

## PENGARUH KOMPENSASI DAN PENILAIAN KINERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA PT DELAPAN SEMBILAN SENTOSA KOTA TANGERANG SELATAN

Siti Maylina<sup>1</sup>, Nariah<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>1</sup>sitimaylina787@gmail.com

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>2</sup>dosen02459@unpam.ac.id

### Abstract

*This research aims to determine the effect of compensation and performance appraisal on turnover intention at PT Delapan Sembilan Sentosa. The method used is a quantitative method using an associative causal approach. The population in this study was 64 contract employees of PT Delapan Sembilan Sentosa using a saturated sampling technique, so the sample taken in this study was 64 people. The analysis techniques used include descriptive analysis, validity test, reliability test, classical assumption test, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, t test and F test. The research results show a partial influence on performance assessment. on turnover intention at PT Delapan Sembilan Sentosa, this is proven by the value of tcount (9.298) > ttable (1.999) and sig (0.000) < 0.05 with the regression equation  $Y = 10.764 + 0.569x$  the level of strong relationship and has an influence contribution of 60, 3% and the remaining 39.7% is influenced by other factors. There is a partial influence of compensation on turnover intention at PT Delapan Sembilan Sentosa, this is proven by the value of tcount (4.002) > ttable (1.999) and sig (0.000) < 0.05 with the regression equation  $Y = 15.818 + 0.412x$  the level of strong relationship and has the contribution of influence is 23% and the remaining 77% is influenced by other factors. There is an influence of performance assessment and compensation together on turnover intention at PT Delapan Sembilan Sentosa, this is proven by the value of Fcount (66.406) > Ftable (3.15) and sig (0.000) < 0.05 with the multiple regression equation  $Y = 4.331 + 0.512x_1 + 0.258x_2$  level of strong relationship and has an influence contribution of 68.5% and the remaining 31.5% is influenced by other factors.*

*Keyword : Compensation; Performance Assessment; Turnover Intention*

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan penilaian kinerja terhadap *turnover intention* pada PT Delapan Sembilan Sentosa. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan menggunakan pendekatan kausal asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah adalah karyawan kontrak PT Delapan Sembilan Sentosa sebanyak 64 orang dengan menggunakan teknik sampel jenuh maka sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 64 orang. Teknik Analisis yang digunakan meliputi analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji t dan uji F. Hasil penelitian terdapat pengaruh penilaian kinerja secara parsial terhadap *turnover intention* pada PT Delapan Sembilan Sentosa hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  (9,298) >  $t_{tabel}$  (1,999) dan sig (0,000) < 0,05 dengan persamaan regresi  $Y = 10,764 + 0,569x$  tingkat hubungan kuat serta memiliki kontribusi pengaruh sebesar 60,3% dan sisanya 39,7% dipengaruhi faktor lain. Terdapat pengaruh kompensasi secara parsial terhadap

*turnover intention* pada PT Delapan Sembilan Sentosa hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} (4,002) > t_{tabel} (1,999)$  dan  $sig (0,000) < 0,05$  dengan persamaan regresi  $Y = 15,818 + 0,412x$  tingkat hubungan kuat serta memiliki kontribusi pengaruh sebesar 23% dan sisanya 77% dipengaruhi faktor lain. Terdapat pengaruh penilaian kinerja dan kompensasi secara bersama-sama terhadap *turnover intention* pada PT Delapan Sembilan Sentosa hal ini dibuktikan dengan nilai  $F_{hitung} (66,406) > F_{tabel} (3,15)$  dan  $sig (0,000) < 0,05$  dengan persamaan regresi berganda  $Y = 4,331 + 0,512x_1 + 0,258x_2$  tingkat hubungan kuat serta memiliki kontribusi pengaruh sebesar 68,5% dan sisanya 31,5% dipengaruhi faktor lain.

Kata kunci: Kompensasi; Penilaian Kinerja; *Turnover Intention*

## 1. PENDAHULUAN

Besaran kompensasi yang di berikan oleh perusahaan dengan besarnya tanggung jawab dan resiko pekerjaan yang di lakukan dapat menyebabkan terjadinya *turnover*, melalui pemberian kompensasi yang sesuai dengan balas jasa kepada karyawan melalui pemberian kompensasi yang sesuai dengan balas jasa kepada karyawan atas usaha yang dilakukan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi yang adil sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan karena dengan adanya pembagian kompensasi secara adil karyawan merasa dihargai atas usaha yang dicurahkan untuk perusahaan, kompensasi dapat menjadi pengaruh yang besar terhadap *turnover* baik secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut Hasibuan (2017:119) mendefinisikan bahwa “kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.” Kompensasi merupakan satu kesatuan bagian dari manajemen sumber daya manusia. Perusahaan perlu memberikan kompensasi kepada karyawan untuk mendorong karyawan berprestasi tinggi, untuk mempertahankan karyawan produktif dan berkualitas agar tetap setia kepada organisasi/perusahaan.

PT Delapan Sembilan Sentosa dasarnya tergantung pada tingkat kemampuan karyawan berupa gaji dan tunjangan-tunjangan. Tunjangan-tunjangan tersebut berupa tunjangan kesehatan yang diberikan kepada karyawan yang memiliki jabatan khusus. Namun berdasarkan hasil observasi dengan beberapa karyawan mengenai pemberian gaji yang sudah disebutkan diatas mereka mengatakan agaji yang diberikan tersebut tidak sesuai dengan tanggung jawab pekerja, resiko pekerjaan dan gaji tersebut.

Tabel 1.1  
 Rekap Data Gaji Karyawan  
 PT Delapan Sembilan Sentosa

DIVISI	2021	2022	2023
Drafter	Rp. 2.500.000	Rp. 2.800.000	Rp. 3.500.000
Tukang kayu	Rp. 3.900.000	Rp. 4.160.000	Rp. 4.420.000
Tukang reling	Rp. 3.900.000	Rp. 4.160.000	Rp. 4.420.000
Driver	Rp. 1.500.000	Rp. 2.000.000	Rp. 2.500.000
Admin	Rp. 1.650.000	Rp. 1.850.000	Rp. 2.650.000
Keuangan	Rp. 1.750.000	Rp. 2.250.000	Rp. 3.000.000
Kepala proyek	Rp. 2.500.000	Rp. 3.000.000	Rp. 4.000.000
Kepala lapangan	Rp. 3.770.000	Rp. 4.160.000	Rp. 4.680.000
Tukang kaca	Rp. 3.900.000	Rp. 4.160.000	Rp. 4.420.000
Tukang listrik	Rp. 3.900.000	Rp. 4.160.000	Rp. 4.420.000

Sumber : rekap data PT Delapan Sembilan Sentosa (2023)

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, dapat di lihat bahwa rekap gaji karyawan yang dimana total gaji yang sudah termasuk tunjangan jabatan, tunjangan kesehatan dan tunjangan lainnya masih adanya karyawan yang mendapatkan gaji di bawah UMP yang telah di tetapkan oleh pemerintah DKI Jakarta seperti pada tahun 2023 gaji karyawan dibawah UMP DKI Jakarta yaitu sebesar Rp 4.901.798,- yang disesuaikan dengan jabatan setiap karyawan PT Delapan Sembilan Sentosa. Masih adanya karyawan dengan gaji Dibawah UMP memberikan dampak negatif yang sangat merugikan bagi perusahaan dan menyebabkan *turnover*. ketidaksesuaian tanggung jawab bekerja dan upah/gaji yang diterima, kebijakan pemberian kompensasi oleh PT Delapan Sembilan Sentosa terhadap karyawan terlihat dipaksakan. Adapun bentuk kompensasi lainnya yang diberikan PT Delapan Sembilan Sentosa kepada karyawan.

Tabel 1.2  
 Kompensasi Karyawan  
 PT Delapan Sembilan Sentosa

Bentuk Kompensasi	Tahun		
	2021	2022	2023
Uang lembur	Ada	Ada	Ada
Kenaikan gaji	Ada	Ada	Ada
Reimburst bensin	Ada	Ada	Ada
BPJS kesehatan	Tidak ada	Tidak ada	Tidak ada
BPJS ketenagakerjan	Ada	Ada	Ada
Cuti	Tidak ada	Tidak ada	Tidak ada
Kenikan jabatan	Ada	Ada	Ada
Bonus tahunan	Tidak ada	Tidak ada	Tidak ada
Mes	Ada	Ada	Ada

Sumber : rekap data PT Delapan Sembilan Sentosa (2023)

Berdasarkan tabel 1.2 di atas, dapat di lihat bahwa selama tiga tahun terakhir perusahaan telah memberikan bentuk kompensasi lainnya. Tahun 2021 sampai dengan 2023 perusahaan telah memberikan bentuk kompensasi lain diantaranya uang lembur, kenaikan gaji, reimburs bensin, BPJS ketenagakerjaan, kenaikan jabatan dan mes. Sedangkan tahun 2021 sampai dengan 2023 masih adanya bentuk kompensasi yang belum diberikan perusahaan diantaranya BPJS kesehatan, cuti dan bonus tahunan. Hal ini yang menyebabkan dapat berpengaruh terhadap tingkat *turnover intention* di PT Delapan Sembilan Sentosa.

Selain kompensasi faktor lainnya yang menyebabkan *turnover* diantaranya adalah penilaian kinerja karyawan. Menurut Kasmir (2018:184) “penilaian kinerja merupakan suatu pedoman yang diharapkan dapat menunjukkan prestasi kerja para karyawan secara rutin dan teratur.” Penilaian kinerja bukanlah kegiatan kontrol atau pengawasan, dan bukan pula mencari-cari kesalahan untuk menjatuhkan sanksi atau hukuman. Kegiatannya difokuskan pada diperbaiki dan kelebihan bekerja untuk di kembangkan, agar setiap karyawan mengetahui tingkat efisiensi dan efektivitas kontribusinya dalam melaksanakan pekerjaannya guna mencapai tujuan organisai.

PT Delapan Sembilan Sentosa mulai beroperasi pada Februari pada tahun 2010 dan bergerak di bidang konsultasi dan kontraktor yang mendesain untuk *architecture, interior dan desain grafis*. Sejak tahun 2019, PT Delapan Sembilan Sentosa memfokuskan diri pada memberikan layanan *desain* dan kontruksi pada komsumen pribadi. Sampai dengan saat ini. PT Delapan smebilan Sentosa telah memiliki lebih kurang 20 proyek bangunan dan 1 perumahan *cluster* dengan berbagai jenis bentuk bangunan. Mencangkup wilayah Ciater Tangerang, BSD, Graha Rata, Bintaro, Bekasi dan Sawangan Depok.

PT Delapan Sembilan Sentosa sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dibidang kontraktor untuk *architecture, interior* tidak terlepas dari permasalahan mengenai kinerja karyawan, permasalahan tersebut dapat dilihat dari data kinerja karyawan selama tiga tahun terakhir sebagai berikut :

Tabel 1.3  
 Rekap Data Penilaian Kinerja Karyawan  
 PT Delapan Sembilan Sentosa  
 Tahun 2020 - 2022

Periode	2020		2021		2022		
	Penilaian	Persentase	Penilaian	Persentase	Penilaian	Persentase	
Perilaku kerja	1. Kualitas kerja	87	17,5%	85	17,3%	82	17,1%
	2. Kuantitas kerja	85	17,1%	87	17,7%	83	17,3%
	3. Integritas	83	16,7%	81	16,5%	80	16,7%
	4. Komitmen	83	16,7%	80	16,3%	80	16,7%
	5. Kerjasama	80	16,1%	80	16,3%	78	16,3%
	6. Inisiatif	80	16,1%	78	15,9%	76	15,9%
Jumlah	498	100%	491	100%	479	100%	
Nilai rata-rata	83,0	Baik	81,8	Baik	79,8	Cukup Baik	

Kategori : > 80 baik , > 60 cukup baik , > 40 kurang baik  
 Sumber : rekap data PT Delapan Sembilan Sentosa (2023)

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat bahwa penilaian kinerja karyawan PT Delapan Sembilan Sentosa selama tiga tahun terakhir terhitung tahun 2020 sampai dengan tahun 2022 mengalami penurunan penilaian kinerja karyawan tahun 2020 penilaian kinerja karyawan sebesar 498 dengan nilai rata-rata sebesar 83,0 tahun 2021 penilaian kinerja karyawan sebesar 491 dengan nilai rata-rata sebesar 81,8 dan tahun 2022 penilaian kinerja karyawan kembali mengalami penurunan menjadi sebesar 479 dengan nilai rata-rata sebesar 79,8 terjadinya penurunan penilaian kinerja karyawan ini mengindikasikan bahwa belum optimalnya kinerja karyawan.

Kompensasi dan penilaian kinerja dapat menjadi faktor penyebab terjadinya *turnover intention*. Menurut Thakre dalam Kartono (2017:45) bahwa “*turnover intention* adalah keinginan karyawan untuk meninggalkan sebuah organisasi secara sukarela saat ini secara perilaku mencari pekerjaan baru”. PT Delapan Sembilan Sentosa tidak terlepas dari permasalahan mengenai penilaian kinerja dan kompensasi, yang membuat karyawan merasa ingin meninggalkan PT Delapan Sembilan Sentosa. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.4  
 Data Turnover Karyawan  
 PT Delapan Sembilan Sentosa  
 Tahun 2021-2023

Bulan	Jumlah karyawan	2021			2022			2023				
		In	Out	%	In	Out	%	In	Out	%		
Januari	118	1	0	0	200	4	3	1,5	197	1	3	1,5
Februari	119	0	1	0,8	201	1	1	0,5	201	2	0	0
Maret	118	1	2	1,6	201	2	2	1	206	4	1	0,5
April	117	5	1	0,8	201	2	6	2,9	201	1	1	2,9
Mei	121	28	1	0,8	197	2	9	4,5	200	1	6	1
Juni	148	29	3	2	190	2	4	2,1	203	7	2	2
Juli	164	12	3	1,8	188	5	2	1	207	8	4	2
Agustus	173	8	4	2,3	191	4	0	0	208	3	4	1
September	177	10	3	1,6	195	4	5	2,5	204	11	2	2,4
Oktober	184	12	2	1	194	4	3	3,5	200	2	5	3
November	194	10	2	1	195	3	0	0	203	11	6	1
Desember	202	2	4	1,9	198	3	4	2	199	0	1	0,5
Total	200	208	26	13	197	36	39	39	198	31	36	18,2

Sumber : PT Delapan Sembilan Sentosa (2023)

Pada tabel 1.4 di atas, terhitung dari Januari 2021 sampai dengan Desember 2023, karyawan PT Delapan Sembilan Sentosa yang keluar mencapai angka 101 orang (16,97%) dari keseluruhan karyawan pada 3 tahun terakhir PT Delapan Sembilan Sentosa telah melebihi standar toleransi. Harris (2015) menyatakan bahwa standar tingkat *turnover* karyawan yang bisa ditoleransi pada tiap perusahaan berbeda-beda, namun jika *turnover* mencapai lebih dari 10% pertahun adalah terlalu tinggi menurut banyak standar.

Tingginya *turnover* karyawan PT Delapan Sembilan Sentosa ini disebabkan oleh banyak faktor diantaranya penilaian kinerja yang rendah dan kompensasi yang belum sesuai dengan UMP serta belum sesuai dengan resiko pekerjaan. Maka berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Penilaian Kinerja Terhadap *Turnover Intention* pada PT Delapan Sembilan Sentosa Kota Tangerang Selatan”

## 2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Eli Retnowati dan Arif Ranchman Putra Jurnal Ilmiah Satgagraha Vol. 6 No. 2, 2023 Hal: 221 ISSN: 2620-6358 Pengaruh Sistem Penilaian Kinerja Dan Kepuasan Terhadap *Turnover Intention* Metode Kuantitatif. Penilaian kinerja berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan nilai sig. 0,000 < 0,05.

Ni Nyoman Ayu Dyantini dan I Gusti Ayu Manuati Dewi Jurnal Manajemen Unud Vol. 5 No. 11, 2016 Hal. 6851-6878 ISSN : 2302-8912. Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Penilaian Kinerja Terhadap *Turnover Intention*. Metode Kuantitatif. Penilaian kinerja berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan nilai sig. 0,000 < 0,05.

Tri Wijayanti, Muhammad Mansur dan Afi Rachmat Jurnal Riset Manajemen Vol. 10 No. 8, 2021 Hal. 53-65 ISSN. 2302-6200 Pengaruh Budaya Organisasi, komitmen Organisasi Dan Penilaian Kinerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Zam Zam Hotel & *Convention* Kota Batu. Metode Kuantitatif. Penilaian kinerja berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan nilai sig. 0,009 < 0,05.

Eka Kurnia Saputra, Zainiyah, Octojaya Abriyoso dan M Risky. Jurnal Ilmy Pendidikan Nonformasi Vol. 6 No 2, 2022 Hal. 1491-1500

ISSN: 2721-7310 Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT Bintang Megah Abadi. Metode Kuantitatif. Kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan nilai sig. 0,0005 < 0,05.

P. Metariani dan K. K. Herjanda Vol. 8 No. 1, 2022 Jurnal Ilmu Manajemen Hal. 1-9 ISSN: 2476-8782 Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Pegawai BUMDES Di Kecamatan Sukasada. Metode Kuantitatif. Kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan nilai sig. 0,001 < 0,05.

I Gede Nanda Wiguna Arta dan Ida Bagus Ketut Surya Jurnal Manajemen Vol. 6 No 8, 2017 Hal. 4156-4148 ISSN: 2302-8912 Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan *Turnover Intention* Pada Agent PRU Megas. Metode Kuantitatif. Kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan nilai sig. 0,0025 < 0,05.

Ema Zahra Firdaus dan Misbahuddin Azzuhri Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Vol. 5, No. 2, 2017 Hal. 1-18 ISSN: 2302-8912. Pengaruh Keadilan kompensasi Dan Penilaian Kinerja terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Kantor POS Cirebon. Metode Kuantitatif. Keadilan kompensasi dan penilaian kinerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Meindro Waskito dan Ayu Rachmawati Putri Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol. 4, No. 1,2021 Hal. 111-122 ISSN: 2302-8912. Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan *Office* PT Cipta Nugraha Contrindo. Metode Kuantitatif. Kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan nilai sig. 0,000 < 0,05

Madison Jurnal Manajemen Diversitas Vol. 3, No. 1, 2023 Hal. 77-84 ISSN. 3746-5764 Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Pegawai PT Goodyear Indonesia TBK Bogor. Metode Kuantitatif. Kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan nilai sig. 0,000 < 0,05.

## 3. METODE PENELITIAN

### a. Analisis deskriptif

Menurut Sugiyono (2019:232) menjelaskan bahwa “analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data

yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.” Dalam Penelitian ini akan menganalisa tiga variabel yaitu, penelitian kompetensi ( $X_1$ ), penilaian kinerja ( $X_2$ ), *turnover intention* (Y). Agar setiap jawaban dapat dihitung maka setiap jawaban yang dilakukan kepada responden diberikan skor, alat yang digunakan adalah skala likert. Setelah dibuat skala likert dan dinilai (*scoring*), selanjutnya dicari rata-rata dari setiap jawaban.

b. Analisis Kuantitatif

1) Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019:125) menjelaskan bahwa “uji validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Valid berarti terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya”.

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

2) Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2019:130) menjelaskan bahwa “uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama”. Pada penelitian ini reliabilitas dicari dengan menggunakan metode *cronbach alpha*. Menurut Arikunto (2019:223) cara menghitung tingkat reliabilitas suatu data yaitu dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*:

$$rca = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum S_i}{\sum St} \right)$$

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2019:160) menjelaskan bahwa “uji normalitas adalah uji normalitas data dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu (residual) memiliki distribusi normal atau tidak”. Model regresi yang baik seharusnya berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Menurut Ghazali (2019:105) menjelaskan bahwa “uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen”.

3) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2019:139) menjelaskan bahwa “uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain”. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Analisis Regresi Linier

1) Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Sujarweni (2019:111) menjelaskan bahwa “analisis regresi linier sederhana digunakan untuk memprediksi satu variabel tergantung berdasarkan pada satu variabel bebas”. Persamaan regresi linier sederhana adalah:

$$Y = a + bX$$

2) Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2019:275) menjelaskan bahwa “analisis regresi linear berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya)”. analisis linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

e. Uji Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2019:184) menjelaskan bahwa “analisis korelasi ini di gunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara korelasi antara variabel”. Koefisien tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$R_{yx_1, x_2} = \frac{ryx_1 - ryx_2 \cdot rx_1 x_2}{\sqrt{1 - r^2 x_1 x_2} \sqrt{1 - r^2 yx_2}}$$

f. Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Sugiyono (2019:350) menjelaskan bahwa “koefisien determinasi menunjukkan besaran tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen (menunjukkan seberapa besar persentase

variabel (X) dapat memberikan kontribusi terhadap variabel (Y)”. besarnya kontribusi dari dihitung dengan rumus sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

g. Uji t (Pengujian Parsial)

Menurut Sugiyono (2019:194) menjelaskan bahwa “uji t digunakan untuk mengetahui masing-masing sumbangan variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat”. Tingkat signifikansi yang dipilih dalam penelitian ini adalah 0,05 atau (5%) artinya kemungkinan besar hasil penarikan kesimpulan mempunyai probabilitas 95% atau toleransi kesalahan  $\alpha = 5\%$ . Kriteria pengujian dalam penelitian ini jika Sig. < 0,05, maka Hipotesis diterima sedangkan jika Sig. > 0,05, maka Hipotesis ditolak dan jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka Hipotesis diterima sedangkan jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka Hipotesis ditolak

h. Uji F (Pengujian Simultan)

Menurut Sugiyono (2019:199) menjelaskan bahwa “uji F digunakan untuk mengetahui apakah secara simultan koefisien variabel bebas mempunyai pengaruh nyata atau tidak terhadap variabel terikat”. Untuk menguji variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara bersama-sama dengan  $\alpha = 0,05$ . Tingkat signifikansi yang dipilih dalam penelitian ini adalah 0,05 atau (5%) artinya kemungkinan besar hasil penarikan kesimpulan mempunyai probabilitas 95% atau toleransi kesalahan sebesar 5%. Kriteria pengujian dalam penelitian ini jika Sig. < 0,05, maka Hipotesis diterima sedangkan jika Sig.> 0,05, maka Hipotesis ditolak dan jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka Hipotesis diterima sedangkan jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka Hipotesis ditolak

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Analisis Deskriptif

Nilai rata-rata variabel kompensasi sebesar 3,20 dikategorikan cukup baik. Dapat disimpulkan presentase jawaban variabel kompensasi terbesar yaitu kurang setuju (KS) dengan presentase sebesar 51,1%. Nilai rata-rata variabel penilaian kinerja sebesar 3,22

dikategorikan cukup baik. Dapat disimpulkan presentase jawaban variabel penilaian kinerja terbesar yaitu kurang setuju (KS) dengan presentase sebesar 47,5%. Nilai rata-rata variabel *turnover intention* sebesar 2,91 dikategorikan cukup baik. Dapat disimpulkan presentase jawaban variabel kompensasi terbesar yaitu kurang setuju (KS) dengan presentase sebesar 47,2%.

b. Uji Validitas

Tabel 4.9  
 Hasil Uji Validitas  
 Variabel Kompensasi (X<sub>1</sub>)

No	Pernyataan Kuesioner	Nilai r		Keterangan
		r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	
1.	Besarnya gaji pokok yang saya terima telah mencukupi kebutuhan	0,368	0,246	Valid
2.	Saya mendapatkan gaji setiap bulannya secara tepat waktu	0,342	0,246	Valid
3.	Besarnya upah lembur yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	0,717	0,246	Valid
4.	Upah yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu bekerja lembur	0,550	0,246	Valid
5.	Perusahaan memberikan insentif kepada karyawan yang berprestasi	0,689	0,246	Valid
6.	Insentif yang diberikan sesuai dengan prestasi karyawan	0,459	0,246	Valid
7.	Jaminan kesehatan dan kecelakaan kerja sesuai dengan resiko pekerjaan	0,546	0,246	Valid
8.	Saya mendapatkan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja dari perusahaan	0,543	0,246	Valid
9.	Sarana pendukung dan peralatan bekerja yang memadai	0,751	0,246	Valid
10.	Saya mendapatkan fasilitas kantor untuk mempermudah pekerjaan	0,414	0,246	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 24 (2023)

Uji validitas menggunakan SPSS Versi 24 variabel kompensasi (X<sub>2</sub>) menunjukkan nilai *Corrected item-Total Correlation*  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,246) maka butir item pernyataan variabel kompensasi (X<sub>2</sub>) dinyatakan valid.

Tabel 4.8  
 Hasil Uji Validitas  
 Variabel Penilaian Kinerja (X<sub>2</sub>)

No	Pernyataan Kuesioner	Nilai r		Keterangan
		r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	
1.	Saya mengerjakan pekerjaan dengan penuh ketelitian	0,775	0,246	Valid
2.	Saya mengerjakan pekerjaan dengan baik agar tidak terjadi kesalahan	0,520	0,246	Valid
3.	Saya melakukan pekerjaan dengan target pencapaian	0,593	0,246	Valid
4.	Saya melakukan pekerjaan sesuai jumlah unit yang ditargetkan	0,497	0,246	Valid
5.	Saya melakukan pekerjaan dengan tepat waktu	0,664	0,246	Valid
6.	Saya melakukan pekerjaan yang diberikan setiap harinya	0,505	0,246	Valid
7.	Saya mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja	0,743	0,246	Valid
8.	Saya melakukan pekerjaan dengan efektif	0,408	0,246	Valid
9.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa perlu bantuan orang lain	0,606	0,246	Valid
10.	Saya dapat memahami pekerjaan yang akan saya lakukan	0,491	0,246	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 24 (2023)

Uji validitas menggunakan SPSS Versi 24 variabel penilaian kinerja (X<sub>1</sub>) menunjukkan nilai *Corrected item-Total Correlation*  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,246) maka butir item pernyataan variabel penilaian kinerja (X<sub>1</sub>) dinyatakan valid.

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

No	Pernyataan Kuesioner	Nilai r		Keterangan
		$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	
1.	Saya merasa tidak puas dengan pekerjaan yang saya lakukan saat ini	0,360	0,246	Valid
2.	Beban pekerjaan saya saat ini mendorong saya untuk keluar dari perusahaan	0,502	0,246	Valid
3.	Saya berpikir untuk berhenti dari pekerjaan ini	0,550	0,246	Valid
4.	Saya aktif mencari alternatif pekerjaan di tempat lain	0,335	0,246	Valid
5.	Saya akan keluar dari perusahaan ini jika sudah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dari perusahaan ini	0,555	0,246	Valid
6.	Saya sudah melakukan lamaran pekerjaan di beberapa tempat	0,545	0,246	Valid
7.	Saya berniat mengambil pekerjaan lain	0,612	0,246	Valid
8.	Saya berniat meninggalkan perusahaan bila sudah mendapatkan pekerjaan baru	0,460	0,246	Valid
9.	Saya berniat tetap bekerja sambil menunggu pekerjaan yang lebih baik	0,542	0,246	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 24 (2023)

Uji validitas menggunakan SPSS Versi 24 variabel *turnover intention* (Y) menunjukkan nilai *Corrected item-Total Correlation*  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,246) maka butir item pernyataan variabel *turnover intention* (Y) dinyatakan valid.

c. Uji Reliabilitas

Tabel 4.11  
 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Keputusan
Kompensasi (X <sub>1</sub> )	0,724	0,6	Reliabel
Penilaian Kinerja (X <sub>2</sub> )	0,787	0,6	Reliabel
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,623	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 24 (2023)

Uji reliabilitas menggunakan SPSS Versi 24 menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* variabel penilaian kinerja (X<sub>1</sub>), kompensasi (X<sub>2</sub>) penilaian kinerja dan *turnover intention* (Y) > 0,6 maka semua variabel dinyatakan reliabel.

d. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4.12  
 Hasil Uji Normalitas  
 Normality Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		64
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.06339821
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.083
	Negative	-.063
Test Statistic		.083
Asymp. Sig. (2-tailed)		.206 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.  
 c. Lilliefors Significance Correction.  
 d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 24 (2023)

Uji normalitas *kolmogorov smirnov test* menggunakan SPSS Versi 24 menunjukkan nilai probabilitas sebesar 0,200 > 0,05 maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.13  
 Hasil Uji Multikolinearitas

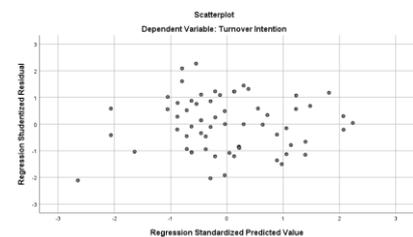
Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.331	2.352		1.841	.070		
	Kompensasi	.258	.064	.298	4.002	.000	.933	1.072
	Penilaian Kinerja	.512	.055	.699	9.398	.000	.933	1.072

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 24 (2023)

Uji multikolinearitas menggunakan SPSS Versi 24 menunjukkan nilai *tolerance* (0,933) ≥ 0,1 dan nilai VIF (1,072) ≤ 10 maka dapat disimpulkan model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

3) Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 24 (2023)

Gambar 4.3  
 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menggunakan SPSS Versi 24 menunjukkan tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

e. Uji Regresi Linier

Tabel 4.14  
 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana  
 Kompensasi Terhadap *Turnover Intention*

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.818	3.119		5.071	.000		
	Kompensasi	.415	.097	.479	4.298	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 24 (2023)

Nilai persamaan regresi antara kompensasi terhadap *turnover intention* yaitu  $Y = 15,818 + 0,412x$

Tabel 4.15  
 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana  
 Penilaian Kinerja Terhadap *Turnover Intention*

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.764	1.914		5.622	.000		
	Penilaian Kinerja	.569	.059	.776	9.696	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 24 (2023)

Nilai persamaan regresi antara penilaian kompensasi terhadap *turnover intention* yaitu  $Y = 10,764 + 0,569x$

Tabel 4.16  
 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda  
 Kompensasi dan Penilaian Kinerja Terhadap *Turnover Intention*

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Tolerance
1	(Constant)	4,331	2,352		1,841	,070		
	Kompensasi	,258	,064	,298	4,002	,000	,933	1,072
	Penilaian Kinerja	,512	,055	,699	9,398	,000	,933	1,072

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 24 (2023)

Nilai persamaan regresi antara penilaian kinerja dan kompensasi terhadap *turnover intention* yaitu  $Y = 4,331 + 0,258x_1 + 0,512x_2$ .

f. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4.17  
 Hasil Analisis Koefisien Korelasi  
 Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,479 <sup>a</sup>	,230	,217	3,254

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 24 (2023)

Analisis koefisien korelasi menggunakan SPSS Versi 24 menunjukkan nilai koefisien korelasi (R) yaitu sebesar 0,479 besar angka tersebut bila di lihat dari pedoman interpretasi koefisien korelasi berada diantara 0,400 – 0,599 yang berarti tingkat hubungan antara kompensasi terhadap *turnover intention* adalah **sedang**

Tabel 4.18  
 Hasil Analisis Koefisien Korelasi  
 Penilaian Kinerja Terhadap *Turnover Intention*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,776 <sup>a</sup>	,603	,596	2,337

a. Predictors: (Constant), Penilaian Kinerja

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 24 (2023)

Analisis koefisien korelasi menggunakan SPSS Versi 24 menunjukkan nilai koefisien korelasi (R) yaitu sebesar 0,776 besar angka tersebut bila di lihat dari pedoman interpretasi koefisien korelasi berada diantara 0,600 – 0,799 yang berarti tingkat hubungan antara penilaian kinerja terhadap *turnover intention* adalah **kuat**.

Tabel 4.19  
 Hasil Analisis Koefisien Korelasi  
 Kompensasi dan penilaian kinerja Terhadap *Turnover Intention*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,828 <sup>a</sup>	,685	,675	2,097

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Penilaian Kinerja

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 24 (2023)

Analisis koefisien korelasi menggunakan SPSS Versi 24 menunjukkan nilai koefisien korelasi (R) yaitu sebesar 0,828 besar angka tersebut bila di lihat dari pedoman interpretasi koefisien korelasi berada diantara 0,800 – 1,000 yang berarti tingkat hubungan antara penilaian kinerja dan kompensasi terhadap *turnover intention* adalah **sangat kuat**.

g. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.20  
 Hasil Analisis Koefisien Determinasi  
 Kompensasi Terhadap *Turnover Intention*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,479 <sup>a</sup>	,230	,217	3,254

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 24 (2023)

Analisis koefisien determinasi menggunakan SPSS Versi 24 menunjukkan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,230 maka disimpulkan kompensasi memiliki kontribusi pengaruh terhadap *turnover intention* sebesar 0,230 atau 23,0% dan sisanya 77% dipengaruhi faktor lain.

Tabel 4.21  
 Hasil Analisis Koefisien Determinasi  
 Penilaian Kinerja Terhadap *Turnover Intention*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,776 <sup>a</sup>	,603	,596	2,337

a. Predictors: (Constant), Penilaian Kinerja

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 24 (2023)

Analisis koefisien determinasi menggunakan SPSS Versi 24 menunjukkan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,603 maka disimpulkan penilaian kinerja memiliki kontribusi pengaruh terhadap *turnover intention* sebesar 0,603 atau 60,3% dan sisanya 39,7% dipengaruhi faktor lain.

Tabel 4.22  
 Hasil Analisis Koefisien Determinasi  
 Kompensasi dan Penilaian Kinerja Terhadap *Turnover Intention*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,828 <sup>a</sup>	,685	,675	2,097

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Penilaian Kinerja

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 24 (2023)

Analisis koefisien determinasi menggunakan SPSS Versi 24 menunjukkan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,685 maka disimpulkan penilaian kinerja dan kompensasi memiliki kontribusi pengaruh terhadap *turnover*

*intention* sebesar 0,685 atau 68,5% dan sisanya 31,5% dipengaruhi faktor lain.

h. Uji t (Penguji Parsial)

Tabel 4.23  
 Hasil Uji t (Parsial)  
 Kompensasi Dan Penilaian Kinerja Terhadap Turnover Intention

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.331	2.352			1.841	.070		
	Kompensasi	.258	.064	.298		4.002	.000	.933	1.072
	Penilaian Kinerja	.512	.055	.699		9.398	.000	.933	1.072

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 24 (2023)

Berdasarkan tabel 4.23 di atas, uji t menggunakan SPSS Versi 24 menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  (4,002) >  $t_{tabel}$  (1,999) dan sig (0,000) < 0,05 maka Hipotesis diterima artinya terdapat pengaruh kompensasi secara parsial terhadap *turnover intention* pada PT Delapan Sembilan Sentosa.

Berdasarkan tabel 4.23 di atas, uji t menggunakan SPSS Versi 24 menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  (9,298) >  $t_{tabel}$  (1,999) dan sig (0,000) < 0,05 maka Hipotesis diterima artinya terdapat pengaruh penilaian kinerja secara parsial terhadap *turnover intention* pada PT Delapan Sembilan Sentosa.

i. Uji F (Penguji Simultan)

Tabel 4.24  
 Hasil Uji F (Simultan)  
 Kompensasi dan Penilaian Kinerja Terhadap Turnover Intention

Model	Sum of Squares		df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	Residual				
1	584.005	268.230	2	292.002	66.406	.000 <sup>b</sup>
		852.234	63			
	Total					

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Penilaian Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 24 (2023)

Berdasarkan tabel 4.24 di atas, uji F menggunakan SPSS Versi 24 menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  (66,406) >  $F_{tabel}$  (3,15) dan sig (0,000) < 0,05 maka Hipotesis diterima artinya terdapat pengaruh penilaian kinerja dan kompensasi secara simultan terhadap *turnover intention* pada PT Delapan Sembilan Sentosa.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan rumusan permasalahan dan hasil penelitian yang telah diuraikan mengenai pengaruh penilaian kinerja dan kompensasi terhadap *turnover intention* pada PT Delapan Sembilan Sentosa, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Sembilan Sentosa, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Terdapat pengaruh kompensasi secara parsial terhadap *turnover intention* pada PT Delapan Sembilan Sentosa hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  (4,002) >  $t_{tabel}$  (1,999) dan sig (0,000) < 0,05 dengan tingkat hubungan sedang serta memiliki kontribusi pengaruh sebesar 23%.
- Terdapat pengaruh penilaian kinerja secara parsial terhadap *turnover intention* pada PT Delapan Sembilan Sentosa hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  (9,298) >  $t_{tabel}$  (1,999) dan sig (0,000) < 0,05 dengan tingkat hubungan kuat serta memiliki kontribusi pengaruh sebesar 60,3%.
- Terdapat pengaruh penilaian kinerja dan kompensasi secara simultan terhadap *turnover intention* pada PT Delapan Sembilan Sentosa hal ini dibuktikan dengan nilai  $F_{hitung}$  (66,406) >  $F_{tabel}$  (3,15) dan sig (0,000) < 0,05 dengan tingkat hubungan sangat kuat serta memiliki kontribusi pengaruh sebesar 68,5%.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arta, I, G, N, W., & Surya, I, B, K. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Turnover Intention Pada Agent PRU Megas. *Jurnal Manajemen*. 6(8), 4156-4148.
- Dyantini, N, N, A., & Dewi, I, G, A, M. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Penilaian Kinerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen Unud*. 5(11), 6851-6878
- Firdaus, E, Z., & Azzuhri, M. (2017). Pengaruh Keadilan kompensasi Dan Penilaian Kinerja terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Kantor POS Cirebon. *Jurnal Imliah Mahasiswa FEB*. 5(2), 1-18.
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariant Dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Handoko, T, H. (2014). *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

- [8] Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- [9] Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [10] Husaini, U. (2017). *Manajemen Teori Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [11] Kartono. (2017). *Pendekatan Dalam Melihat Turnover Intention*. CAPS: Deepublish Yogyakarta.
- [12] Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Depol: Rajagrafindo.
- [13] Madison. (2023). Pengaruh Kompnesasi Terhadap *Turnover Intention* Pegawai PT Goodyear Indonesia TBK Bogor. *Jurnal Manajemen*. 3(1), 3746-6764
- [14] Mangkunegara, P, A, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- [15] Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- [16] Metariani, P., & Herjanda, K, K. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkuan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Pegawai BUMDES Di Kecamatan Sukasada. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 8(1), 1-9.