

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 usia, jenis kelamin, masa kerja dan pendidikan

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan terhadap karyawan Hostel Tango yang berjumlah 34 karyawan. Untuk mengetahui karakteristik responden dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	18-30 Tahun	33	97,1
2.	31-40 Tahun	1	2,9
3.	41-50 Tahun	-	-
4.	51-60 Tahun	-	-
Total		34	100,0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan usia diketahui usia 18-30 Tahun menempati tingkat tertinggi artinya Hostel Tango didominasi

oleh karyawan yang berusia 18-30 Tahun sebanyak 33 orang atau sebesar 97,1%.

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	Laki-laki	22	64,7
2.	Perempuan	12	35,3
Total		34	100,0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.2 karakteristik berdasarkan jenis kelamin diketahui laki-laki menempati tingkat tertinggi artinya karyawan Hoste Tango didominasi oleh karyawan Laki-laki sebanyak 22 orang.

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	> 3 Tahun	12	35,3
2.	1-3 Tahun	12	35,3
3.	< 1 Tahun	10	29,4
Total		34	100,0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat disimpulkan bahwa karyawan Hostel Tango yang paling sedikit adalah responden dengan masa kerja < 1 Tahun dengan sebanyak 10 orang atau sebesar 29,4%

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	SMA/STM	26	76,5
2.	D3	3	8,8
3.	S1	5	14,7

Total	34	100,0
--------------	-----------	--------------

Berdasarkan tabel 4.2 karakteristik berdasarkan pendidikan diketahui SMA/STM menempati tingkat tertinggi artinya karyawan Hoste Tango didominasi oleh karyawan dengan kelulusan SMA/STM sebanyak 26 orang.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban mengenai kuesioner yang disebar kepada 30 responden sebagai berikut:

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Insentif (X₁)

No	DAFTAR PERNYATAAN	JAWABAN									
		SS		S		CS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Finansial											
1	Saya menerima tunjangan hari raya sesuai waktu yang telah ditentukan	0	0	7	20,6	17	50,0	8	23,5	2	5,9
2	Pemberian bonus dari perusahaan sudah adil sesuai dengan hasil kerja saya dan karyawan lain	0	0	0	0	21	61,8	13	38,2	0	0
Non Finansial											
3	Prosedur	0	0	5	14,7	18	52,9	10	29,4	1	2,9

	pemberian cuti karyawan dapat diperoleh dengan mudah										
4	Biaya pengobatan saya ditanggung oleh perusahaan	0	0	9	26,5	12	35,3	6	17,6	7	20,6
Jaminan Sosial											
5	Jaminan Sosial dari perusahaan terpenuhi dalam kebutuhan sosial saya	0	0	6	17,6	11	32,4	17	50,0	0	0
6	Saya merasa terlindungi dari perusahaan	0	0	6	17,6	8	23,5	16	47,1	4	11,8
Pemberian Penghargaan											
7	Pemberian apresiasi oleh perusahaan terhadap kerja saya	0	0	0	0	14	41,2	16	47,1	4	11,8
8	Penghargaan selalu diberikan kepada karyawan yang berprestasi	0	0	7	20,6	13	38,2	13	38,2	1	2,9
Kenaikan Pangkat											
9	Saya merasa kenaikan pangkat memotivasi	0	0	6	17,6	14	41,2	13	38,2	1	2,9

	karyawan lain										
10	Perusahaan memberikan peluang untuk maju kepada seluruh karyawan yang potensial	0	0	11	32,4	14	41,2	9	26,5	0	0

Dari tabel 4.4 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 34 responden pernyataan 2 mengenai “Pemberian bonus dari perusahaan sudah adil sesuai dengan hasil kerja saya dan karyawan lain”. Mendapatkan respon tertinggi yaitu 21 orang atau 61,8% dengan menjawab cukup setuju, sedangkan nilai terendah pernyataan 3 mengenai “Prosedur pemberian cuti karyawan dapat diperoleh dengan mudah.” Mendapatkan responden terendah jawaban setuju sebanyak 1 orang atau 2,9%.

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (X₂)

No	DAFTAR PERNYATAAN	JAWABAN									
		SS		S		CS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Gaji											
1	Saya belum mendapat kesempatan memperoleh kenaikan gaji	0	0	5	14,7	17	50,0	10	29,4	2	5,9

2	Pemberian gaji sesuai dengan jadwalnya dan selalu tepat waktu	0	0	6	17,6	16	47,1	11	32,4	1	2,9
Promosi											
3	Perusahaan memberikan peluang promosi atau kenaikan jabatan	0	0	1	2,9	19	55,9	14	41,2	0	0
4	Perusahaan menjamin jenjang karir saya di masa depan	0	0	9	26,5	8	23,5	15	44,1	2	5,9
Supervisi											
5	Atasan membimbing dan mengarahkan saya dalam bekerja	0	0	0	0	15	44,1	15	44,1	4	11,8
6	Atasan memberikan bantuan ketika saya sedang dalam masalah	0	0	6	17,6	11	32,4	17	50,0	0	0
Tunjangan Tambahan											
7	Saya mendapatkan tunjangan uang transportasi , uang makan dari	0	0	4	11,8	13	38,2	14	41,2	3	8,8

	perusahaan											
8	Tunjangan yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan harapan	0	0	3	8,8	12	35,3	17	50,0	2	5,9	
Rekan Kerja												
9	Saya mampu bekerja sama dengan semua karyawan	0	0	1	2,9	18	52,9	14	41,2	1	2,9	
10	Saya senang membantu karyawan lainya apabila sedang memerlukan bantuan	0	0	8	23,5	13	38,2	11	32,4	2	5,9	

Dari tabel 4.5 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 34 responden pernyataan 3 mengenai “Perusahaan memberikan peluang promosi atau kenaikan jabatan”. Mendapatkan respon tertinggi yaitu 19 orang atau 55,9% dengan menjawab cukup setuju, sedangkan nilai terendah pernyataan 2 mengenai “Pemberian gaji sesuai dengan jadwalnya dan selalu tepat waktu.” Mendapatkan responden terendah jawaban sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau 2,9%.

Tabel 4.7

Hasil Jawaban Responden Variabel Turnover Intention (Y)

No	DAFTAR PERNYATAAN	JAWABAN									
		SS		S		CS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Thinking of quitting											
1	Jika saya memiliki peluang untuk keluar dari perusahaan ini saya akan melakukannya	0	0	9	26,5	13	38,2	11	32,4	1	2,9
2	Saya sering berpikir untuk meninggalkan pekerjaan ini	1	2,9	4	11,8	12	35,3	11	32,4	6	17,6
3	Saya berfikir untuk meninggalkan pekerjaan ini bila fasilitas yang diberikan perusahaan kurang memadai	2	5,9	18	52,9	12	35,3	2	5,9	0	0
4	Jika saya memiliki	4	11,8	16	47,1	12	35,3	2	5,9	0	0

	peluang untuk keluar dari perusahaan ini saya akan melakukannya										
Intention for search alternative											
5	Saya menghubungi beberapa teman untuk menanyakan lowongan pekerjaan untuk saya	1	2,9	5	14,7	14	41,2	14	41,2	0	0
6	Saya akan meninggalkan perusahaan bila sudah mendapatkan pekerjaan dengan gaji yang lebih besar	3	8,8	14	41,2	16	47,1	1	2,9	0	0
7	Berniat untuk tetap dalam profesi saya sambil menunggu keputusan yang lebih baik pada akhir tahun ini.	0	0	4	11,8	16	47,1	12	35,3	2	5,9
Intention to quit											

8	Saya berniat keluar dari perusahaan karena pekerjaan saya terlalu berat	3	8,8	14	41,2	14	41,2	3	8,8	0	0
9	Saya berniat keluar dari perusahaan ini karena imbalan yang saya terima sedikit	1	2,9	9	26,5	15	44,1	7	20,6	2	5,9
10	Saya berniat keluar dari perusahaan ini karena tidak ada perkembangan karir	0	0	0	0	21	61,8	13	38,2	0	0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2021

Dari tabel 4.6 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 34 responden, pernyataan 10 mengenai “Saya berniat keluar dari perusahaan ini karena tidak ada perkembangan karir.” Mendapat respon tertinggi dengan jawaban setuju yaitu sebesar 21 orang atau 61,8%, sedangkan pernyataan 2 mengenai “Saya sering berpikir untuk meninggalkan pekerjaan ini.” Mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 1 orang atau 2,9%.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

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

1. Bila probabilitas (sig) $< 0,05$ maka instrument valid
2. Bila probabilitas (sig) $> 0,05$ maka instrument tidak valid

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Insentif (X_1)

Butir	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pernyataan				
Pernyataan 1	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 2	0,020	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 3	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 4	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 5	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 6	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 7	0,049	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 8	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 9	0,002	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 10	0,003	0,05	Sig < Alpha	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2021

Berdasarkan pada tabel 4.7 hasil uji validitas untuk variabel Insentif (X_1) sebanyak 10 pernyataan diperoleh nilai Sig < Alpha (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel Insentif (X_1) dinyatakan valid.

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X₂)

Butir	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pernyataan				
Pernyataan 1	0,002	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 2	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 3	0,003	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 4	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 5	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 6	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 7	0,003	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 8	0,004	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 9	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 10	0,003	0,05	Sig < Alpha	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas untuk pernyataan variabel Kepuasan Kerja (X₂) sebanyak 10 pernyataan diperoleh nilai Sig < Alpha (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel Kepuasan Kerja (X₂) dinyatakan valid.

Tabel 4.10

Hasil Uji Validitas Variabel *Turnover Intention* (Y)

Butir	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pernyataan				
Pernyataan 1	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 2	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 3	0,001	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 4	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 5	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid

Pernyataan 6	0,005	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 7	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 8	0,004	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 9	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 10	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas untuk pernyataan variabel *Turnover Intention* (Y) sebanyak 10 pernyataan diperoleh nilai Sig < Alpha (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel *Turnover Intention* (Y) dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 21.0 diperoleh hasil pengujian reliabilitas kuesioner digunakan dengan menggunakan *Alpha cronbach*. Hasil uji reliabilitas dikonsultasikan dengan daftar nilai r alpha indkes korelasi :

Tabel 4.11

Interpretasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi

Koefisien r	Reliabilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,0199	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2016)

Berdasarkan tabel 4.10 ketentuan reliable diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.12

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Keterangan
Variabel Insentif (X_1)	0,749	Sangat Tinggi
Kepuasan Kerja (X_2)	0,735	Sangat Tinggi
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,752	Sangat Tinggi

Sumber : Hasil data diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.11 hasil uji reliabilitas dengan nilai tertinggi adalah *Turnover Intention* (Y) sebesar 0,752 dan nilai reliabilitas terendah adalah Variabel Kepuasan Kerja (X_2) sebesar 0,735.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Uji Linearitas

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

Rumus hipotesis :

H_0 : model regresi berbentuk linear.

H_a : model regresi tidak berbentuk linear.

Dengan kriteria :

1. Jika probabilitas (sig) > 0,05 (alpha) maka H_0 diterima, H_a ditolak.
2. Jika probabilitas (sig) < 0,05 (alpha) maka H_0 ditolak, H_a diterima.

Berikut merupakan hasil dari uji linearitas :

Tabel 4.13

Hasil Uji Linearitas

Variabel	Sig	Alpha	Simpulan	Keterangan
Insentif (X_1)	0,951	0,05	Sig > Alpha	Linear

Kepuasan Kerja (X_2)	0,777	0,05	Sig > Alpha	Linear
--------------------------	-------	------	-------------	--------

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Dari hasil perhitungan linearitas pada tabel 4.12 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Insentif (X_1) dan *Turnover Intention* (Y) sebesar 0,951 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima dan nilai signifikansi untuk variabel Kepuasan Kerja (X_2) dan *Turnover Intention* (Y) sebesar 0,777 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Hasil nilai signifikansi untuk keseluruhan variabel, keseluruhan variabel lebih besar dari nilai *Alpha* (0,05) yang berarti data dari populasi tersebut linear.

4.3.2 Uji Multikolinieritas

1. Uji Multikolinieritas dapat dilakukan dengan membandingkan antara koefisien determinasi simultan dengan koefisien determinasi antar variabel. Selain cara tersebut gejala multikolinieritas dapat juga diketahui dengan menggunakan VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai VIF > 10 maka ada gejala multikolinieritas, sedangkan unsur (1-R²) disebut *Collinierity Tolerance*. Artinya jika nilai *Collinierity Tolerance* dibawah 0,1 maka ada gejala multikolinieritas. Uji multikolinieritas dalam penelitian ini menggunakan pengelolaan yang dibantu oleh SPSS 21 (*Statistical Program and Service Solutionseri*).

Prosedur Pengujian :

1. Jika nilai VIF > 10 maka ada gejala multikolinieritas.
Jika nilai VIF < 10 maka tidak ada gejala multikolinieritas.
2. Jika nilai tolerance < 0,1 maka ada gejala multikolinieritas.
Jika nilai tolerance > 0,1 maka tidak ada gejala multikolinieritas

Tabel 4.14

Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Nilai Tolerance	Kondisi	VIF	Kondisi	Kesimpulan
Insentif (X_1)	0,399	Tolerance > 0,1	2,508	VIF < 10	Tidak ada gejala multikolinieritas
Kepuasan Kerja (X_2)	0,399	Tolerance > 0,1	2,508	VIF < 10	Tidak ada gejala multikolinieritas

Sumber : Hasil data diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.13 diatas menunjukkan bahwa nilai VIF variabel Insentif (X_1) sebesar $2,508 < 10$ atau nilai tolerance sebesar $0,399 > 0,1$. Dan Kepuasan Kerja (X_2) sebesar $2,508 < 10$ atau nilai tolerance sebesar $0,399 > 0,1$. Maka data yang diperoleh dari kedua variabel tersebut menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam variabel penelitian.

4.4 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian regresi linier berganda menggunakan dua atau lebih variabel independen yang digunakan untuk meramalkan dan menguji pengaruh suatu variabel dependen (Y). Didalam penelitian ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel Insentif (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) terhadap *Turnover Intention* (Y). Dari hasil pengujian menggunakan program SPSS 21.0 diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.15
Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel	B
Constant (Y)	5,487
Insentif (X_1)	0,623
Kepuasan Kerja (X_2)	0,323

Sumber : data primer diolah tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.14 hasil regresi linier berganda didapatkan nilai Coefficients yaitu untuk melihat Persamaan regresi linier berganda. Persamaan regresi linier berganda antara lain sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + et$$

Keterangan :

- Y : *Turnover Intention*
a : Konstanta
a₁, b₂ : Koefisien regresi
x₁ : Insentif
x₂ : Kepuasan Kerja
et : error trem / unsur kesalahan

$$Y = 5,487 + 0,623 (x_1) + 0,323 (x_2), \text{ artinya :}$$

1. Koefisien Konstanta (Y)
Variabel *Turnover Intention* sebesar 5,487 satu-satuan jika variabel Insentif dan Kepuasan Kerja tetap atau sama dengan nol (0) yang artinya variabel Insentif dan Kepuasan Kerja harus lebih dari 0 untuk dapat meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan CV. Multi Mandiri.
2. Koefisien regresi X₁
Jika jumlah Insentif naik sebesar satu-satuan, maka *Turnover Intention* akan meningkat sebesar 0,623 satu satuan.
3. Koefisien regresi X₂
Jika jumlah Kepuasan Kerja naik sebesar satu-satuan, maka *Turnover Intention* akan meningkat sebesar 0,323 satu satuan.

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 21.0 diperoleh data hasil koefisien determinasi (R²) sebagai berikut :

Tabel 4.16
Hasil Koefisien Determinasi (R²)

R	R Square
0,854	0,729

Sumber : data primer diolah tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.15 diatas diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,854 yang menunjukkan tingkat keeratan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen yang tinggi. Sedangkan nilai koefisien determinasi R² (R square) sebesar 0,729 menunjukkan bahwa variabel *Turnover Intention* dipengaruhi oleh variabel Insentif dan Kepuasan Kerja sebesar 72,9% dan sedangkan sisanya 27,1% dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

a. Insentif (X₁) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

H₀₁ = Insentif (X₁) tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y).

H_{a1} = Insentif (X₁) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y).

Tabel 4.17

Hasil Uji t Insentif (X₁) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Variabel	t Hitung	t Tabel	Sig.	Alpha	Simpulan
Insentif (X ₁)	4,177	2,037	0,000	0,05	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber : data primer diolah tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.16 hasil uji t Insentif terhadap *Turnover Intention* diatas, dalam penelitian ini uji t dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau

alpha (5%) dan tingkat derajat kebebasan dk ($dk=34-2=32$), sehingga diperoleh t tabel sebesar 2,037. Berdasarkan hasil perhitungan Tabel 4.16 coefficients diatas dengan demikian t hitung $4,177 > t$ tabel 2,037 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima atau nilai signifikansi $0,00 < \alpha$ (0,05) berarti H_0 ditolak dan H_a diterima artinya, Insentif (X_1) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y).

b. Kepuasan Kerja (X_2) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

H_0 = Kepuasan Kerja (X_2) tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y).

H_a = Kepuasan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y).

Tabel 4.18

Hasil Uji t Kepuasan Kerja (X_2) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Variabel	t Hitung	t Tabel	Sig.	Alpha	Simpulan
Kepuasan Kerja (X_2)	1,891	2,037	0,068	0,05	H_0 ditolak dan H_a diterima

Sumber : data primer diolah tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.17 hasil uji t Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* diatas, dalam penelitian ini uji t dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha (5%) dan tingkat derajat kebebasan dk ($dk=34-2=32$), sehingga diperoleh t tabel sebesar 2,037. Berdasarkan hasil perhitungan Tabel 4.17 coefficients diatas dengan demikian t hitung $1,891 < t$ tabel 2,037 yang berarti H_0 diterima dan H_a ditolak atau nilai signifikansi $0,068 > \alpha$ (0,05) berarti H_0 ditolak dan H_a diterima artinya, Kepuasan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y).

4.5.2 Hasil Uji F

Hipotesis dalam penelitian ini berkaitan dengan terdapatnya pengaruh signifikan variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian adalah uji F.

Ho = Insentif (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y).

Ha = Insentif (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y).

Tabel 4.19

Hasil Uji F Insentif (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Variabel	F Hitung	F Tabel	Sig.	Alpha	Simpulan
Kompensasi Finansial (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)	41,732	3,32	0,00	0,05	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber : data primer diolah tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.18 diatas hasil uji F yang diperoleh nilai F hitung sebesar 41,732 sedangkan F tabel dengan $\alpha = 0,05$ dengan menggunakan rumus $F_{tabel} = (k;n-k)$ maka $(2;34-2)=(2;32)$ adalah 3,32. Jadi nilai F hitung $> F_{tabel}$ yaitu $41,732 > 3,32$ Maka Ho yang ditolak dan Ha diterima Sedangkan nilai sig $0,000 < \alpha (0,05)$ Maka Ho yang ditolak dan Ha

diterima artinya, Insentif (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap *Turnover Intention* (Y).

4.6 Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengolah lebih lanjut analisis data yang telah dilakukan sebelumnya, dari analisis data tersebut diperoleh beberapa kesimpulan yang akan dibahas pada pembahasan ini supaya rumusan masalah terpecahkan serta mencapai tujuan penelitian.

4.6.1 Pembahasan Hasil Regresi Linier Berganda

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara Insentif (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Turnover Intention (Y) Karyawan Hostel Tango. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien regresi yaitu menunjukkan adanya tingkat keeratan Insentif (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Turnover Intention (Y). Setiap kenaikan Insentif (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) sebesar 1 satuan akan meningkatkan Turnover Intention (Y) Karyawan Hostel Tango artinya variabel Insentif dan Kepuasan Kerja harus lebih dari 0 untuk dapat meningkatkan Turnover Intention Hostel Tango. Adanya tingkat keeratan yang tinggi menunjukkan Turnover Intention (Y) dipengaruhi oleh variabel Insentif (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) serta sisanya dapat dipengaruhi oleh suatu variabel lain. Dalam hal ini Insentif (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) merupakan faktor penting dalam meningkatkan Turnover Intention (Y) Karyawan Hostel Tango. Berdasarkan jawaban responden karyawan rendahnya Turnover Intention pada Hostel Tango dapat di tingkatkan dengan meningkatkan dan memperbaiki sistem Insentif dan Kepuasan Kerja.

4.6.2 Pengaruh Insentif Terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa Insentif (X_1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Turnover Intention (Y) Karyawan Hostel Tango. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Astuti (2017) menunjukkan bahwa Insentif berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*. Hal ini menunjukkan bahwa Hostel Tango perlu menerapkan Insentif yang lebih baik terkait dengan bayaran yang diterima karyawan dalam bentuk Tunjangan hari raya, untuk mengurangi Turnover Intention Karyawan Hostel Tango.

Insentif merupakan imbalan dan apresiasi oleh perusahaan yang dapat mengurangi Turnover Intention karyawan Hostel Tango. Semakin baik penerapan Insentif, maka akan mengurangi Turnover Intention pada karyawan Hostel Tango. Hal tersebut sejalan dengan Hasibuan (2012) dalam Firdaus (2017) Insentif merupakan balas jasa yang dibayarkan kepada tenaga kerja tertentu yang memiliki prestasi diatas standar. Pengertian tersebut menekankan bahwa insentif berkaitan dengan imbalan atau apresiasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan secara langsung atau tidak langsung.

Terkait dengan adanya keluhan dari beberapa Karyawan Hostel Tango yang merasa tidak adanya Insentif yang diberikan Hostel Tango dirasa belum membuat para karyawan senang, karena Finansial yang diterima oleh para karyawan tidak pernah diberikan dan para karyawan yang melakukan kerja lembur terkadang tidak mendapatkan apresiasi. Hal ini membuat meningkatnya Turnover karyawan dengan dapat dilihatnya dari data turnover Intention Hostel Tango pada Tabel 1.1 pada Hostel tango yang menunjukkan banyaknya karyawan yang keluar kerja dari Hostel Tango yang beralasan tidak puas dengan tidak adanya pemberian Insentif oleh perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian Insentif pada karyawan Hostel Tango harus diberikan.

4.6.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Turnover Intention (Y) Karyawan Hostel Tango. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Priansa (2014) dalam Fuaidah (2018) membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal ini menunjukkan bahwa Hostel Tango perlu melakukan pemberian Insentif terhadap karyawan Hostel Tango

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Hal ini sejalan dengan Annisa Falakha (2020) Hasil penelitian Kepuasan Kerja berpengaruh Negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention.

4.6.4 Pengaruh Insentif dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa Insentif (X1) berpengaruh terhadap Turnover Intention sebesar 69,8 persen lebih besar dari Kepuasan Kerja sebesar 57,7 persen. Insentif karyawan yang tinggi berpengaruh terhadap Turnover Intention.

Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh negatif terhadap Turnover Intention (Y) ini menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja baik, dengan baiknya variabel kepuasan kerja tingkat Turnover Intention akan semakin menurun.

