besar *turnover intention* – nya.
b. Faktor individualyangterdiri dari:
    1. Kepuasan kerja, Semakinbesarkepuasannyamakasemakinkecilintense*turnover*-nya.
    2. Komitmen terhadap lembaga, Semakin loyal karyawan terhadap lembaga, semakinkecil*turnover intention*-nya.
    3. Perilakumencari peluang/lowongan kerja, Semakinbesarupaya karyawanmencari pekerjaanlain,semakin besar *turnover intention*-nya.
    4. Niat untuk tetap tinggal, Semakinbesar niatkaryawanuntukmempertahankan pekerjaannya, semakin kecil*turnover intention*-nya.
    5. Pelatihan umum/peningkatan kompetensi, Semakinbesartingkattransfer pengetahuandanketrampilan diantarakaryawan, semakin kecil*turnover intention*-nya.
    6. Kemauan bekerjakeras, Semakinbesarkemauankaryawanuntukbekerja keras,semakin kecil*turnover intention*-nya.
    7. Perasaan negatif atau positif terhadap pekerjaannya, Semakinbesarperasaannegatifyang dirasakankaryawanakan mengurangikepuasankerjanya sehingga meningkatkanperilaku peluang kerja lain.

2.3.3 Dampak *Turnover Intention*

*Turnoverintention*pada karyawandapatberdampakpada organisasiketikaberujung padakeputusankaryawanuntukbenar-benar meninggalkan organisasi (*turnover*),

karena keinginan untuk keluar tersebut berasal dari individu karyawan sendiridan bukan merupakan keinginan organisasi atauperusahaan.

Disebutkanbeberapa dampaknegatifyang akanterjadipada organisasi akibatpergantiankaryawan,seperti: meningkatnya potensi biaya perusahaan,masalahprestasi,masalah pola komunikasidansosial, merosotnyasemangatkerja,strategi-strategipengendalianyang kaku, hilangnyabiaya-biaya peluangstrategik. Dharma (2013:3)menyebutkandampak*turnover*bagiperusahaan adalah :

1. Biayapenarikan karyawan
   Menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi karyawan, penarikan dan mempelajari.
2. Biayalatihan
   Menyangkutwaktupengawas,departemenpersonaliadankaryawan yangdilatih.
3. Apayang dikeluarkanbuatkaryawanlebihkecildariyang dihasilkan karyawan baru tersebut
4. Tingkat kecelakaan para karyawan baru, biasanyacenderungtinggi
5. Adanyaproduksiyanghilangselama masapergantian karyawan
6. Peralatan produksiyangtidak bisadigunakan sepenuhnya.
7. Banyak pemborosan karena adanyakaryawan baru.
8. Perlu melakukan kerja lembur, kalau tidak akan mengalami penundaan penyerahan.

2.3.4 Indikator *Turnover Intention*

Indikator*TurnoverIntention*menurutChendanFrancesco dikutip dari Dharma (2013:4)yangmeliputi :

1. Pikiran untuk keluar
   ide seseorang untuk keluar dari perusahaan yang disebabkan oleh berbagai faktor.
2. Keinginan untuk mencari lowongan
   Mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain.
3. Adanyakeinginanuntukmeninggalkanorganisasidalambeberapa bulan mendatang.

2.4 Penelitian Terdahulu

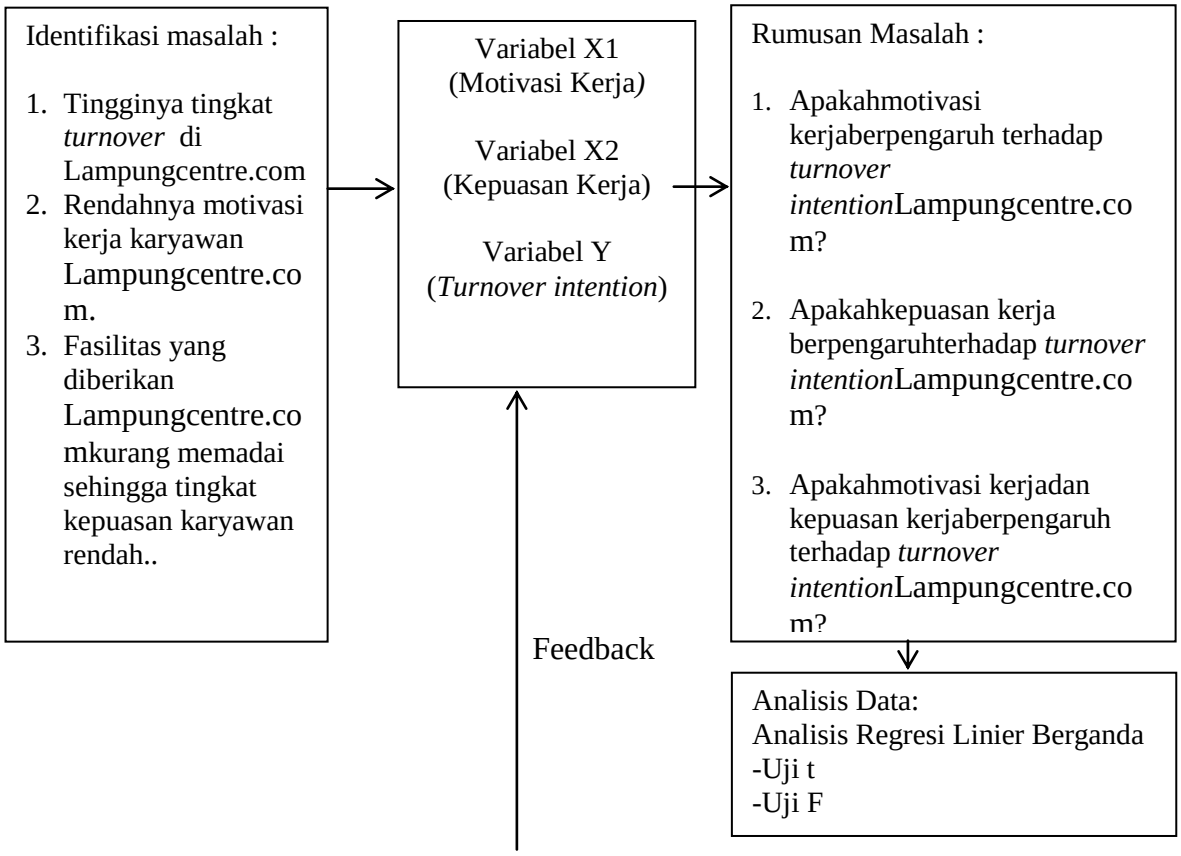
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

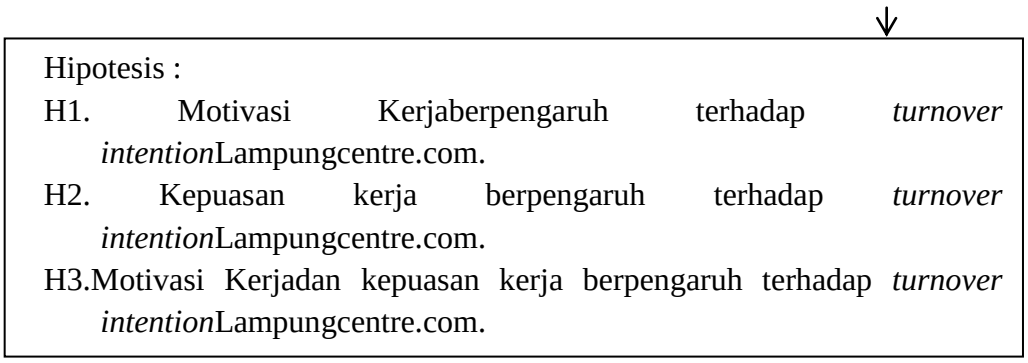
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Arin Dewi Putrianti,dkk. (2014)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Studi pada Karyawan PT. TIKI Jalur Nugraha Eka Kurir Pusat Malang)	Motivasi berpengaruh positif terhadap Turnover Intention. Sedangkan kompensasi tidak berpengaruh positif terhadap Turnover IntentionKaryawan PT. TIKI Jalur Nugraha Eka Kurir Pusat Malang).
2	Gabriela Syahronica,dkk (2015)	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Departemen Dunia Fantasi PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk)	hasil penelitian ini diketahui adanya pengaruh signifikan dari kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan Departemen Dunia Fantasi PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk, dan di sini dapat diketahui bahwa kedua variabel bebas tersebut yang dominan pengaruhnya terhadap Turnover Intention adalah stres kerja karena nilai koefisien beta yang lebih besar. Saran yang diberikan untuk perusahaan adalah berupaya untuk selalu meningkatkan kepuasan kerja karyawan, menurunkan tingkat stres kerja agar tetap berkembangdan mampu memberikan pelayanan maksimal.
3	Siti Noor dan Suryadi(2018)	Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Komunikasi, dan Motivasi Kerja terhadap *Turnover Intention* Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai "Variabel Antara"	Pengaruh variabel kepemimpinan (X1), kompensasi (X2), komunikasi (X3), dan motivasi kerja (X4) terhadap turnover intention (Z) terbukti pengaruhnya secara tidak langsung melalui variabel kepuasan kerja karyawan (Y) sebagai variabel antara, sedangkan pengaruhnya secara langsung terbukti tidak signifikan.
4	Agung AWS Waspodo, dkk (2013)	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt.	Kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan PT. Unitex di Bogor. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan PT. Unitex di Bogor dan

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
		Unitex Di Bogor	Kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki terhadap turnover intention karyawan PT. Unitex di Bogor. Turnover intention karyawan PT. Unitex ini dijelaskan oleh kepuasan kerja dan stres kerja sebesar 45,1% dan sisanya sebesar 54,9% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
5	Rachmawati Meita dan Ida Nurhayati (2014)	Pengaruh Komitmen Profesi Terhadap Turnover Intentions Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi (Studi Pada Karyawan Kantor Konsultan Pajak Di Semarang)	Hasil penelitian menyebutkan komitmen profesi dan kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap turnover intentions. Komitmen profesi dalam penelitian ini hanya memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Kesimpulan dari hasil penelitian ini variabel kepuasan kerja tidal dapat menjadi variabel pemediasi antara komitmen profesi terhadap turnover intentions.

2.5 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini, seperti yang disajikan dalam gambar berikut ini:





Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.6 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016, p:63) mengemukakan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Sesuai dengan variable–variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalan penelitian ini adalah :

2.6.1 Pengaruh Motivasi kerja terhadap *turnover intention*

Seorang manajer atau pimpinan dapat dikatakan berhasil dalam mendorong karyawan apabila dia mampu menciptakan motivasi yang tepat bagi karyawannya karena dengan motivasi yang tepat maka karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga kinerja karyawan dan tujuan perusahaan dapat tercapai, dalam hal ini jika motivasi kerja yang diterapkan baik maka kinerja karyawan yang dihasilkanpun baik dan sebaliknya jika motivasi kerja yang diterapkan buruk maka kinerjanyapun akan menurun. Dengan adanya motivasi yang akan mendorong karyawan untuk lebih meningkatkan produktivitas kerjanya dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, dalam hal ini suatu organisasi akan mengalami hambatan dalam pencapaian tujuannya yaitu pencapaian kinerja yang optimal, apabila para karyawannya tidak mempunyai motivasi dalam melaksanakan pekerjaan dan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ridwan Purnama (2008), Laksmi Sito,dkk (2012) dan Agustina (2014) menunjukkan bahwa motivasi

berpengaruh terhadap *turnover* kerja karyawan. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

H1 :Diduga motivasi kerjaberpengaruh terhadap *turnover intention*Lampungcentre.com.

2.6.2 PengaruhKepuasan kerja terhadap *turnover intention*

Kepuasan kerja dan turnover memiliki hubungan yang negatif, yang artinya apabila kepuasan kerja tinggi maka cenderung akan menurunkan tingkat turnover pegawai. Hubungan tersebut akan kuat apabila tidak dipengaruhi oleh faktor lain yaitu mesin. Tingkat pekerjaan mempengaruhi pula kekuatan hubungan tersebut, Kaswan (2015,p.105). Dalam hal tersebut, Pegawai yang merasakan Kepuasan pada pekerjaan yang karyawan jalani akan mendorong timbulnya semangat untuk bekerja dan akan berdampak terhadap tingkat Kinerja yang dihasilkan oleh Pegawai tersebut. Dalam penelitian terdahulu oleh Ali, Mukti (2013) memiliki hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan Kepuasan Kerja Pegawai terhadap turnover pegawai.Sehingga hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

H2 : Diduga kepuasan kerjaberpengaruh terhadap *turnover intention*Lampungcentre.com.

2.6.3 PengaruhMotivasi kerja dan Kepuasan kerja terhadap *turnover intention*

Seorang manajer atau pimpinan dapat dikatakan berhasil dalam mendorong karyawan apabila dia mampu menciptakan motivasi yang tepat bagi karyawannya karena dengan motivasi yang tepat maka karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga kinerja karyawan dan tujuan perusahaan dapat tercapai, dalam hal ini jika motivasi kerja yang diterapkan baik maka kinerja karyawan yang dihasilkanpun baik dan sebaliknya jika motivasi kerja yang diterapkan buruk maka kinerjanyapun akan menurun. Dengan adanya motivasi yang akan mendorong karyawan untuk lebih meningkatkan produktivitas kerjanya dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, dalam hal ini suatu organisasi akan mengalami hambatan dalam pencapaian tujuannya yaitu pencapaian produktivitas yang optimal, apabila para karyawannya tidak mempunyai motivasi dalam melaksanakan pekerjaan dan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Hubungan tersebut akan kuat apabila tidak

dipengaruhi oleh faktor lain yaitu mesin. Tingkat pekerjaan mempengaruhi pula kekuatan hubungan tersebut, Kaswan (2015,p.105). Dalam hal tersebut, Pegawai yang merasakan Kepuasan pada pekerjaan yang karyawan jalani akan mendorong timbulnya semangat untuk bekerja dan akan berdampak terhadap tingkat Kinerja yang dihasilkan oleh Pegawai tersebut.Sehingga hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

H3 :Didugamotivasi kerjadan komunikasiberpengaruh terhadap *turnover intention*Lampungcentre.com.

BAB III
METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode kausalitas karena penelitian ini digunakan untuk mencari pengaruh dari dua variabel bebas yaitu motivasi kerja(X1) dankepuasan kerja (X2)dengan variabel dependen (terikat) yaitu *turnover intention*(Y).

3.2 Sumber data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi :

1. **Data Primer**

   Menurut Sugiyono (2016, p.137) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Penelitian dalam hal ini data yang diperoleh berupa hasil jawaban pada kuisioner peleitian yang diberikan pada karyawan.Penelitian primer membutuhkan data atau informasi dari sumber pertama, baisanya kita sebut dengan responden.Data atau informasi diperoleh melalui pertanyaan tertulis dengen menggunakan kuesioner.Jenis data yang digunakan adalah data dari hasil jawaban di Lampungcentre.com.

2. **Data Sekunder**

   Menurut Sugiyono (2016, p.137) data sekunder merupakan sumber data yang yang memberikan data kepada pengumpul. Penelitian ini juga menggunakan data-data dalam bentuk publikasi baik dari lembaga-lembaga terkait. Data sekunder yang digunakan berupa jurnal–jurnal penelitian

terdahulu serta buku–buku yang berhubungan dengan komitmen organisasional dankepuasan kerja dan *turnover intention*.

.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah dengan menggunakan kuisioner. Penelitian ini dilakukan dengan cara turun secara langsung ke lapangan penelitian untuk memperoleh data-data berkaitan dengan kebutuhan penelitian dan menggunakan penilaian berdasarkan skala likert.

Tabel 3.1Skala Likert

Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2016, p.94)

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2016, p.80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Lampungcentre.com yaitu sebanyak 32 orang karyawan.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2016, p.81) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.Pengambilan sampel dalam penelitian inimenggunakan teknik sampling jenuh yaitu penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai

sampel.Sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 31 karyawan karena pimpinan cabang tidak masuk kedalam sampel penelitian.

3.5 Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemuadian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013, p.63).

a. Variabel bebas /independen

   Variabel bebas atau independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono 2013, p.64). Dalam penelitian ini adalahmotivasi kerja dan kepuasan kerja.

b. Variabel terikat / dependen

   Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. (Sugiyono 2013, p.64). Dalam penelitian ini variabel terikat adalah *turnover intention*(Y).

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel bertujuan untuk menjelaskan makna variabel yang sedang di teliti.Menurut Riduwan dan Kuncoro (2010,p.182) memberikan pengertian tentang definisi operasional adalah unsur peneliti yang memberitahukan bagaimana cara mengukur suatu variabel, dengan kata lain, definisi operaasional adalah semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana cara mengukur suatu variabel:

Tabel 3.3
Definisi Konsep dan Operasional Variabel

Variabel	Definisi konsep	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Motivasi kerja (X1)	Motivasi didefinisikan sebagai pemberian motif, penimbulan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan pada seseorang untuk melaksanakan tugas/ pekerjaan dengan baik sesuai tanggung jawab yang diberikan. Windy Dan Gunasti (2012)	Semangat yang timbul dalam diri Karyawan Lampung centre.comuntuk melakukan pekerjaanya.	1. Pembayaran Gaji 2. Keamanan Kerja 3. Hubungan sesama pekerja 4. Penghargaan / Pujian Windy Dan Gunasti (2012)	Interval
Kepuasan Kerja (X2)	Menurut Luthans (2016), kepuasan kerja merupakan perasan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya.	Perasaan senang pada karyawan di Lampung centre.com sebagai penilaian positif terhadap pekerjaaanya dan lingkungannya.	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Gaji 3. Pengawasan 4. Rekan kerja 5. Kondisi kerja	Interval
Turnover Intention (Y)	*TurnoverIntention*adalah derajatkecenderungansikapyang	Sikap yang muncul dari dalam diri karyawan	1. Pikiran untuk keluar. 2. Keinginan mencari	Interval

	dimiliki olehkaryawanuntuk mencaripekerjaanbaruditempatlainatau adanyarencanameninggalkanperusahaandalammasa tiga bulan yangakan datang,enambulanyangakandatang,satu tahunyangakan datang,dan duatahunyangakandatang(Dharma,2013).	Lampung centre.com untuk mencari pekerjaan yang baru.	Lowongan. 3. Keinginankeluar dalambeberapa bulan mendatang.	

Sumber :Data diolah 2019

3.7 Uji Persyaratan Instrumen

Pada variabel ini yang di ukur adalah Variabel (independen) X yaitu motivasi kerja dan kepuasan kerja dengan variabel dependen (terikat) yaitu *turnover intention* (Y). Uji persyaratan instrumen penelitian menguji validitas dan reliabilitas.

3.7.1 Uji Validitas

Instrumen dikatakan valid apabila instrumen tersebut bisa mengukur apa yang hendak di ukur (Sugiono 2016, p.121) validitas adalah alat ukur yang digunakan dalam pengukuran, instrumen dinyatakan valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk mengukur tingkat validitas dalam penelitian ini digunakan rumus korelasi produk moment, di olah menggunakan program SPSS 21 dengan kriteria sebagai berikut :

$$R = \frac{\mathrm{n}\sum \mathrm{XY} - \sum X.\sum Y}{\sqrt{\{(\mathrm{n}\sum \mathrm{X}^2) - (\sum \mathrm{X})^2.(\mathrm{n}\sum \mathrm{Y}^2) - (\sum \mathrm{Y})^2\}}}$$

Dimana :

R = korelasi antara variabel X dan Y

n = jumlah responden

X = jumlah skor item

Y = jumlah skor total seluruh item

Kriteria pengujian :

a. Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen valid

Bila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen tidak valid

b.Penjelasan dan kesimpulan dari butir 1 dan 2 dengan membandingkan antara r hitung dengan r tabel dan probabilitas (sig) dengan r tabel maka akan disimpulkan instrumen tersebut dinyatakan valid atau sebaliknya.

c. Jika sig > alpha 0,05 maka instrumen tidak valid

Jika sig < alpha 0,05 maka instrumen valid

d. Pengujian validitas instrumen dilakukan melalui program SPSS 20.0

Jika hasil analisis menunjukan nilai sig < alpha 0,05, maka butir item tersebut dinyatakan valid dan dapat dipakai untuk penelitian, tetapi apabila sig > alpha 0,05 maka pengukuran tersebut tidak valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2016, p.123) pengujian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana mengukur data memberikan hasil relatif konsisten bila dilakukan

pengukuran ulang pada subjek yang sama, fungsi dari uji reliabilitas adalah mengetahui sejauh mana keadaan alat ukur atau kuesioner (angket) tersebut. Hasil penelitian yang reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda, instrumen yang reliabel berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama, uji reliabilitas kuesioner menggunakan prosedur yang sama dengan uji validitas. Reliabel artinya konsisten atau stabil, suatu alat ukur dikaitkan reliabel apabila hasil alat ukur tersebut konsisten sehingga dapat dipercaya.Penelitian ini, menggunakan pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 20.0 *(Statistical Program and Service Solution).* Uji reliabilitas menggunakan rumus *alphacronbach* yaitu :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1}\right]\left[1-\frac{\sum \sigma i^2}{\sigma i}\right]$$

Dimana:
r_{11} = Reabilitas instrument
K = Banyaknya soal
$\sum \sigma i^2$ = Jumlah skor varian item
σi^2 = Varians total

Selanjutnya untuk menginterpresentasikan besarnya nilai r *alpha cronbach* pada interpretasi r dibawah ini :

Tabel 3.4
Interpretasi nilai r

Interval koefisien r	Interpretasi
0,800 – 1,00	Sangat Tinggi
0,600 – 0,800	Tinggi
0,400 – 0,600	Cukup
0,200 – 0,400	Rendah
0,000 – 0,200	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2016, p.184).

3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

3.8.1 Uji Linieritas

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Ada beberapa uji linieritas yang dapat dilakukan salah satunya dengan *compare means.*

Rumusan Hipotesis :

Ho: model regresi berbentuk linier.

Ha: model regresi tidak berbentuk linier.

Kriteria Pengambilan keputusan

Jika probabilitas (Sig) < 0,05 (Alpha) maka Ho ditolak.

Jika probabilitas (Sig) > 0,05 (Alpha) maka Ho diterima.

Penjelasan dan kesimpulan dari butir 1 dan 2, dengan membandingkan nilai probabilitas (sig) > 0,05 atau sebaliknya maka variabel X linier atau tidak linier.

3.8.2Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas satu dengan variabel bebas lainnya.Jika terjadi korelasi diantara variabel independen, maka terdapat problem multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak ada korelasi diantara variabel indepedent.

Kriteria pengujian:

1. Ho : tidak terdapat hubungan antar variabel independen.

Ha : terdapat hubungan antar variabel independen.

2. Jika nilai VIF ≥ 10 maka ada gejala multikolineritas.
   Jika nilai VIF ≤ 10 maka tidak ada gejala multikolineritas.

3. Jika nilai tolerance < 0,1 maka ada gejala multikolineritas.
   Jika nilai tolerance> 0,1 maka tidak ada gejala multikolineritas.
4. Pengujian multikolinieritas dilakukan melalui program SPSS 21.

3.9 Metode Analisis Data

3.9.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan pengembangan dari analisis regresi sederhana.Kegunaanya, yaitu untuk meramalkan nilai variabel terikat (Y) apabila variabel bebasnya (X) dua atau lebih.Analisis regresi ganda adalah alat untuk meramalkan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat (untuk membuktikan ada tidaknya hubungan fungsional atau hubungan kausal antara dua atau lebih variabel bebas.

$$\mathbf{Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2}$$

Keterangan :

Y = *Turnover Intention*

X1 = Motivasi Kerja

X2 = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

b1, b2 = Koefisien regresi

3.10 Pengujian Hipotesis

3.10.1 Uji t

Uji pasrial (uji t) yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel

terikatnya.Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung, proses uji t identik dengan uji F (dilihat perhitungan SPSS 20.

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak.

   Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho diterima.

b. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak.

   Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima.

3.10.2 Uji F

Ujisimultan (uji F) dengan uji serentak atau uji model / uji anova, yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya.Atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik / signifikan atau tidak baik / non signifikan.

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara:

1. Membandingkan hasil perhitungan F dengan kriteria sebagai berikut :
   a. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Ho ditolak dan Ha diterima.
   b. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka Ho diterima Ha ditolak.

2. Menentukan nilai titik kritis untuk F tabel pada db_1 = k dan db_2 = n-k-l.

3.Menentukan dan membandingkan probabilitas (sig.) dengan nilai α (0,05) dengan kriteria sebagai berikut :
   a. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak.
   b. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima.

4. Menentukan kesimpulan dari hasil uji hipotesis.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

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

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap seluruh karyawan PT. Wahana Persada Lampungberjumlah 47 orang.

Untuk mengetahui data jenis kelamin responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	32	68,1
2	Perempuan	15	31,9
	Total	**47**	**100**

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu laki-laki artinya karyawanPT. Wahana Persada Lampungdidominasi oleh jenis kelamin laki-laki sebanyak 32 orang.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	20 – 30	15	31,9
2	31 – 40	26	55,3
3	41 – 50	3	6,4
4	>50	3	6,4
	Total	**47**	**100**

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.2 karakteristik berdasarkan usia diketahui usia 31-40 tahun menempati tingkat tertinggi artinya karyawan PT. Wahana Persada Lampung didominasi oleh karyawan yang berusia 31-40 tahun sebanyak 26 orang.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Jabatan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	SMA	22	46,8
2	S1	21	44,7
3	S2	4	8,5
	Total	**47**	**100**

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.3 karakteristik berdasarkan tingkat pendidikan diketahui pendidikan Sarjanamenempati tingkat tertinggi artinya karyawan PT. Wahana Persada Lampungdidominasi oleh karyawan yang pendidikan SMA sebanyak 22 orang.

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	0-3 tahun	28	59,6
2	4-7 tahun	10	21,3
3	8-10 tahun	6	12,8

4	>10 tahun	3	6,4
	Total	**47**	**100**

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.4 karakteristik berdasarkan masa kerja diketahui masa kerja 0-3 tahun menempati tingkat tertinggi artinya karyawan PT. Wahana Persada Lampung didominasi oleh karyawan yang masa kerja 0-3 tahun sebanyak 28 orang.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil jawaban mengenai kuesioner yang disebar kepada 47 responden sebagai berikut :

Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pendapatan yang diterima karyawan sesuai hasil kerja	2	4.3	14	29.8	25	53.2	4	8.5	2	4.3
2	Kompensasi yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan	4	8.5	14	29.8	21	44.7	8	17.0	0	0
3	Bonus sebagai dorongan karyawan untuk dapat lebih meningkatkan kinerja	5	10.6	15	31.9	22	46.8	5	10.6	0	0
4	Pemberian penghargaan diberikan kepada karyawanyangberprestasi	6	12.8	17	36.2	19	40.4	4	8.5	1	2.1
5	Adanya Apresiasi untuk karyawan yang telah mencapai target kerja perusahaan	3	6.4	12	25.5	26	55.3	4	8.5	2	4.3
6	Perusahaan dapat	5	10.6	14	29.8	21	44.7	7	14.9	0	0

	memberikan penilaian yang tepat terhadap pekerjaan yang dilakukan.										
7	Bertanggung jawab sepenuhnya dalam melakukan pekerjaan.	9	19.1	15	31.9	18	38.3	5	10.6	0	0
8	Masukan dan saran rekan kerja terhadap karyawan dapat menjadi inspirasi	2	4.3	12	25.5	21	44.7	8	17.0	4	8.5
9	Memiliki semangat untuk untuk terus mengembangkan kemampuan di dalam Perusahaan.	16	34.0	18	38.3	12	25.5	1	2.1	0	0
10	Kemajuan perusahaan memberikan dorongan untuk berkembang.	14	29.8	19	40.4	11	23.4	3	6.4	0	0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.6 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 47responden pernyataan 9 mengenai "Memiliki semangat untuk untuk terus mengembangkan kemampuan di dalam Perusahaan" mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 16 orang atau 34,0%, sedangkan pernyataan 8 mengenai "Masukan dan saran rekan kerja terhadap karyawan dapat menjadi inspirasi" mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 2 orang atau 4,3%.

Tabel 4.7 Hasil Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja(X2)

No	**Pernyataan**	**Jawaban**									
		SS (5)		**S (4)**		**KS (3)**		**TS (2)**		**STS (1)**	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya	15	31.9	21	44.7	10	21.3	1	2.1	0	0

2	Saya senang karena pekerjaan saya sesuaidengan kemampuan saya	13	27.7	16	34.0	16	34.0	1	2.1	1	2.1
3	Saya merasa puas karena pemberian gaji tepat pada waktunya	18	38.3	14	29.8	12	25.5	3	6.4	0	0
4	Pemberian gaji sesuai dengan beban pekerjaan yang dikerjakan sehingga membuat saya senang.	3	6.4	18	38.3	22	46.8	3	6.4	1	2.1
5	Pimpinan saya selalu mengawasi pegawai dalam bekerja.	5	10.6	17	36.2	18	38.3	6	12.8	1	2.1
6	Saya senang karena pimpinan saya selalu membantu pegawai dalam mengerjakan pekerjaan yang sulit.	7	14.9	20	42.6	16	34.0	4	8.5	0	0
7	Saya merasa senang karena rekan kerja saya selalu meberikan dorongan berupa semangat kerja terhadap rekannya.	4	8.5	22	46.8	14	29.8	7	14.9	0	0
8	Rekan kerja saya selalu memberikan ide-ide dalam masalah pekerjaan	1	2.1	19	40.4	17	36.2	10	21.3	0	0
9	Terdapat banyak peluang bagus pada perusahaan ini untuk karyawan yang ingin maju hal ini membuat saya puas.	3	6.4	22	46.8	18	38.3	1	2.1	3	6.4
10	Perusahaan memberikan penghargaan (hadiah) ketika saya bekerja dengan sangat baik	7	14.9	22	46.8	14	29.8	0	0	4	8.5

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.7 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 47 responden pernyataan 3mengenai "Saya merasa puas karena pemberian gaji tepat pada waktunya" mendapat respon tertinggi mendapatkan jumlah yang sama yaitu 18 orang atau 38,3% dengan menjawab sangat setuju, sedangkan pernyataan 8 mengenai "Rekan kerja saya selalu memberikan ide-ide dalam masalah pekerjaan" mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 1 orang atau 2,1%.

Tabel 4.8 Hasil Jawaban Responden Variabel *Turnover* (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya memilki pikiran untuk keluar dari PT. Wahana Persada Lampung	12	25.5	18	38.3	14	29.8	3	6.4	0	0
2	Saya mengalami kejenuhan dalam bekerja dan ketidak betahan di dalam PT. Wahana Persada Lampung	15	31.9	18	38.3	13	27.7	1	2.1	0	0
3	Saya akan segera mencari pekerjaan baru.	16	34.0	17	36.2	10	21.3	2	4.3	2	4.3
4	Saya memiliki keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan yang lebih baik.	13	27.7	17	36.2	16	34.0	1	2.1	0	0
5	Saya ingin keluar dari PT. Wahana Persada Lampung ini dalam beberapa bulan mendatang	14	29.8	17	36.2	12	25.5	4	8.5	0	0
6	Saya akan secepatnya meninggalkan PT. Wahana Persada Lampung	2	4.3	12	25.5	21	44.7	8	17.0	4	8.5

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.8 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 47responden pernyataan 3mengenai "Saya akan segera mencari pekerjaan baru." mendapat respon tertinggi mendapatkan jumlah sebanyak 16 orang atau 34,0% dengan menjawab sangat setuju, sedangkan pernyataan 6 mengenai "Saya akan secepatnya meninggalkan PT. Wahana Persada Lampung" mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 2orang atau 4,3%.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan kolerasi *product moment.* Uji validtas ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 21.0 . Kriteria pengujian untuk uji validitas ini adalah :

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

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Kesimpulan
Butir 1	0,483	0,288	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,716	0,288	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,692	0,288	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,581	0,288	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,519	0,288	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,722	0,288	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,739	0,288	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,405	0,288	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,569	0,288	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,276	0,288	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai variabel motivasi kerja.Hasil yang didapatkan yaitu nilair hitung> r tabel (0,288). Dengan demikian seluruh item pernyataanmengenai variabel motivasi kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Kesimpulan
Butir 1	0,332	0,288	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,695	0,288	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,399	0,288	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,547	0,288	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,709	0,288	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,638	0,288	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,508	0,288	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,630	0,288	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,519	0,288	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,416	0,288	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yangmengenai variabel kepuasan kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilair hitung> r tabel (0,288). Dengan demikian seluruh item pernyataanmengenai variabel kepuasankerja dinyatakan valid.

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas *Turnover*

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Kesimpulan
Butir 1	0,580	0,288	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,486	0,288	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,445	0,288	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,532	0,288	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,536	0,288	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,469	0,288	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.11 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yangmengenai variabel *turnover*. Hasil yang didapatkan yaitu nilair hitung> r tabel (0,288). Dengan demikian seluruh item pernyataanmengenai variabel *turnover*dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program IBM SPSS 21. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interprestasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.13Daftar Interprestasi Koefisien

Koefisien r	Realibilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang / Cukup
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2016)

Berdasarkan tabel 4.13 ketentuan reliable diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.14Hasil Uji Reliabillitas

Variabel	Koefisien chronbachalpha	Simpulan
Motivasi kerja	0,766	Tinggi
Kepuasan kerja	0,684	Tinggi
Turnover	0,706	Tinggi

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.14 nilai cronbach’s alpha tertinggi yaitu sebesar 0,766untuk variabel motivasi kerjadengan tingkat reliabel tinggi sedangkan nilai cronbach’s alpha terendah adalah sebesar 0,684 adalah variabel kepuasan kerjadengan tingkat reliabel tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Uji Linearitas

Uji Linearitas adalah untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan salah atau benar. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan penggunakan program SPSS 21.0.

Rumusan hipotesis:

Ho : model regresi berbentuk linier.

Ha : model regresi tidak berbentuk linier.

Dengan kriteria :

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

Berikut merupakan hasil dari uji linieritas :

Tabel 4.16 Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Simpulan	Keterangan
Motivasi kerja	0,216	0,05	Sig > Alpha	Linier
Kepuasan kerja	0,416	0,05	Sig > Alpha	Linier

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.16 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel motivasi kerja (X1) dan *turnover* (Y) sebesar 0,216>dari 0,05 yang berarti H_0 diterima, nilai signifikasi untuk variabel kepuasan kerja (X2) dan *turnover*(Y) sebesar 0,416>dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Hasil nilai signifikansi untuk keseluruhan variable, keseluruhan variable lebih besar dari nilai *Alpha* (0,05) yang berarti data dari populasi tersebut linier.

4.3.3 Uji Multikolinearitas

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

Kriteria pengujian :

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

Tabel 4.17Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi kerja	0,940	1,063	Tidak Ada Multikolinearitas
Kepuasan kerja	0,940	1,063	Tidak Ada Multikolinearitas

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

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

4.4 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear berganda

Didalam penelitian ini meggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja dan *turnover*pengujian dilakukan dengan penggunakan program SPSS 21.0. Berikut merupakan hasil pengujian regresi berganda :

Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Regresi

Nilai Korelasi (R)	R Square (R^2)
0,702	0,493

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.18 menunjukan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,702 artinya tingkat hubungan antara motivasi kerja, kepuasan kerja dan *turnover* adalah positif kuat. Koefisien determinan R^2 (R Square) sebesar 0,493 artinya bahwa *turnover*dipengaruhi oleh motivasi kerja dan kepuasan kerja sebesar 0,493 atau 49,3%, sedangkan sisanya sebesar 50,7% dipengaruhi oleh faktor/variabel lain diluar penelitian ini.

Tabel 4.19 Hasil Persamaan Koefisien Regresi

	B	Std.Error
Constanta	12,727	5,250
Motivasi kerja	0,676	0,118
Kepuasan kerja	0,248	0,152

Persamaan regresinya sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = a + b_1X1 + b_2X2}$$

$$\mathbf{Y = 12,727 + 0.676\ X1 + 0.248\ X2}$$

Keterangan :

Y= *Turnover*

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

et= Error trem/ unsur kesalahan

X1 = Motivasi Kerja

X2 = Kepuasan Kerja

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Konstanta a sebesar 12,727menyatakan bahwa *turnover*pada karyawan PT. Wahana Persada Lampungadalah sebesar 12,727apabila motivasi kerja dan kepuasan kerja bernilai = 0.

b. Koefisien regresi untuk X1 = 0.676menyatakan bahwa setiap penambahan motivasi kerjasebesar satu satuan maka akan meningkatkan *turnover* pada karyawan PT. Wahana Persada Lampungsebesar 0.676satuan.

c. Koefisien regresi untuk X2 = 0.248menyatakan bahwa setiap penambahan kepuasan kerjasebesar satu satuan maka akan meningkatkan *turnover* pada karyawan PT. Wahana Persada Lampungsebesar 0.248satuan.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

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

Kriteria pengambilan keputusan :

- Bila nilai sig < α (0,05) maka H_0 ditolak
- Bila nilai sig > α (0,05) maka H_0 diterima

Tabel 4.20 Hasil Uji Koefisien Motivasi Kerja(X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap *Turnover*(Y)

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig	Alpha	Keterangan
Motivasi kerja	6,214	1,679	0,000	0,05	H_0 ditolak dan menerima H_a
Kepuasan kerja	2,395	1,679	0,021	0,05	H_0 ditolak dan menerima H_a

Sumber : Data diolah tahun 2019

1. Motivasi kerja(X1) terhadap *Turnover* (Y)

Ho : Motivasi kerja(X1) tidak berpengaruh signifikanterhadap *turnover* (Y) pada PT. Wahana Persada Lampung.

Ha : Motivasi kerja(X1) berpengaruh signifikanterhadap *turnover*(Y) pada PT. Wahana Persada Lampung.

Dari tabel 4.20 terlihat pada variabel Motivasi kerja(X1) diperoleh nilai t hitung sebesar 6,214sedangkan nilai t tabel dengan dk (dk=47-2=45) adalah 1,679 jadi t hitung (6,214) > t tabel (1,679),maka H_0 ditolak. Artinya Motivasi kerja(X1) berpengaruh signifikanterhadap *turnover*PT. Wahana Persada Lampung.

2. Kepuasan kerja(X2) terhadap *Turnover* (Y)

H_0 :Kepuasan kerja (X2) tidak berpengaruh signifikanterhadap *turnover* (Y) pada PT. Wahana Persada Lampung.

Ha :Kepuasan kerja (X2) berpengaruh signifikanterhadap *turnover* (Y) pada PT. Wahana Persada Lampung.

Dari tabel 4.20 terlihat pada variabel Kepuasan kerja (X2) bahwa diperoleh nilai t hitung sebesar 2,395sedangkan nilai t tabel dengan dk (dk=47-2=45) adalah 1,679 jadi t hitung (2,395) > t tabel (1,679). Maka Kepuasan kerja (X2) berpengaruh signifikanterhadap *turnover* (Y) pada PT. Wahana Persada Lampung.

4.5.2 Hasil Uji F

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

Ho : Motivasi kerja dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikanterhadap turnover (Y) pada PT. Wahana Persada Lampung.

Ha : Motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikanterhadap turnover (Y) pada PT. Wahana Persada Lampung.

Dengan kriteria :

Jika nilai Sig < 0.05 maka Ho ditolak, Ha diterima

Jika nilai Sig > 0.05 maka Ho diterima, Ha ditolak

Tabel 4.21 Hasil Uji F

F_{hitung}	F_{tabel}	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
21,362	4,06	0,000	0,05	21,362> 4,06 0,000<0,05	H_0 ditolak dan menerima H_a

Sumber : Data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.21 terlihat bahwa untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan derajat kebebasan pembilang sebesar k – 1 = 1 dan derajat kebebasan penyebut sebesar n-k= 47-2=45 sehingga diperoleh F tabel sebesar 3.26dan F hitung 21,362maka 21,362> 4,06 dan nilai Sig < 0.05 yaitu 0.000 < 0.05 maka H_0 ditolak dan menerima H_a. Artinya Motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikanterhadap turnover (Y) pada PT. Wahana Persada Lampung.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Motivasi kerja terhadap *Turnover*

Motivasi Kerja berpengaruh signifikanterhadap *turnover*PT. Wahana Persada Lampung.Seorang manajer atau pimpinan dapat dikatakan berhasil dalam mendorong karyawan apabila dia mampu menciptakan motivasi yang tepat bagi karyawannya karena dengan motivasi yang tepat maka karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga kinerja karyawan dan tujuan perusahaan dapat tercapai, dalam hal ini jika motivasi kerja yang diterapkan baik maka kinerja karyawan yang dihasilkanpun baik dan sebaliknya jika motivasi kerja yang diterapkan buruk maka kinerjanyapun akan menurun.

Dengan adanya motivasi yang akan mendorong karyawan untuk lebih meningkatkan produktivitas kerjanya dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, dalam hal ini suatu organisasi akan mengalami hambatan dalam pencapaian tujuannya yaitu pencapaian produktivitas yang optimal, apabila para karyawannya tidak mempunyai motivasi dalam melaksanakan pekerjaan dan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ridwan Purnama (2008), Laksmi Sito,dkk (2012) dan Agustina (2014) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

4.6.2 Pengaruh Kepuasan kerja terhadap *Turnover*

Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover pada PT. Wahana Persada Lampung. Artinya bahwa kepuasan kerja dan turnover memiliki hubungan yang negatif, yang artinya apabila kepuasan kerja tinggi maka cenderung akan menurunkan tingkat turnover pegawai. Hubungan tersebut akan kuat apabila tidak dipengaruhi oleh faktor lain yaitu mesin. Tingkat pekerjaan mempengaruhi pula kekuatan hubungan tersebut, Kaswan (2015,p.105). Dalam hal tersebut, Pegawai yang merasakan Kepuasan pada pekerjaan yang karyawan jalani akan mendorong timbulnya semangat untuk bekerja dan akan berdampak terhadap tingkat Kinerja yang dihasilkan oleh Pegawai tersebut. Dalam penelitian terdahulu oleh Ali, Mukti (2013) memiliki hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan Kepuasan Kerja Pegawai terhadap *turnover* pegawai.

4.6.3Motivasi Kerja dan kepuasan kerjaterhadap *Turnover*

Motivasi Kerja dan Kepuasan kerja berpengaruh signifikanterhadap *turnover*PT. Wahana Persada Lampung.Seorang manajer atau pimpinan dapat dikatakan berhasil dalam mendorong karyawan apabila dia mampu menciptakan motivasi yang tepat bagi karyawannya karena dengan motivasi yang tepat maka karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga kinerja karyawan dan tujuan perusahaan dapat tercapai, dalam hal ini jika

motivasi kerja yang diterapkan baik maka kinerja karyawan yang dihasilkanpun baik dan sebaliknya jika motivasi kerja yang diterapkan buruk maka kinerjanyapun akan menurun. Dengan adanya motivasi yang akan mendorong karyawan untuk lebih meningkatkan produktivitas kerjanya dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, dalam hal ini suatu organisasi akan mengalami hambatan dalam pencapaian tujuannya yaitu pencapaian produktivitas yang optimal, apabila para karyawannya tidak mempunyai motivasi dalam melaksanakan pekerjaan dan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.Hubungan tersebut akan kuat apabila tidak dipengaruhi oleh faktor lain yaitu mesin. Tingkat pekerjaan mempengaruhi pula kekuatan hubungan tersebut, Kaswan (2015,p.105). Dalam hal tersebut, Pegawai yang merasakan Kepuasan pada pekerjaan yang karyawan jalani akan mendorong timbulnya semangat untuk bekerja dan akan berdampak terhadap tingkat Kinerja yang dihasilkan oleh Pegawai tersebut.

BAB V
SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Simpulan dari penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan Lampungcentre.com adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis t hitung dari motivasi kerja bahwa 3,712 > 1,679 hal ini menunjukan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada Lampungcentre.com.
2. Berdasarkan hasil analisis t hitung dari kepuasan kerja sebesar 3,435 > 1,679 hal ini menunjukan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada Lampung centre.com.
3. Berdasarkan hasil analisis f hitung dari motivasi kerja dan kepuasan kerja f hitung sebesar 18,866 > 3,21 menunjukan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada Lampungcentre.com.

5.2. Saran

Saran yang bisa disampaikan dari hasil penelitian yang didapat adalah sebagai berikut:

1. Dari motivasi kerja, perusahaan harus memperhatikan apa yang dibutuhkan oleh karyawannya. Sebaiknya pihak Lampung centre.com mendengar masukan dari karyawan sebagai salah satu pertimbangan dalam pengambilan keputusan.
2. Dari kepuasan kerja masih perlu peningkatkan kemudahan dalam menangkap informasi yang diberikan sehingga informasi yang diberikan oleh atasan dan rekan kerja terjalin dengan baik.

3. Dari *turnover intention* perusahaan sebaiknya dapat menjaga dan mempertahankan karyawannya agar karyawan yang ada tidak keluar mencari pekerjaan yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

Arin,Dewi Putrianti. 2014. *Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap turnover Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tenga*h. JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 165-180.

Agustina. 2014. *Peran Mediasi Motivasi Kerja pada Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Intensi Keluar Karyawan.* EJurnal Ekonomi dan Bisnis. Vol.1, No.3. Hal. 24-41.

Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Alfabeta

Dharma,Hatono.2013. *Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover Intention. Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*. Vol.4, No.1. Hal. 76-88.

Dhermawan, 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Karyawan Wanita*.Riset Ekonomi dan Bisnis Vol.8 No. 2 September 2012.

Fadhillah, Dali. 2016. *Analisis Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada PT Windika Utama Semarang).* Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, Vol.10, No. 8, September 2016: 21-32

Fauzi.Andika. 2018. *Pengaruh Konflik Peran Ganda,Motivasi kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Wanita Pada Swalayan Era Mart 5000 Di Samarinda.* Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, Vol.10, No. 8, September 2018: 21-32

Feinstein dan Harrah. 2017. *Dampak Pengaruh Kerja Dan Motivasi Kerja Karyawan Wanita Terhadap Absen Dan Turnover.* MODERNISASI, Volume 1, Nomor 1, Februari 2017.

Eddy M. Sutanto dan Carin Gunawan. 2013. *Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover Intentions.* Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis, Vol. 4, No. 1, April 2013, 76-88 ISSN 2087-1090

Gabriela. 2015. *Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Karyawan PT. Bintang Timur.* Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis, Vol. 16, No. 1, Januari - Juni 2015

Gendut dan Pandja. 2015. *Dampak Work Family Conflict Pekerja Wanita Terhadap Absen Dan Turnover.* MODERNISASI, Volume 1, Nomor 1, Februari 2015.

Ghoniyah dan Masurip. 2011. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Semarang.* Diponegoro Journal of Social and Political of Science. Hal 1-12.

Hamzah, Uno. 2012. *Pengaruh Work Family Conflict, Job Insecurity, Motivasi Kerja, Job Stress, Konflik Peran dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Auditor (Studi Empiris Pada KAP di Kota Semarang).* EJurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana. Vol.8, No.3. Hal. 424-441.

Jimad. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Turnover Intention PT. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening.* Universitas Diponegoro

Lupiyoadi, Rambat dan Ridho Bramulya 2011. *Praktikum Metode Riset Bisnis*. Bandung: Salemba Empat

Luthans, 2016. *Pengaruh Komitmen, Kompensasi dan Kepuasa Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Ratu Pola Bumi (RPB) Bandar Lampung*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 36 No. 1 Juli 2016

Maharani. 2016. *Pengaruh Komunikasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Karyawan PT. Bintang Timur.* Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis, Vol. 16, No. 1, Januari - Juni 2016

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung : PT. Remaja Rosdakarya

Ni Wayan Eka. 2016. *Pengaruh Work-Family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Karyawan Wanita*. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 5.3 (2016) : 629-658

Novita dan Meily.2011. *Dampak Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention: Studi Empiris Pada Karyawan Bagian Operator Di Salah Satu Perusahaan Garment Di Cimahi*. Jurnal Manajemen,Vol.10, No.2, Mei 2011; Universitas Kristen Maranatha, ISSN 1411-9293

Putri, Sari. 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention.* Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, Vol.12, No. 2, September 2015: 121-132.

Rachmawati dan Ida. 2014. *Pengaruh Komitmen Profesi Terhadap Turnover Intentions Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi (Studi pada Karyawan Kantor Konsultan Pajak Di Semarang).* Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE), Maret 2014, Hal. 83 – 98 Vol. 21, No. 1 ISSN: 1412-3126

Ramadhan.2018. *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Komunikasi, dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai "Variabel Antara"* Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Vol.3 ,No.1, 2018:33-46.

Ronal,Rian. 2016. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intentions dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Tesis. Program Studi Magister Akuntansi Universitas Diponegoro

Sugiyono. 2016.*Metode Penelitian.* Jakarta : Salemba Empat

Suhanto, Edi. 2011. *Pengaruh Stres Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi di Bank Internasional Indonesia).* Thesis Pascasarjana Universitas Diponogoro

Sudaryanti. 2011. *Pengaruh Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening: Studi pada Dual Career Couple di Jabodetabek.* Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol. 12 No. 2, p. 121-132.

Siti Noor dan Suryadi. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Komunikasi, dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai "Variabel Antara"*. Jurnal Maksipreneur | Vol. 7 No. 2 | Juni 2018 | Hal. 162–173

Stevani, Wongan. 2014. *Pengaruh Keadilan Organisasional dan Komunikasi terhadap Turnover dengan Employee Engagement sebagai Intervening Variable.* Jurnal GEMA AKTUALITA, Vol. 3 No. 1, Juni 2014

Syahronica, Gabriela,dkk. 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Departemen Dunia Fantasi PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 20 No. 1 Maret 2015|

Waspodo, A.A.W.S., Handayani, N.C., & Paramita, W. 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT. Unitex di Bogor*. Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRSMI) 4 (1) 97-115.

Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi 3, Cetakan 6. Jakarta: Rajawali Pers.

Wijaya. 2008. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover Karyawan Di Indonesia*. Ejurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana. Vol.8, No.3. Hal. 424-441

Lampiran R $_{tabel}$

Interval Kepercayaan			Interval Kepercayaan			Interval Kepercayaan		
n	95%	99%	n	95%	99%	n	95%	99%
3	0,997	0,999	26	0,388	0,496	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	27	0,381	0,487	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	28	0,374	0,478	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	29	0,367	0,470	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	30	0,361	0,463	75	0,227	0,296
8	0,707	0,874	31	0,355	0,456	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	32	0,349	0,449	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	33	0,344	0,442	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	34	0,339	0,436	95	0,202	0,263
12	0'576	0,708	35	0,334	0,430	100	0,195	0,256
13	0,553	0,684	36	0,329	0,424	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	37	0,325	0,418	150	0,157	0,210
15	0,514	0,641	38	0,320	0,413	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	39	0,316	0,408	200	0,138	0,181
17	0,482	0,606	40	0,312	0,403	300	0,113	0,148
18	0,468	0,590	41	0,308	0,396	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	42	0,304	0,393	500	0,088	0,115
20	0,444	0,561	43	0,301	0,389	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	44	0,297	0,384	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	45	0,294	0,380	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	46	0,291	0,276	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	47	0,288	0,372	000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	48	0,284	0,368			
			49	0,281	0,364			
			50	0,297	0,361			

Lampiran

T tabel

df	t.100	t.050	t.025	t.010	t.005
1	3.078	6.314	12.706	31.821	63.657
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032
6	1.44	1.943	2.447	3.143	3.707
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355
9	1.383	1.833	2.262	2.821	2.250
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055
13	1.35	1.771	2.160	2.65	3.012
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947
16	1.337	1.746	2.12	2.583	2.921
17	1.333	1.74	2.11	2.567	2.898
18	1.33	1.734	2.101	2.552	2.878
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845
21	1.323	1.721	2.08	2.518	2.831
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797
25	1.316	1.708	2.06	2.485	2.787
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.75
35	1.306	1.69	2.030	2.438	2.724
40	1.303	1.684	2.021	2.423	2.705
45	1.301	1.679	2.014	2.412	2.690
50	1.299	1.676	2.009	2.403	2.678
60	1.296	1.671	2.000	2.390	2.66
70	1.294	1.667	1.994	2.381	2.648
80	1.292	1.664	1.990	2.374	2.639
90	1.291	1.[illegible]	1.987	2.369	2.632
100	1.290	1.660	1.984	2.364	2.626
120	1.289	1.658	1.980	2.358	2.617
140	1.288	1.656	1.977	2.353	2.611
160	1.287	1.654	1.975	2.350	2.607
180	1.286	1.653	1.973	2.347	2.603
200	1.286	1.653	1972	2.345	2.601
∞	1.282	1.645	1.960	2.326	2.576

F hitung (α=0.05)

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90

LAMPIRAN SPSS

1. Karakteristik Responden

JENIS KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	32	68.1	68.1	68.1
	Perempuan	15	31.9	31.9	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

USIA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 TAHUN	15	31.9	31.9	31.9
	31-40 TAHUN	25	53.2	53.2	85.1
	41-50 TAHUN	7	14.9	14.9	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

PENDIDIKAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	22	46.8	46.8	46.8
	S1	21	44.7	44.7	91.5
	S2	4	8.5	8.5	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

LAMA KERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0-3 TAHUN	28	59.6	59.6	59.6
	4-7 TAHUN	10	21.3	21.3	80.9
	8-10 TAHUN	6	12.8	12.8	93.6
	>10 TAHUN	3	6.4	6.4	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

2. Jawaban responden

- Motivasi kerja

MK1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	4.3	4.3	4.3
	2	4	8.5	8.5	12.8
	3	25	53.2	53.2	66.0
	4	14	29.8	29.8	95.7
	5	2	4.3	4.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

MK2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	8	17.0	17.0	17.0
	3	21	44.7	44.7	61.7
	4	14	29.8	29.8	91.5
	5	4	8.5	8.5	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

MK3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	10.6	10.6	10.6
	3	22	46.8	46.8	57.4
	4	15	31.9	31.9	89.4
	5	5	10.6	10.6	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

MK4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.1	2.1	2.1
	2	4	8.5	8.5	10.6
	3	19	40.4	40.4	51.1
	4	17	36.2	36.2	87.2
	5	6	12.8	12.8	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

MK5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	4.3	4.3	4.3
	2	4	8.5	8.5	12.8
	3	26	55.3	55.3	68.1
	4	12	25.5	25.5	93.6
	5	3	6.4	6.4	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

MK6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	14.9	14.9	14.9
	3	21	44.7	44.7	59.6
	4	14	29.8	29.8	89.4
	5	5	10.6	10.6	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

MK7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	10.6	10.6	10.6
	3	18	38.3	38.3	48.9
	4	15	31.9	31.9	80.9
	5	9	19.1	19.1	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

MK8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	8.5	8.5	8.5
	2	8	17.0	17.0	25.5
	3	21	44.7	44.7	70.2
	4	12	25.5	25.5	95.7
	5	2	4.3	4.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

MK9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.1	2.1	2.1
	3	12	25.5	25.5	27.7
	4	18	38.3	38.3	66.0
	5	16	34.0	34.0	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

MK10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	6.4	6.4	6.4
	3	11	23.4	23.4	29.8
	4	19	40.4	40.4	70.2
	5	14	29.8	29.8	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Motivasi Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	23	1	2.1	2.1	2.1
	25	1	2.1	2.1	4.3
	27	1	2.1	2.1	6.4
	28	1	2.1	2.1	8.5
	29	4	8.5	8.5	17.0
	30	3	6.4	6.4	23.4
	31	4	8.5	8.5	31.9

	32	3	6.4	6.4	38.3
	33	2	4.3	4.3	42.6
	34	2	4.3	4.3	46.8
	35	3	6.4	6.4	53.2
	36	4	8.5	8.5	61.7
	37	3	6.4	6.4	68.1
	38	5	10.6	10.6	78.7
	39	2	4.3	4.3	83.0
	40	3	6.4	6.4	89.4
	42	3	6.4	6.4	95.7
	44	2	4.3	4.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

- Kepuasan kerja

KK1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.1	2.1	2.1
	3	10	21.3	21.3	23.4
	4	21	44.7	44.7	68.1
	5	15	31.9	31.9	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

KK2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.1	2.1	2.1
	2	1	2.1	2.1	4.3
	3	16	34.0	34.0	38.3
	4	16	34.0	34.0	72.3
	5	13	27.7	27.7	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

KK3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	6.4	6.4	6.4
	3	12	25.5	25.5	31.9
	4	14	29.8	29.8	61.7
	5	18	38.3	38.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

KK4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.1	2.1	2.1
	2	3	6.4	6.4	8.5
	3	22	46.8	46.8	55.3
	4	18	38.3	38.3	93.6
	5	3	6.4	6.4	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

KK5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.1	2.1	2.1
	2	6	12.8	12.8	14.9
	3	18	38.3	38.3	53.2
	4	17	36.2	36.2	89.4
	5	5	10.6	10.6	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

KK6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	8.5	8.5	8.5
	3	16	34.0	34.0	42.6
	4	20	42.6	42.6	85.1
	5	7	14.9	14.9	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

KK7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	14.9	14.9	14.9
	3	14	29.8	29.8	44.7
	4	22	46.8	46.8	91.5
	5	4	8.5	8.5	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

KK8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	10	21.3	21.3	21.3
	3	17	36.2	36.2	57.4
	4	19	40.4	40.4	97.9
	5	1	2.1	2.1	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

KK9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	6.4	6.4	6.4
	3	14	29.8	29.8	36.2
	4	18	38.3	38.3	74.5
	5	12	25.5	25.5	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

KK10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.1	2.1	2.1
	3	13	27.7	27.7	29.8
	4	18	38.3	38.3	68.1
	5	15	31.9	31.9	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Kepuasan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	27	1	2.1	2.1	2.1
	28	1	2.1	2.1	4.3
	30	2	4.3	4.3	8.5
	31	1	2.1	2.1	10.6
	32	3	6.4	6.4	17.0
	33	1	2.1	2.1	19.1
	34	3	6.4	6.4	25.5
	35	5	10.6	10.6	36.2
	36	6	12.8	12.8	48.9
	37	2	4.3	4.3	53.2
	38	5	10.6	10.6	63.8
	39	3	6.4	6.4	70.2
	40	5	10.6	10.6	80.9
	41	2	4.3	4.3	85.1
	42	2	4.3	4.3	89.4
	43	3	6.4	6.4	95.7
	45	2	4.3	4.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

- Turnover

T1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	4.3	4.3	4.3
	2	2	4.3	4.3	8.5
	3	10	21.3	21.3	29.8
	4	17	36.2	36.2	66.0
	5	16	34.0	34.0	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

T2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.1	2.1	2.1
	3	16	34.0	34.0	36.2
	4	17	36.2	36.2	72.3
	5	13	27.7	27.7	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

T3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	8.5	8.5	8.5
	3	12	25.5	25.5	34.0
	4	17	36.2	36.2	70.2
	5	14	29.8	29.8	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

T4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	8.5	8.5	8.5
	2	8	17.0	17.0	25.5
	3	21	44.7	44.7	70.2
	4	12	25.5	25.5	95.7
	5	2	4.3	4.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

T5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	4.3	4.3	4.3
	2	4	8.5	8.5	12.8
	3	22	46.8	46.8	59.6
	4	13	27.7	27.7	87.2
	5	6	12.8	12.8	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

T6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	12.8	12.8	12.8
	3	19	40.4	40.4	53.2
	4	17	36.2	36.2	89.4
	5	5	10.6	10.6	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Turnover

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	15	1	2.1	2.1	2.1
	16	2	4.3	4.3	6.4
	17	4	8.5	8.5	14.9
	18	4	8.5	8.5	23.4
	19	2	4.3	4.3	27.7
	21	7	14.9	14.9	42.6
	22	8	17.0	17.0	59.6
	23	8	17.0	17.0	76.6
	24	3	6.4	6.4	83.0
	25	4	8.5	8.5	91.5
	26	3	6.4	6.4	97.9
	27	1	2.1	2.1	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

3. Uji Validitas

   - Motivasi kerja

Correlations

		MK1	MK2	MK3	MK4	MK5	MK6	MK7	MK8	MK9	MK10	Motivasi Kerja
MK1	Pearson Correlation	1	.244*	.308*	.263*	.331*	.252*	.312*	-.107	.363**	-.127	.483**
	Sig. (1-tailed)		.049	.018	.037	.012	.044	.016	.237	.006	.197	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
MK2	Pearson Correlation	.244*	1	.522**	.256*	.207	.901**	.566**	.104	.195	.110	.716**
	Sig. (1-tailed)	.049		.000	.041	.081	.000	.000	.244	.095	.230	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
MK3	Pearson Correlation	.308*	.522**	1	.151	.176	.476**	.457**	.242	.320*	.331*	.692**
	Sig. (1-tailed)	.018	.000		.155	.118	.000	.001	.051	.014	.011	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
MK4	Pearson Correlation	.263*	.256*	.151	1	.450**	.294*	.553**	.319*	.202	-.229	.581**
	Sig. (1-tailed)	.037	.041	.155		.001	.022	.000	.014	.086	.061	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
MK5	Pearson Correlation	.331*	.207	.176	.450**	1	.302*	.275*	.104	.291*	-.152	.519**
	Sig. (1-tailed)	.012	.081	.118	.001		.019	.031	.244	.024	.154	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
MK6	Pearson Correlation	.252*	.901**	.476**	.294*	.302*	1	.591**	.000	.218	.114	.722**
	Sig. (1-tailed)	.044	.000	.000	.022	.019		.000	.500	.070	.223	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
MK7	Pearson Correlation	.312*	.566**	.457**	.553**	.275*	.591**	1	.024	.390**	.047	.739**
	Sig. (1-tailed)	.016	.000	.001	.000	.031	.000		.436	.003	.377	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
MK8	Pearson Correlation	-.107	.104	.242	.319*	.104	.000	.024	1	.187	.323*	.405**
	Sig. (1-tailed)	.237	.244	.051	.014	.244	.500	.436		.104	.013	.002
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47

	Pearson Correlation	.363**	.195	.320*	.202	.291*	.218	.390**	.187	1	.120	.569**
MK9	Sig. (1-tailed)	.006	.095	.014	.086	.024	.070	.003	.104		.210	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
	Pearson Correlation	-.127	.110	.331*	-.229	-.152	.114	.047	.323*	.120	1	.276*
MK10	Sig. (1-tailed)	.197	.230	.011	.061	.154	.223	.377	.013	.210		.030
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Motiva	Pearson Correlation	.483**	.716**	.692**	.581**	.519**	.722**	.739**	.405**	.569**	.276*	1
si	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.030	
Kerja	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47

*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

- Kepuasan Kerja

Correlations

		KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	KK10	Kepuasan Kerja
KK1	Pearson Correlation	1	.015	.172	.027	.439**	-.062	-.111	.044	.354**	.066	.388**
	Sig. (1-tailed)		.460	.123	.428	.001	.339	.228	.385	.007	.330	.004
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
KK2	Pearson Correlation	.015	1	.460**	.296*	.306*	.331*	.187	.423**	.120	.000	.656**
	Sig. (1-tailed)	.460		.001	.022	.018	.011	.104	.002	.210	.500	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
KK3	Pearson Correlation	.172	.460**	1	.228	.025	-.027	-.213	.028	.408**	.382**	.522**
	Sig. (1-tailed)	.123	.001		.062	.435	.429	.076	.426	.002	.004	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
KK4	Pearson Correlation	.027	.296*	.228	1	.245*	.286*	.277*	.119	-.267*	-.065	.427**
	Sig. (1-tailed)	.428	.022	.062		.048	.026	.030	.213	.035	.331	.001
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
KK5	Pearson Correlation	.439**	.306*	.025	.245*	1	.358**	.349**	.450**	.059	-.113	.633**
	Sig. (1-tailed)	.001	.018	.435	.048		.007	.008	.001	.347	.225	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
KK6	Pearson Correlation	-.062	.331*	-.027	.286*	.358**	1	.520**	.474**	-.083	.062	.574**
	Sig. (1-tailed)	.339	.011	.429	.026	.007		.000	.000	.289	.340	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
KK7	Pearson Correlation	-.111	.187	-.213	.277*	.349**	.520**	1	.300*	-.031	-.152	.425**
	Sig. (1-tailed)	.228	.104	.076	.030	.008	.000		.020	.418	.154	.001
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
KK8	Pearson Correlation	.044	.423**	.028	.119	.450**	.474**	.300*	1	-.034	.000	.565**
	Sig. (1-tailed)	.385	.002	.426	.213	.001	.000	.020		.411	.500	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
KK9	Pearson Correlation	.354**	.120	.408**	-.267*	.059	-.083	-.031	-.034	1	.350**	.395**

	Sig. (1-tailed)	.007	.210	.002	.035	.347	.289	.418	.411		.008	.003
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
KK10	Pearson Correlation	.066	.000	.382**	-.065	-.113	.062	-.152	.000	.350**	1	.311*
	Sig. (1-tailed)	.330	.500	.004	.331	.225	.340	.154	.500	.008		.017
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.388**	.656**	.522**	.427**	.633**	.574**	.425**	.565**	.395**	.311*	1
	Sig. (1-tailed)	.004	.000	.000	.001	.000	.000	.001	.000	.003	.017	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47

**. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

- Turnover

Correlations

		T1	T2	T3	T4	T5	T6	Turnover
T1	Pearson Correlation	1	.102	.249*	.336*	-.118	-.029	.518**
	Sig. (1-tailed)		.247	.046	.011	.215	.423	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47
T2	Pearson Correlation	.102	1	.338*	.124	.230	.245*	.618**
	Sig. (1-tailed)	.247		.010	.204	.060	.048	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47
T3	Pearson Correlation	.249*	.338*	1	.352**	-.044	.045	.610**
	Sig. (1-tailed)	.046	.010		.008	.386	.382	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47
T4	Pearson Correlation	.336*	.124	.352**	1	.023	-.026	.585**
	Sig. (1-tailed)	.011	.204	.008		.439	.431	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47
T5	Pearson Correlation	-.118	.230	-.044	.023	1	.300*	.422**
	Sig. (1-tailed)	.215	.060	.386	.439		.020	.002
	N	47	47	47	47	47	47	47
T6	Pearson Correlation	-.029	.245*	.045	-.026	.300*	1	.444**
	Sig. (1-tailed)	.423	.048	.382	.431	.020		.001
	N	47	47	47	47	47	47	47
Turnover	Pearson Correlation	.518**	.618**	.610**	.585**	.422**	.444**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.002	.001	
	N	47	47	47	47	47	47	47

*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

4. Reliability

- Motivasi kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	47	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.766	10

- Kepuasan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	47	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.653	10

- Turnover

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	47	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.494	6

5. Linearity

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Turnover * Motivasi Kerja	Between Groups	(Combined)	262.785	17	15.458	2.752	.008
		Linearity	162.440	1	162.440	28.915	.000
		Deviation from Linearity	100.346	16	6.272	1.116	.386
	Within Groups		162.917	29	5.618		
	Total		425.702	46			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Turnover * Kepuasan Kerja	Between Groups	(Combined)	222.502	16	13.906	2.053	.043
		Linearity	82.708	1	82.708	12.211	.001
		Deviation from Linearity	139.794	15	9.320	1.376	.222
	Within Groups		203.200	30	6.773		
	Total		425.702	46			

6. Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.772	3.309		1.140	.261		
	Motivasi Kerja	.321	.074	.527	4.344	.000	.870	1.150
	Kepuasan Kerja	.178	.087	.250	2.062	.045	.870	1.150

a. Dependent Variable: Turnover

7. Regresi

Variables Entered/Removed[a]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja[b]	.	Enter

a. Dependent Variable: Turnover

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.660[a]	.436	.410	2.336

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	185.646	2	92.823	17.014	.000[b]
	Residual	240.056	44	5.456		
	Total	425.702	46			

a. Dependent Variable: Turnover

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.772	3.309		1.140	.261
	Motivasi Kerja	.321	.074	.527	4.344	.000
	Kepuasan Kerja	.178	.087	.250	2.062	.045

a. Dependent Variable: Turnover