

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN
KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER
PADA PT. AMARTA MULTIDINAMIKA
KOTA GORONTALO**

**Oleh
RAFIN
E21.15.109**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian
Guna Memperoleh Gelar Sarjana



**PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
GORONTALO
2020**

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER PADA PT. AMARTA MULTIDINAMIKA KOTA GORONTALO

Oleh

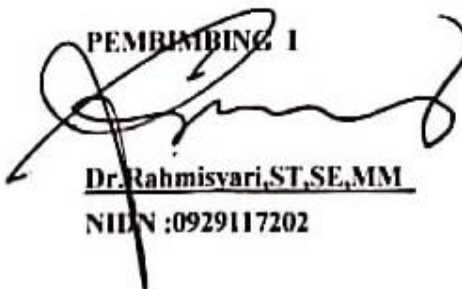
RAFIN

E21.15.109

SKRIPSI

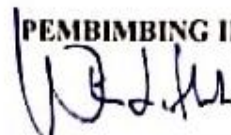
Untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh gelar sarjana
Dan Telah Disetujui Oleh Tim Pembimbing Pada Tanggal
Gorontalo, 10 November 2020

PEMBIMBING I



Dr. Rahmisvari, ST, SE, MM
NIDN : 0929117202

PEMBIMBING II



Wiwin L. Husin, SE, MM
NIDN : 0923088302

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER PADA PT. AMARTA MULTIDINAMIKA GORONTALO

Oleh

RAFIN

E21.15.109

Diperiksa Oleh Panitia Ujian Strata Satu (S1)

Universitas Ichsan Gorontalo

1. Ardiwansyah Nanggong, SE., M.Sc
2. Syamsul, SE., M.Si
3. Sri Meike Jusup, SE., MM
4. DR. Rahmisyari, SE., MM
5. Wiwin L. Husln, SE., MM



Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Arawan, S.Psi., SE., MM
NIDN : 0922057502

Ketua Lembaga Studi Manajemen

Dr. Zahran, SE., MM
NIDN : 09 220185 01

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya (Skripsi) ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar Akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun diperguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan. Rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah dipublikasikan orang lain. Kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah ini dengan disebutkan nama dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sungguh – sungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya tulis ini serta sanksi lainnya sesuai norma yang berlaku diperguruan ini.

Gorontalo, 10 November 2020

Yang membuat pernyataan


RAFIN
E21.15.109

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan ingin mengetahui dan mengkaji pengaruh komitmen organisasi dan kompensasi terhadap *turnover* pada PT. Amarta Multidynamika Kota Gorontalo, Penelitian ini memakai sampel 32 responden, angket merupakan pengumpul data pokok dan data diuji melalui analisis jalur.

Hasil kajian menunjukkan dimana komitmen organisasi (X1), dan kompensasi (X2) secara simultan memberikan pengaruh *positive* dan *significant* terhadap *turnover* (Y) pada PT. Amarta Multidynamika Kota Gorontalo senilai 0,762 atau 76,2% dan penyebab lain 23,8% yang di tentukan oleh sebab lain yang tidak diuji dalam model ini.

Komitmen organisasi (X1) secara parsial mempunyai pengaruh *positive* dan *significant* terhadap *turnover* (Y) sebesar 0,323, dan kompensasi (X2) secara parsial mempunyai pengaruh *positive* dan *significant* terhadap *turnover* (Y) sebesar 0,528.

Kata Kunci : Komitmen Organisasi, Kompensasi, *Turnover*

ABSTRACT

This study aims to determine and examine the effect of *organization commitment* and *compensation* on *turnover* at PT. Amarta Multidynamika Kota Gorontalo City, This study used 32 respondents, The questionnaire was the data collector and the data tested by path analysis.

The result of this study show that *organizational commitment* (X1) and *compensation* (X2) simultaneously have a positive and significant effect on turnover (Y) at PT. Amarta Multidynamika Gorontalo City with a number of 0,762 or 76,2% and 23,8% were other causes determined by other things that are not tested in this model.

Organization commitment (X1) partially has a positive and significant effect on *turnover* (Y) of 0,323, and *compensation* (X2) partially has a positive and significant effect on *turnover* (Y) of 0,528.

Keywords: *Organization Commitment, Compensation, Turnover*

MOTO DAN PERSEMBAHAN

MOTO:

“Allah tidak membebani seseorang itu melainkan sesuai dengan kesanggupannya”(Al-Baqarah 286)

“Ambilah kebaikan dari apa yang di katakana, jangan melihat siapa yang mengatakanya” (Nabi Muhammad SAW)

“Barang siapa yang mempelajari ilmu pengetahuan yang seharusnya ditunjukan untuk mencari ridho Allah bahkan hanya untuk mendapatkan kedudukan/kekayaan duniawi maka ia tidak akan mendapatkan baunya surga nanti pada hari kiamat (Riwayat Abu Hurairah Radhiallahu anhu)”.

PERSEMBAHAN

Skripsi ini adalah bagian dari ibadahku kepada Allah SWT, Karena kepadaNyalah kami menyembah dan kepadaNyalah kami memohon pertolongan.

Sekaligus sebagai ungkapan terimakasihku kepada:

Bapak (Arfan Umar) Ibu (Raaena Anika) yang selalu memberikan dukungan moril maupun materil, yang selalu memanjatkan do’a dan cinta kasih untuk putramu ini yang tiada mungkin dapat kubalas hanya dengan selemba kertas persembahan ini. Semoga ini menjadi langkah awal putramu ini untuk membuat bapak dan ibu bahagia.

Kakak-kakaku (Sufarni dan Moh.Tabliq) yang selalu memberikan dukungan. Terimakasih untuk teman-teman seangkatan jurusan manajemen (Indra Kamoyo, Aldi Hantuma, Yulianti Adam, Fiqnal Laginta, Noplin Hunawa, Hans Mamula, Firmansyah gibo dll yang saya tidak sempat sebutkan namanya sekali lagi terimakasih atas dukungan dan bantuanya.

**ALMAMATERKU TERCINTA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
TEMPATKU MENIMBA ILMU
2020**

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, penulis panjatkan puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT, serta salam dan taslim atas junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW yang telah mengantarkan kita semua dari alam kegelapan ke alam yang terang, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Universitas Ichsan Gorontalo. Adapun skripsi ini berjudul :**“Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompensasi Terhadap *Turnover* pada PT. Amarta Multidynamika Kota Gorontalo”**.

Pada kesempatan ini izinkan saya untuk mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak Muh. Ichsan Gaffar, M.Si, Selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Ichsan Gorontalo, Dr. H Abd. Gaffar La Tjokke, M.Si selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Ariawan, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo, Ibu Eka Zahra Solikahan, SE.,MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo, Ibu Dr. Rahmisyari, ST, SE, MM selaku pembimbing I dan Ibu Wiwin L Husin Selaku Pembimbing II, dan seluruh dosen dan staf Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo, juga untuk rekan-rekan mahasiswa Universitas Ichsan Gorontalo serta Pimpinan PT. Amarta Multidynamika Kota Gorontalo yang telah banyak memberikan bantuan, dorongan dan motivasi hingga skripsi ini selesai.

Tak lupa penulis ucapkan banyak terimakasih kepada kedua Orang Tua yang tak henti – hentinya mendoakan penulis, kepada seluruh keluarga dan teman-teman seangkatan jurusan manajemen yang memberikan motivasi dalam

menyelesaikan studi akhir kata dengan segala kerendahan hati, penulis ucapkan terimakasih yang tak terhingga kepada semua pihak yang terlibat, dengan harapan semoga hasil penelitian ini dapat diterima dan bermanfaat bagi pembaca. Aamiin Ya Rabbal Alamin.

Gorontalo, 10 November 2020

RAFIN
E21.15.109

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
<i>ABSTRACT</i>	
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	6
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian	7
1.3.1. Maksud Penelitian	7
1.3.2. Tujuan Penelitian.....	7
1.4. Manfaat Penelitian	7
1.4.1. Manfaat Teoritis	7
1.4.2. Manfaat Praktis.....	7
1.4.3. Manfaat Bagi Peneliti	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	
2.1. Kajian Pustaka.....	9
2.1.1. Pengertian Komitmen Organisasi	9
2.1.2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	10
2.1.3. Proses Terjadinya Komitmen Organisasi	11
2.1.4. Jenis Komitmen Organisasi	12
2.1.5. Pengaruh Komitmen Organisasional	15
2.1.6. Pengertian Kompensasi	16
2.1.7. Tujuan dan Asas Kompensasi.....	17
2.1.8. Bentuk-Bentuk Kompensasi	19
2.1.9. Sistem Kompensasi.....	21
2.1.10. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi	23

2.1.11 Pembayaran Berdasarkan Prestasi	25
2.1.12. Dampak Kompensasi	26
2.1.13. Pengertian <i>Turnover</i>	27
2.1.14. Indikasi Terjadinya <i>Turnover Intention</i>	28
2.1.15. Jenis-Jenis <i>Turnover</i>	29
2.1.16. Faktor-Faktor <i>Turnover</i>	30
2.1.17. Hubungan Antara Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan <i>Turnover</i>	31
2.2. Penelitian Terdahulu	32
2.3. Kerangka Pemikiran	34
2.4. Hipotesis Penelitian	35
BAB III OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN	
3.1. Objek Penelitian dan Waktu Penelitian	36
3.2. Metode Yang Digunakan.....	36
3.2.1. Metode Penelitian	36
3.2.2. Definisi Operasionalisasi Variabel	36
3.2.3. Populasi Dan Sampel.....	39
3.2.4. Jenis Dan Sumber Data	40
3.2.4.1. Jenis Data	40
3.2.4.2. Sumber Data	40
3.2.5. Tehnik Pengumpulan Data	41
3.2.6. Prosedur Penelitian	41
3.2.7. Metode Analisis	44
3.2.8. Pengujian Hipotesis	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Hasil Penelitian	47
4.1.1. Sejarah	47
4.1.2. Analisis Karakteristik Responden	47
4.2. Hasil Penelitian	49
4.2.1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	49
4.2.2. Analisis Variabel Penelitian	51
4.3. Analisis Data Statistik	55
4.4. Pengujian Hipotesis.....	57
4.4.1. Komitmen Organisasi (X1) dan Kompensasi (X2) Secara Simultan Berpengaruh Signifikan Terhadap Turnover (Y)....	57
4.4.2. Komitmen Organisasi (X1) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Turnover (Y)	58
4.4.3. Kompensasi (X2) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Turnover (Y).....	58

4.5. Pembahasan.....	59
4.5.1. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompensasi Secara Simultan Berpengaruh Terhadap Turnover	59
4.5.2. pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Turnover ...	59
4.5.3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover	61
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan	63
5.2. Saran.....	64
DAFTAR PUSTAKA	66
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

1.1. Rekapitulasi Jumlah Karyawan PT. Amarta Multidynamika Kota Gorontalo 2017-2019	5
3.1. Operasionalisasi Variabel X.....	37
3.2. Operasionalisasi Variabel Y	38
3.3. Bobot Nilai	38
3.4. Jumlah Populasi	39
4.1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
4.2. Distribusi Responden Menurut Usia	48
4.3. Distribusi Responden Menurut Tingkat Pendidikan	49
4.4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi (X1).....	49
4.5. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kompensasi (X2).....	50
4.6. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Turnover (Y).....	50
4.7. Kriteria Interpretasi Skor.....	51
4.8. Tanggapan Responden Tentang Variabel Komitmen Organisasi	52
4.9. Tanggapan Responden Tentang Variabel Kompensasi.....	53
4.10. Tanggapan Responden Tentang Variabel Turnover	54
4.11. Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung, Pengaruh Total Variabel (X1) dan (X2) Secara Simultan dan Signifikan Terhadap Turnover (Y)	57
4.12. Pengujian Hipotesis Variabel Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover.....	59
4.13 Jadwal Penelitian.....	71

DAFTAR GAMBAR

2.1. Kerangka Pemikiran.....	34
3.1. Struktur Path Analysis	45
4.1. Hasil Hubungan X1 dan X2 Terhadap Y	57
5.1. Struktur Organisasi	72

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Hal
1. Kuesioner	1
2. Data Ordinal	7
3. Hasil Olahan Data	13
4. Permohonan Izin Penelitian	17
5. Surat Keterangan Meneliti	18
6. Surat Rekomendasi Bebas Plagiasi	19

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan unsur keberhasilan sebuah organisasi dalam menjalankan usahanya. Karena Sumber daya manusai (SDM) merupakan elemen yang terpenting dalam organisasi yang harus diatur secara efektif. Oleh karena itu, pengetahuan dan kemampuan sangat diperlukan untuk mengaturnya. Untuk membina dan mengelola sumber daya manusia, perusahaan memiliki peran penting sehingga permasalahan yang berkaitan dengan sumber daya manusia dapat diatasi.

Dalam dunia perusahaan yang semakin kompleks ini, sebuah organisasi harus memiliki suatu keunikan dan kebaruan agar tetap *exis* serta dapat berkompetisi dengan organisasi lainnya. Untuk dapat memiliki keunikan dan kebaruan, maka perlu memiliki sumberdaya manusia yang baik . Cacio (Yulianue dan Leonardo Budi 2017), menyatakan bahwa manusia adalah aset yang sangat berharga dalam organisasi, maka pengaturan sumber daya meliputi penyediaan SDM yang berkualitas, mempertahankan kualitas dan menekan biaya ketenagakerjaan. Oleh sebab itu, sumber daya manusia merupakan modal utama yang sangat bernilai keberadaannya bagi satu perusahaan sehingga perlu dipertahankan dan dihindari terjadinya perputaran tenaga kerja.

Turnover adalah karyawan yang keluar dari satu perusahaan serta mengundurkan diri dan pindah tempat kerja ke perusahaan lainnya dengan alasan tertentu, Wirawan (Fuaidah Bambang Swasto Sunuharyo, & Edlyn Khurotul Aini,

2018). *Turnover* pada sebuah perusahaan merupakan hal yang wajar, namun hal tersebut dapat menjadi permasalahan pada perusahaan jika tingkat *turnover* karyawan terlampaui tinggi. Wirawan (2015: 631) (Fuaidah *et al.*, 2018) menyatakan bahwa *turnover* memiliki dampak pada organisasi, misalnya mempengaruhi operasi, tingkat produktivitas, dan keunggulan kompetitif perusahaan, serta biaya operasional yang harus dikeluarkan oleh perusahaan sebab jika karyawan benar-benar harus diganti, perusahaan akan melakukan penarikan, seleksi, dan bentuk – bentuk pengembangan SDM lainnya.

Turnover dapat terjadi diawali dengan adanya niat karyawan untuk berpindah pekerjaan. Niat itu timbul pada saat karyawan sementara bekerja pada perusahaan tersebut dan dipengaruhi oleh faktor – faktor seperti komitmen organisasi, kompensasi lingkungan kerja, (Mobley *et al* (Purnomo, 2016). Menurut (Sartono, Yulianue, & Budi, 2018) ada empat indikator yang mempengaruhi, 1) Adanya niat untuk keluar kerja, 2) Pencarian pekerjaan, 3) Karyawan membandingkan pekerjaan, 4) Pemikiran untuk keluar.

Arta dan Surya, (2017) terjadinya penurunan komitmen organisasional merupakan salah satu sebab lain dari adanya niat karyawan untuk keluar dari perusahaan Lambert *et al.* (2014:81) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah obligasi untuk seluruh organisasi, dan tidak untuk pekerjaan, kelompok kerja, atau keyakinan akan pentingnya pekerjaan itu sendiri. (Arta & Surya, 2017).

Komitmen karyawan terhadap organisasi akan membuat suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

(Robbins dan Judge dalam Zelvia, 2015). Mowday *et al* (Arta & Surya, 2017) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi dan berusaha mencapai tujuan organisasi, di sisi lain, komitmen organisasi yang tinggi memiliki hubungan yang positif dengan tingkat *turnover* karyawan.

Komitmen Organisasi, Menurut Colquitt, LepinedanWesson (2014) komitmen organisasi didefinisikan sebagai keinginan sebagai pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi. Hasil Penelitian tentang hubungan komitmen organisasi dan turnover tergolong tinggi, hasrat untuk mengundurkan diri atau meninggalkan organisasi akan rendah, begitu pula sebaliknya. Karyawan yang komitmennya rendah akan dengan mudah memiliki hasrat untuk meninggalkan organisasi (Pace & Fatmawati, 2017). Untuk mengukur variabel komitmen organisasi, digunakan 3 dimensi yang dikembangkan yaitu : 1) komitmen afektif, 2) Komitmen normatif, 3) Komitmen kontinuan. Penelitian tentang (Nurandini, Lataruva, Prof, & Sh, 2014). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Turnover seperti yang dilakukan oleh Alfresia, Vidya Prisca (2016) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat turnover selain komitmen organisasi adalah Kompensasi, Menurut Hasibuan (2014) (Sapitri, 2016) kompensasi adalah imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai pendapatan mereka. Pemberian kompensasi kepada karyawan dapat juga diartikan bentuk apresiasi perusahaan atas kontribusi kerja karyawan.

Karyawan yang mendapat kompensasi yang baik cenderung akan termotivasi dalam bekerja dan setia kepada perusahaan. Pemberian kompensasi yang adil dan wajar, akan sangat menentukan keinginan karyawan untuk bekerja maksimal, minimal pada tingkat kinerja yang standar atau bahkan diatas standar kinerja. Penelitian tentang pengaruh kompensasi yang berpengaruh terhadap Turnover misalnya penelitian yang di lakukan oleh Edward, Johannes, dan Rofi'I, Muchid (Sartono et al., 2018) dengan judul penelitian “Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi Terhadap *TurnoverIntention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: kompensasi berpengaruh positif, Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pemberian kompensasi dari perusahaan, maka niat untuk berpindah dari pekerjaan akan semakin berkurang . karena karyawan merasa dihargai dengan kebutuhannya yang dapat terpenuhi, sebaliknya rendahnya kompensasi yang diterima maka *turnover* akan semakin tinggi sehingga kompensasi akan sangat berguna jika diberikan dengan pengorbanan yang karyawan berikan kepada perusahaan.

PT. Amarta Multidynamika Kota Gorontalo berdiri pada tanggal 9 April 2011, Peresmianya pada tanggal 16 April 2011, lokasi pertama berada di jalan Agus Salim KM 5, Kemudian pindah lokasi di jalan Andalas Tahun 2016, PT. Amarta Multidynamika Kota Gorontalo merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang otomotif yaitu sebagai Dealer Motor Honda. Perusahaan ini telah beroperasi sejak tahun 2011, Pemilik PT. Amarta Multidynamika ini bernama Bapak Angga. Selain bidang usaha, PT. Amarta Multidynamika Kota Gorontalo Juga berkontribusi dalam meningkatkan ekonomi masyarakat di wilayah kota gorontalo karena PT. Amarta Multidynamika telah

mempekerjakan 32 orang karyawan.

Pada saat penulis melakukan *survey dan wawancara* kepada pimpinan PT. Amarta Multidynamika Kota Gorontalo menjelaskan bahwa tingkat perputaran karyawan selama tiga tahun terakhir cukup tinggi. Data yang diperoleh menunjukkan angka perputaran karyawan pada tahun 2017 jumlah karyawan yang keluar sampai pada tahun 2018 jumlah karyawan yang keluar mengalami peningkatan.

Data tingkat perputaran karyawan dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1 Rekapitulasi jumlah karyawan PT. Amarta Multidynamika Kota Gorontalo 2017-2019

REKAPITULASI JUMLAH KARYAWAN TAHUN 2017-2019											
TAHUN 2017				TAHUN 2018				TAHUN 2019			
Bulan	Masuk	Keluar	Jumlah	Bulan	Masuk	Keluar	Jumlah	Bulan	Masuk	Keluar	Jumlah
JAN			38	JAN	4		39	JAN			41
FEB			38	FEB			39	FEB			40
MAR	1		39	MAR	1		40	MAR	2		42
APRIL		1	38	APRIL	1		41	APRIL			42
MEI		1	37	MEI	1		42	MEI		2	40
JUNI			37	JUNI		3	39	JUNI			40
JULI			37	JULI		3	36	JULI			40
AGTS	1		38	AGST	3		39	AGST			40
SEPT			38	SEPT	2		41	SEPT			40
OKT			38	OKT		2	39	OKT			40
NOV		1	37	NOV	2		41	NOV			40
DES		2	35	DES			41	DES		8	32
Jumlah	2	5	35	Jumlah	14	8	41	Jumlah	2	10	32

Sumber: PT. Amarta Multidynamika Kota Gorontalo

Berdasarkan data ini menunjukkan bahwa tingkat *turnover* pada PT. Amarta Multidynamika cukup tinggi. Dari tabel 1.1 dapat diketahui dari tahun 2017 jumlah karyawan yang masuk sebanyak 2 orang dan yang keluar sebanyak 5 orang (14,2%), kemudian pada tahun berikutnya 2018, jumlah karyawan yang masuk sebanyak 14 orang dan yang keluar sebanyak 8 orang (19,5%), dan pada tahun 2019 yang masuk 2 orang dan

yang keluar sebanyak 10 orang (31,2%), yang peningkatannya cukup signifikan selama tiga tahun terakhir, Selain itu penulis juga berkesempatan melakukan pertanyaan – pertanyaan kepada beberapa karyawan, yang mengungkapkan bahwa turnover pada karyawan diwujudkan dalam bentuk ketidakpuasan karyawan pada jumlah balas jasa yang diterima dari hasil kerja mereka. Hal ini dikarenakan gaji yang diterima karyawan masih dibawah UMK dan UMP. Permasalahan tersebut kemungkinan disebabkan karena rendahnya komitmen organisasi serta kompensasi yang tidak sesuai.

Dari data di atas, hal inilah yang melatarbelakangi penulis untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompensasi Terhadap Turnover pada PT. Amarta Multidynamika Kota Gorontalo**”.

1.2 RumusanMasalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka permasalahan pokok dalam penulisan ini adalah:

1. Seberapa besar pengaruh komitmen organisasi(X1) dan kompensasi (X2) secara simultan terhadap Turnover (Y) pada PT. Amarta Multidynamika Kota Gorontalo?
2. Seberapa besar pengaruh komitmen organisasi (X1) secara parsial terhadap Turnover (Y) pada PT. Amarta Multidynamika Kota Gorontalo?
3. Seberapa besar pengaruh kompensasi (X2) secara parsial terhadap Turnover (Y) pada PT. Amarta Multidynamika Kota Gorontalo?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Maksud diadakannya penelitian ini adalah untuk memperoleh dan menganalisis data tentang pengaruh komitmen organisasi dan kompensasi baik secara simultan maupun secara parsial terhadap *turnover* (Y) pada PT. Amarta Multidynamika Kota Gorontalo

1.3.2. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh komitmen organisasi (X1) dan kompensasi (X2) secara simultan terhadap Turnover (Y) pada PT. Amarta Multidynamika Kota Gorontalo
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh komitmen organisasi (X1) secara parsial terhadap Turnover (Y) pada PT. Amarta Multidynamika Kota Gorontalo
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kompensasi (X2) secara parsial terhadap Turnover (Y) pada PT. Amarta Multidynamika Kota Gorontalo

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat :

1.4.1. Manfaat Teoritis

Untuk menambah wawasan penelitian dan sebagai bahan literatur untuk menambah wacana baru bagi dunia akademis serta dapat digunakan sebagai perbandingan penelitian berikutnya

1.4.2. Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi pemikiran bagi pimpinan dalam melahirkan kebijakan strategis khususnya komitmen organisasi.

1.4.3. Manfaat bagi Peneliti

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi peneliti selanjutnya yang akan mengkaji penelitian di bidang ilmu manajemen khususnya bidang ilmu SDM.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka

2.1.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut pendapat para ahli mengenai komitmen organisasi sangat bervariasi. Menurut pandangan Newstrom (2011) (Pace & Fatmawati, 2017) bahwa komitmen organisasi merupakan suatu tingkatan yang mana tenaga kerja mengidentifikasi organisasinya dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi di dalam organisasi dimana ia bekerja. Selanjutnya, tenaga kerja menunjukkan bahwa dirinya dan organisasinya memiliki kesesuaian dalam hal etika dan keinginan sehingga muncul rasa satu kesatuan antara diri dan organisasi tempatnya bekerja.

Allen dan Meyyer mendefinisikan komitmen organisasional mengacu pada kondisi emosional seorang pekerja yang mengikat untuk tetap bekerja pada organisasi tersebut (Pace & Fatmawati, 2017).

Komitmen organisasi menurut Mowdey *et al* kepercayaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi. Keinginan untuk memberikan yang terbaik bagi organisasinya, keinginan yang kuat untuk tetap mempertahankan pekerja untuk tetap berada dalam organisasi (Melizawati, 2015) Porter dan Sters Komitmen organisasi merupakan tingkatan seseorang yang mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi dan ingin berpartisipasi terhadap organisasi tersebut dimana ia bekerja (Melizawati, 2015).

Dari beberapa pengertian komitmen organisasi diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu sikap yang merupakan identifikasi, keterlibatan serta loyal terhadap organisasi yang bersangkutan yang mana ditunjukkan oleh anggota organisasi. Serta tidak ingin untuk meninggalkan organisasinya dengan alasan apapun. Dan adanya keinginan untuk tetap berada dalam organisasi.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi bagi karyawan tidak terjadi begitu saja, akan tetapi melalui tahapan dan proses yang cukup panjang. Selain itu, sejumlah faktor yang ditentukan dalam membuat komitmen karyawan pada organisasi. Terdapat beberapa faktor menurut Stres (Pace & Fatmawati, 2017) yang dapat mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi atau perusahaan, yaitu:

1. Ciri pribadi pekerja, termasuk masa jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan.
2. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja.
3. Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi dimasa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya mengenai organisasi.

Faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi menurut David (Pace & Fatmawati, 2017) adalah :

1. Faktor pribadi: usia ,jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalamankerja, kepribadian.

2. Karakteristik pekerjaan: lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
3. Karakteristik struktur: besar atau kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja, tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi.
4. Pengalaman kerja: karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih lama dibandingkan dengan pengalaman kerja yang belum lama mempunyai tingkat komitmen yang berbeda.

2.1.3. Proses Terjadinya Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi muncul secara perlahan dalam diri pribadi pegawai. Dimulai dari kebutuhan pribadi terhadap organisasi, setelah itu meningkat menjadi kebutuhan bersama dan rasa ingin memiliki dari para anggota (pegawai) terhadap organisasi Wursanto(2015:15) menjelaskan bahwa rasa memiliki dari para anggota (pegawai) terhadap anggotanya dapat dilihat dalam hal-hal berikut:

- 1 Adanya loyalitas dari para anggota terhadap anggota lainnya.
- 2 Adanya loyalitas para anggota terhadap kelompoknya
- 3 Kesiediaan berkorban secara ikhlas dari para anggota demi kelangsungan hidup kelompoknya.
- 4 Adanya rasa bangga dari para anggota kelompok apabila kelompoknya mendapat celaan, baik itu dilakukan oleh individu maupun kelompok lainnya
- 5 Adanya niat baik dari para anggota kelompok untuk tetap menjaga nama baik kelompoknya dalam keadaan apapun.

Setelah rasa memiliki dari setiap anggota kelompok mulai tumbuh dan

berkembang maka tumbuhlah suatu kesepakatan bersama yang harus ditaati oleh setiap anggota (pegawai).

2.1.4 Jenis Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan keinginan sebagai pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi (Colquit, Lapinendan Wesson 2014).

Dalam studi (Nurandini,Lataruva, Prof, dan Sh, 2014) Jenis Komitmen organisasi yaitu:

1. Komitmen Afektif

Komitmen ini mengacu pada hubungan emosional anggota terhadap organisasi hal ini berarti bahwa individu tersebut akan memiliki motivasi dan keinginan untuk berkontribusi. karyawan ingin terus bekerja untuk organisasi tersebut karena mereka sependapat dengan tujuan dan nilai organisasi tersebut. Orang-orang dengan tingkat komitmen afektif yang tinggi memiliki keinginan untuk tetap berada di organisasi karena mendukung tujuan dari organisasi tersebut dan bersedia untuk membantu mencapai tujuan tersebut.

2. Komitmen Kontinuans

Komitmen ini mengacu pada keinginan karyawan untuk tetap tinggal di organisasi, Komitmen kontinuan berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi bahwa jika meninggalkan organisasi, maka ia akan mengalami kerugian. Anggota organisasi dengan komitmen kontinuan yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasinya karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut. Komitmen kontinuan dapat berkembang karena adanya berbagai tindakan atau kejadian yang dapat

meningkatkan kerugian jika meninggalkan organisasi. Beberapa tindakan atau kejadian ini dapat dibagi kedalam dua variabel yaitu investasi dan alternatif, selain itu proses pertimbangan juga dapat mempengaruhi individu. Investasi termasuk sesuatu yang berharga, termasuk waktu, usaha, ataupun uang, yang harus individu lepaskan jika meninggalkan organisasi, semakin lama karyawan tinggal dengan organisasi mereka semakin mereka takut kehilangan apa yang telah mereka investasikan. Alternatif adalah kemungkinan untuk masuk keorganisasi lain. Proses pertimbangan adalah saat dimana individu mencapai kesadaran akan investasi dan alternatif, dan bagaimana dampaknya bagi mereka sendiri.

3. Komitmen normatif

Komitmen ini mengacu pada perasaan dimana mereka diwajibkan untuk tetap berada diorganisasinya karena adanya tekanan dari yang lain. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen normatif yang tinggi akan sangat memperhatikan apa yang dikatakan orang lain tentang mereka jika mereka meninggalkan organisasi tersebut. Mereka tidak ingin mengecewakan atasan dan khawatir jika rekan kerja mereka berfikir buruk terhadap mereka karena pengunduran diri tersebut. Komitmen normatif terhadap organisasi dapat berkembang dari sejumlah tekanan yang dirasakan individu selama proses sosialisasi, selama sosialisasi saat individu baru masuk kedalam organisasi. Komitmen normatif juga dapat berkembang dikarenakan organisasi-organisasi memberikan sesuatu yang sangat berharga bagi individu yang tidak dapat dibalas kembali. Faktor lainnya adalah adanya kontrak psikologis

antara anggota dengan organisasinya. Kontrak psikologis adalah kepercayaan dari masing-masing pihak bahwa akan terjadi proses timbal balik yang positif. Ketiga hal ini lebih tepat sebagai komponen atau dimensi dari komitmen organisasi, dari pada jenis-jenis komitmen berorganisasi. Hal ini disebabkan hubungan anggota organisasi dengan organisasi yang mencerminkan perbedaan derajat ketiga dimensi tersebut.

Dalam studi (Nurandini, Laturva, Prof, dan Sh, 2014) Dari pengertian komitmen dapat disusun beberapa indikator komitmen organisasi sebagai berikut (Encyclopedia britanica, 1998):

1. Keinginan untuk menjadi anggota organisasi, keinginan karyawan untuk tetap tinggal dan bekerja di perusahaan atau tidak ingin pindah.
2. Merasa memiliki keterlibatan dalam mencapai tujuan perusahaan, keinginan untuk bersedia kerja tambahan, kerja lembur untuk menyelesaikan tugas dalam mencapai tujuan perusahaan.
3. Membanggakan perusahaan pada orang lain, keinginan karyawan untuk mempromosikan, membanggakan perusahaan pada orang lain atau masyarakat.
4. Ada perasaan bersalah meninggalkan perusahaan, karyawan akan merasa bersalah meninggalkan organisasi karena mereka tidak ingin mengecewakan atasan dan khawatir jika rekan kerja mereka berfikir buruk terhadap mereka karena pengunduran diri tersebut.

5. Tetap bertahan merupakan kewajiban, karyawan akan tetap bertahan dan rela mengorbankan tujuan atau kepentingan pribadi untuk mencapai tujuan perusahaan.
6. Memiliki rasa tanggung jawab terhadap perusahaan, karyawan yang memiliki rasa tanggungjawab akan memberikan saran-saran perbaikan.
7. Berharap mendapatkan keuntungan apabila bertahan, karyawan akan mentaati perintah dan berharap mendapatkan keuntungan apabila bertahan diperusahaan.
8. Pertimbangan keluar dari perusahaan, karyawan akan mempertimbangkan untuk keluar dari perusahaan karena karyawan sadar apabila meninggalkan perusahaan maka perusahaan akan mengalami kerugian.
9. Berat meninggalkan organisasi, karyawan akan sangat berat meninggalkan organisasi karena karyawan sadar bahwa mereka sangat dibutuhkan dalam organisasi.

2.1.5. Pengaruh Komitmen Organisasional

Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan cenderung akan menunjukkan kualitas yang baik, lebih totalitas dalam bekerja dan tingkat *turnover* terhadap perusahaan pun rendah (Akbar,2017) MenurutSopiih (2008) jika dilihat dari dua sudut komitmen organisasi memiliki pengaruh, yaitu:

- a. Jika ditinjau dari segi organisasi

Karyawan yang memiliki komitmen rendah akan berdampak pada tingginya absensi, meningkatnya kelambanan kerja dan kurang intensitas untuk bertahan sebagai karyawan di organisasi, rendahnya kualitas, dan kurangnya

loyalitas pada organisasi.

b. Jika ditinjau dari segi karyawan

Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan berdampak pada peningkatan karir pegawai tersebut.

2.1.6. Pengertian Kompensasi

Salah satu tugas yang paling kompleks dan penting bagi perusahaan serta menjadi salah satu tugas penting adalah pemberian kompensasi kepada karyawan, sebab pemberian kompensasi bagi karyawan mempengaruhi kinerja karyawan untuk tetap bersama perusahaan

Menurut Sofyandi (2013:159) kompensasi adalah sesuatu bentuk pengeluaran yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh prestasi kerja dari karyawannya sebagai wujud imbalan.

Mathis dan Jackson (Putrianti, Hamid, & Mukzam, 2014) menyatakan bahwa, “kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu perusahaan dan bukan perusahaan lainnya”.

Menurut Handoko (2014:155) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia.

Menurut Wibowo (2016:271) Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.

Menurut Nawawi (2011:314). Kompensasi adalah penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja.

Jadi berbagai definisi yang disebutkan di atas menurut para pakar, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah suatu bentuk bayaran kepada para karyawan sebagai imbalan balas jasa dari perusahaan dan sebagai alat untuk memotivasi bagi para karyawan untuk bekerja dengan sungguh – sungguh untuk mencapai tujuan baik individu maupun organisasi.

2.1.7 Tujuan Dan Asas Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017:121), tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah:

1. Ikatan kerjasama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan harus membayar kompensasi.

2. Kepuasan kerja

Karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya dengan pemberian kompensasi.

3. Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah

memotivasi bahawannya.

5. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensinya yang kompetitif maka stabilitasnya karyawan lebih terjamin karena *turnover* yang relative kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik.

7. Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh Serikat Buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan konsenterasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh buruh

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindari

Sedangkan menurut Handoko tahun 2001 (dalam Widodo(2015:157)), tujuan kompensasi dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Memperoleh personalia yang *qualified*
2. Mempertahankan karyawan yang ada sekarang
3. Menjamin keadilan
4. Menghargai perilaku yang diinginkan
5. Mengendalikan biaya-biaya
6. Memenuhi peraturan-peraturan legal

Menurut Hasibuan (2017:122), asas kompensasi harus berdasarkan asas adil dan asas layak serta mempertahankan undang-undang perburuhan yang berlaku.

1. Asas adil

Besarnya kompensasi harus sesuai dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, tanggungjawab dan jabatan.

2. Asas layak dan wajar

Suatu kompensasi harus disesuaikan dengan kelayakannya. Meskipun tolak ukur layak sangat relatif, perusahaan dapat mengacu pada batas kewajaran yang sesuai dengan ketentuan yang diterapkan oleh pemerintah dan aturan lain secara konsisten.

2.1.8. Bentuk-Bentuk Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan untuk balas jasa kerja mereka (Simamora:450). Kompensasi yang diberikan perusahaan pada karyawan bisa digolongkan menjadi beberapa jenis, (Sofyandi, 2014) & (Nugroho, 2018), mengemukakan kompensasi pada umumnya di bedakan menjadi dua jenis yaitu:

1. Kompensasi langsung artinya adalah suatu balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan karena telah memberikan prestasinya demi kepentingan perusahaan. Kompensasi ini diberikan, karena berkaitan secara langsung dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Contohnya: upah/gaji, insentif/bonus, tunjangan jabatan.

- Upah

Menurut Hasibuan (2016:118) mengatakan bahwa : “Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada para pekerja harian dengan pedoman atau perjanjian yang disepakati”.

- Gaji

Menurut Hasibuan (2016:118) mengatakan bahwa: “Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodic kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti”.

- Insentif

Menurut menurut mangkunegara (2014:89), Mengemukakan bahwa: “Insentif adalah suatu motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi perusahaan”.

- Tunjangan jabatan

Tunjangan jabatan adalah tunjangan bagi pns yang diangkat dalam jabatan fungsional dan jabatan structural. Besar kecilnya tunjangan tersebut sudah di atur dan di tentukan sesuai jabatan fungsional dan structural mereka.(Senja nilasari dalam buku panduan praktis menyusun sistem pengajian dan benefit:2016).

2. Kompensasi tidak langsung adalah pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai tambahan yang didasarkan kepada kebijakan pimpinan dalam rangka upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan. Tentu kompensasi ini

tidak secara langsung berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Contoh: tunjangan hari raya, tunjangan pensiun, tunjangan kesehatan dan lainnya.

- Tunjangan hari raya merupakan upah non pokok yang merupakan hak pekerja yang bekerja dibawah pengusaha.(Peraturan menteri tenaga kerja No 6 Tahun 2016).
- Menurut Donald E. Kieso (2008:24) Menerangkan bahwa: “Tunjangan pensiun adalah sebuah perjanjian yang menetapkan bahwa pemberi kerja atau diberikanya tunjangan (pembayaran) kepada karyawan setelah mereka pension atas jasa-jasa yang mereka berikan ketika mereka masih bekerja”.
- Tunjangan kesehatan adalah program kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang akan menghasilkan bermacam-macam nilai, tunjangan yang di berikan akan memberikan rasa aman kepada karyawan pada saat bekerja (Desler,2005).

2.1.9 Sistem Kompensasi

Menurut Sutrisno (2009:195) Sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan diantaranya adalah:

1. Sistem waktu

Dalam sistem waktu kompensasi diterapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu, atau bulan. Sistem waktu ini dapat diterapkan jika prestasi kerja sulit diukur perunitnya, dan bagi karyawan tetap kompensasinya dibayar atas sistem waktu secara periodik setiap bulannya. Kebaikan sistem

waktu adalah administrasi pengupahan mudah dan besarnya kompensasi yang akan dibayarkan tetap. Kelemahan system waktu adalah yang malaspun tetap dibayar sebesar perjanjian.

2. Sistem hasil

Besarnya kompensasi ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti perpotong, permeter, liter dan kilogram. Dalam sistem hasil besarnya kompensasi yang akan dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan berdasarkan lamanya waktu mengerjakannya. Kebaikan sistem ini memberikan kesempatan kepada karyawan yang bekerja bersungguh-sungguh serta berprestasi baik akan memperoleh balas jasa yang lebih besar. Kelemahan sistem hasil ini adalah kualitas barang yang dihasilkan kurang baik dan karyawan yang kurang mampu balas jasanya kecil, sehingga kurang manusiawi.

3. Sistem borongan

Suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Dalam sistem borongan ini pekerja biasa mendapat balas jasa besar atau kecil tergantung atas kecermatan kalkulasi mereka.

Prinsip pengupahan dan pengajian serta problema yang sering dijumpai dalam masalah itu antara lain adalah berkenaan dengan tingkat pembayaran, struktur pembayaran, penentuan pembayaran kepada individu, metode pembayaran, intensif, dan pengendalian pembayaran.

Untuk menentukan tingkat besarnya pembayaran atau gaji dari suatu

kelompok jabatan atau suatu pekerjaan biasanya dipertimbangkan berdasarkan tingkat kesulitan dari jabatan tersebut. Adapun aspek-aspek yang dinilai dari tuntutan dari jabatan tersebut mencakup:

- a. Tuntutan keahlian (*skill*) yang meliputi pengetahuan, pengalaman dan kemandirian.
- b. Tuntutan upaya (*effort*) meliputi tuntutan fisik dan tuntutan perhatian.
- c. Tuntutan tanggung jawab meliputi besarnya atau nilai peralatan, material, keuangan, keselamatan dan kepemimpinan yang menjadi tanggung jawabnya.
- d. Tuntutan lingkungan yang meliputi keadaan lingkungan kerja dan bahaya kecelakaan.

2.1.10 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Menurut Sutrisno (2009:190) Organisasi atau perusahaan dalam menentukan besarnya kompensasi sangat dipengaruhi oleh:

1. Adanya permintaan dan penawaran tenaga kerja

Permintaan tenaga kerja artinya pihak perusahaan sangat membutuhkan tenaga kerja, maka secara otomatis kompensasi relatif tinggi. Penawaran tenaga kerja artinya pihak individu yang membutuhkan pekerjaan, maka tingkat kompensasi relatif lebih rendah.

2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan membayar

Bahwa ukuran besar kecilnya kompensasi yang akan diberikan kepada karyawan akan sangat tergantung kepada kemampuan finansial yang dimiliki perusahaan, dan juga seberapa besar kesediaan dan kesanggupan perusahaan

menentukan besarnya kompensasi untuk karyawannya.

3. Serikat buruh atau organisasi karyawan

Pentingnya eksistensi karyawan dalam perusahaan, maka karyawan akan membentuk suatu ikatan dalam rangka proteksi atas kesemena-menaan pimpinan dalam memberdayakan karyawan. Dalam hal ini muncul rasa yang menyatakan bahwa perusahaan tidak akan bisa mencapai tujuannya tanpa ada karyawan. Dengan demikian maka akan mempengaruhi besarnya kompensasi.

4. Produktivitas kerja/prestasi kerja karyawan

Kemampuan karyawan dalam menghasilkan prestasi kerja akan sangat mempengaruhi besarnya kompensasi yang akan diterima karyawan.

5. Biaya hidup

Tingkat biaya hidup disuatu daerah akan menentukan besarnya kompensasi

6. Posisi atau jabatan karyawan

Tingkat jabatan yang dipegang karyawan akan menentukan besar kecilnya kompensasi yang akan diterimanya, juga berat ringannya beban dan tanggung jawab suatu pekerjaan.

7. Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja

Pendidikan dan pengalaman berperan dalam menentukan besarnya kompensasi bagi karyawan. Semakin tinggi pendidikan karyawan dan semakin banyak pengalaman kerja, maka semakin tinggi pula kompensasinya.

8. Sektor pemerintah

Pemerintah sebagai pelindung masyarakat berkewajiban untuk menerbitkan sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan/organisasi, serta instansi-

instansi lainnya, agar karyawan mendapatkan kompensasi yang adil dan layak, seperti dengan dikeluarkannya kebijakan pemerintah dalam pemberian upah minimum bagi karyawan.

2.1.11 Pembayaran Berdasarkan Prestasi

Hampir semua karyawan percaya bahwa seseorang yang bekerja lebih keras dan menghasilkan harus dapat imbalan yang lebih baik dari pada karyawan yang biasa. Jika mereka melihat bahwa pembayaran diberikan tanpa melihat tingkat prestasi yang dicapai oleh seseorang artinya yang berprestasi maupun dengan yang tidak berprestasi sama saja, maka mereka akan cenderung menjadi kurang termotivasi untuk berprestasi di masa mendatang. Oleh karena itu berdasarkan pertimbangan prestasi perlu dilakukan oleh suatu perusahaan yang ingin maju.

Menurut widodo (2015:164) dalam hal ini ada berbagai cara pembayaran berdasarkan prestasi yang perlu diketahui antara lain:

1. Pembayaran berdasarkan prestasi individu.

Model ini digunakan bila kontribusi seseorang individu bisa secara eksplisit diukur, bila tuntutan bersifat ekonomi, dan bila kompetisi perorangan memang diinginkan.

2. Pembayaran berdasarkan prestasi kelompok kerja.

Model ini dilakukan bila pekerjaan yang dilakukan saling berkaitan erat sehingga sulit dipisahkan, bila bekerja kelompok menjadi budaya perusahaan, dan bila tujuan perusahaan ingin membangkitkan kerja kelompok yang mandiri.

3. Pembayaran berdasarkan prestasi dari unit perusahaan yang bersangkutan.

Model ini digunakan bila ukuran dan banyaknya unit tidak terlalu besar, bila berdasarkan pengalaman selama ini banyak ditemui unit- unit yang kurang berprestasi, bila budaya organisasi mendukungnya, dan bila pasar produk relatif stabil.

4. Pembayaran berdasarkan prestasi dari perusahaan secara keseluruhan.

Model ini dipilih biasanya pada perusahaan yang besar, bila antar unit organisasi saling bergantung, bila kondisi pasar fluktuatif, digunakan sebagai pelengkap dari model-model pembayaran yang lain.

2.1.12 Dampak kompensasi

Menurut Rivai (Nugroho, 2018) kompensasi menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan. Ketika kompensasi yang diberikan perusahaan tidak setimpal dengan jasa yang diberikan karyawan akan berpengaruh negative terhadap perusahaan dan karyawan itu sendiri. Kadarisman (Nugroho, 2018) pemberian kompensasi yang tidak memadai akan meresahkan para pegawai, akan menurunkan gairah kerja, sehingga prestasi akan merosot. Para pegawai yang resah dan gairah kerjanya menurun karena kompensasi yang tidak memadai akan berdampak pada pengunduran diri dari perusahaan. Lebih lanjut Kadarisman (Nugroho, 2018) apabila tingkat kompensasi kurang atau tidak dapat bersaing dengan organisasi lain (tidak kompetitif) kemungkinan yang terjadi adalah karyawan akan keluar (*turnover*) ke instansi lain yang terbukti mampu memberi kesejahteraan yang lebih memadai. Simamora (Nugroho, 2018) Meskipun banyak faktor yang memacu karyawan meninggalkan organisasi, kompensasi yang tidak memadai adalah penyebab yang paling sering dari

perputaran karyawan yang kompeten.

2.1.13 Pengertian *Turnover*

Turnover adalah tingkat pertukaran atau pergantian, yang dalam pengertian ini ialah tingkat pertukaran karyawan atau tenaga kerja. Tingkat perputaran tenaga kerja ini dapat diakibatkan oleh komitmen organisasi. (Pace & Fatmawati, 2017)

Putrianti *et al.*, (2014) menyebutkan, “*turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* ini dan di antaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik”. Pendapat tersebut juga relatif sama dengan pendapat yang diungkapkan sebelumnya, bahwa intensi turnover pada dasarnya adalah keinginan untuk meninggalkan atau keluar dari perusahaan”..

Selain itu disebutkan oleh Putra, (2016) menjelaskan bahwa keinginan seseorang untuk keluar dari perusahaan yang berhubungan dengan kepuasan kerja yang berkeinginan keluar dari pekerjaannya untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik.

Mathis dan Jackson (2006:125) berpendapat bahwa turnover adalah proses dimana karyawan-karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan. Selanjutnya Mobley (2000) mendefinisikan *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari suatu tempat ketempat yang lain menurut pilihannya sendiri.

Berdasarkan pandangan para ahli di atas tentang pengertian *turnover*, maka kesimpulan yang dapat diambil bahwa *turnover intention* adalah hasrat karyawan baik secara sadar maupun penuh pertimbangan untuk meninggalkan organisasi dimana tempat ia bekerja saat ini.

2.1.14 Indikasi Terjadinya *Turnover Intention*

Harnoto (2002:67) berpendapat bahwa *turnover intention* ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan adalah sebagai berikut:

a. Absensi yang meningkat

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja biasanya ditandai dengan absensi yang semakin meningkat. Tingkat tanggung jawab karyawan dalam fase ini sangat kurang dibandingkan dengan sebelumnya.

b. Mulai malas bekerja

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja akan lebih malas bekerja karena orientasi karyawan ini adalah bekerja di tempat lainnya yang dipandang mampu memenuhi semua keinginan karyawan bersangkutan.

c. Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja

Berbagai pelanggaran terhadap tata tertib dalam lingkungan pekerjaan sering dilakukan karyawan yang akan melakukan *turnover*. Karyawan lebih sering meninggalkan tempat kerja ketika jam-jam kerja berlangsung, maupun berbagai bentuk pelanggaran lainnya.

d. Peningkatan protes terhadap atasan

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, lebih sering melakukan protes terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan kepada atasan.

Materi protes yang ditekankan biasanya berhubungan dengan balas jasa atau aturan lain yang tidak sependapat dengan keinginan karyawan.

e. Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya

Pada tanda ini, perilaku yang muncul biasanya karyawan akan memiliki tanggung jawab yang lebih tinggi terhadap tugas yang diberikan padanya. Tanggung jawab yang ditunjukkan meningkat jauh dan sangat berbeda dari biasanya. Hal ini sebagai tanda karyawan akan melakukan *turnover*.

2.1.15 Jenis-Jenis Turnover

Menurut Suwandian Indriantoro, (Putrianti *et al.*, 2014) *turnover* dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu:

1. *Voluntary turnover* yang dapat diartikan sebagai karyawan meninggalkan perusahaan karena alasan sukarela. *Voluntary turnover* dapat dibedakan menjadi dua:

a. *Avoidable turnover* (yang dapat dihindari).

Hal ini disebabkan oleh upah yang lebih baik di tempat lain, kondisi kerja yang lebih baik di perusahaan lain, masalah dengan kepemimpinan/administrasi yang ada, serta adanya perusahaan yang lebih baik.

b. *Unavoidable turnover* (yang tidak dapat dihindari). Hal ini disebabkan oleh pindah kerja ke daerah lain karena mengikuti pasangan, perubahan arah karir individu, harus tinggal di rumah untuk menjaga pasangan atau anak, dan kehamilan.

2. *Involuntary turnover* dapat diartikan sebagai karyawan meninggalkan perusahaan karena terpaksa. *Involuntary turnover* diakibatkan oleh tindakan pendisiplinan yang dilakukan oleh perusahaan atau karena *layoff*.

2.1.16 Faktor-Faktor *Turnover*

Menurut Iverson dan Deery dalam jurnal Nandini dan Rochmah 2012) terdapat faktor yang dapat menyebabkan terjadinya *turnover intention*, antarlain:

1. Faktor Struktural

Faktor struktural adalah faktor yang berhubungan dengan pekerjaan maupun organisasi, misalnya dukungan rekan kerja, dukungan atasan, rutinitas pekerjaan, pemerataan keadilan, ambiguitas peran, beban kerja, ketrampilan pegawai, imbalan, keamanan kerja, dan pengembangan karir.

2. Faktor Pre-entry

Faktor pre-entry meliputi kepribadian positif seperti kecenderungan untuk bahagia dan juga kepribadian negatif seperti kecenderungan untuk mengalami ketidaknyamanan, dan sebagainya.

3. Faktor Lingkungan

Faktor lingkungan berhubungan dengan hal diluar pekerjaan dan organisasi. Faktor lingkungan meliputi kesempatan kerja yang tersedia di luar perusahaan, kebiasaan berpindah dari orang sekitar karyawan, dan jumlah anggota keluarga yang ditanggung.

4. Faktor Serikat Pekerja

Faktor serikat pekerja adalah keaggotaan seorang karyawan terhadap serikat pekerja yang dapat mempengaruhi keputusan karyawan untuk mempertahankan pekerjaan atau memutuskan untuk pindah.

5. Orientasi Pekerja

Orientasi pekerja adalah kepuasan kerja, komitmen organisasi dan aktifitas

atau usaha karyawan untuk mencari pekerjaan alternatif diluar organisasi tempat bekerja saat ini.

2.1.17 Hubungan Antara Kompensasi Komitmen Organisasi Dan *Turnover*

Leonardo Budi sesuai hasil penelitiannya bahwa hubungan antara kompensasi, komitmen organisasi dan *turnover* menjelaskan bahwa semakin tinggi kompensasi, dan komitmen organisasi akan berdampak baik terhadap perusahaan yaitu penurunan *turnover intention*, namun sebaliknya jika kompensasi, dan komitmen organisasi rendah maka akan berdampak *negative* terhadap perusahaan yaitu tingkat *turnover* yang tinggi. Kompensasi, dan komitmen organisasi yang rendah akan berdampak atau menimbulkan peningkatan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Dengan adanya kompensasi, dan komitmen organisasi yang tinggi, maka akan mengurangi *turnover*. Sehingga, dengan adanya pemberian kompensasi yang sesuai pekerjaan yang diterima karyawan, akan meningkatkan motivasi dan komitmen yang tinggi. Kemudian komitmen yang tinggi karyawan merasa memiliki hasrat atau keinginan karyawan untuk tetap bertahan dan menjadi sepenuhnya di dalam perusahaan maka akan mengurangi *turnover* karyawan.

Dimensi *Turnover*

Turnover merupakan karyawan yang keluar dari satu perusahaan serta mengundurkan diri dan pindah tempat kerja ke perusahaan lainya dengan alasan tertentu. Dimensi *Turnover Intention*, Menurut penelitian (sartono,Yulianue,& Budi,2018) ada empat indikator yang mempengaruhi *turnover intention*: 1) Adanya niat untuk keluar kerja, 2) Pencarian pekerjaan, 3) Karyawan

membandingkan pekerjaan, 4) Pemikiran untuk keluar.

1. Adanya niat untuk keluar kerja, adanya keinginan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari suatu organisasi.
2. Pencarian pekerjaan, merupakan keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan yang baru.
3. Karyawan membandingkan pekerjaan, karyawan yang ingin keluar akan selalu membanding-bandingkan pekerjaan dengan karyawan yang lainnya.
4. Pemikiran untuk keluar, merupakan pemikiran karyawan yang sudah pasti bahwa karyawan tersebut ingin benar-benar keluar dari perusahaan.

2.2. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh Johartono dan Retnaningtyas Widuri (2013) dengan judul “Ananlisis Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Budaya organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Kantor Konsultan Pajak Surabaya”, Dalam penelitian tersebut menggunakan analisis regresi linear berganda dengan jumlah sampel sebanyak 100 responden. Hasil dari penelitian ini adalah variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, sedangkan variabel kepuasan kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan kantor konsultan pajak surabaya dengan hasil koefisien beta pada variabel stres kerja sebesar 0,131 dan nilai signifikan sebesar 0,000, pada variabel budaya organisasi memiliki nilai koefisien beta sebesar -0,205 dan signifikan sebesar 0,015, pada variabel

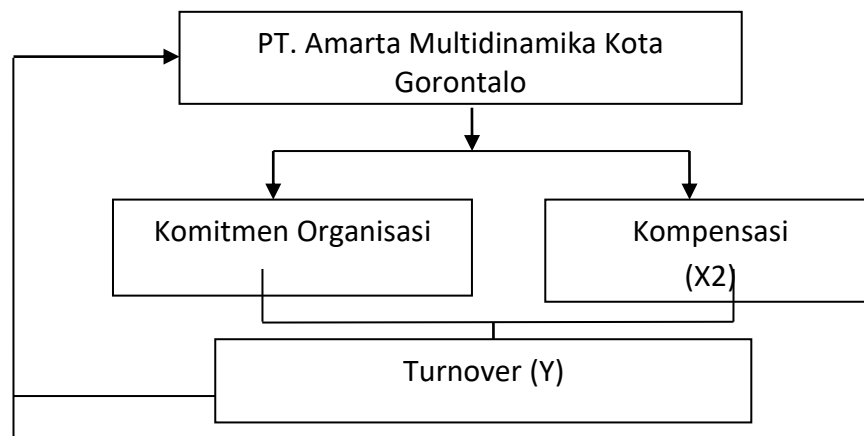
komitmen organisasi memiliki nilai koefisien beta sebesar -0,249 dan nilai signifikan sebesar 0,013.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Arin Dewi Putrianti, Djamhur Hamid dan M, Djudi Mukzam (2014) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang”, Dalam penelitian tersebut menggunakan analisis regresi linear berganda dengan jumlah sampel sebanyak 62 responden. Hasil dari penelitian ini adalah variabel kompensasi dan variabel motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir pusat malang dengan nilai koefisien beta pada variabel kompensasi sebesar -0,366 dan nilai signifikan sebesar 0,003 lebih kecil dari alpha 0,005, sedangkan pada variabel motivasi kerja mempunyai nilai koefisien beta sebesar -0,359 dan nilai signifikan sebesar 0,011.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Ni Luh Neva Krestya Nanda dan I Wayan Mudiarta Utama (2015) dengan judul “Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Restoran Pizza Hut Mall bali Galeria”, Dalam penelitian tersebut menggunakan analisis jalur dengan menggunakan sampel sebanyak 60 responden. Hasil dari penelitian tersebut yaitu berdasarkan hasil analisis pengaruh konflik kerja-keluarga terhadap turnover intention diperoleh nilai sig. t sebesar 0,000 dengan nilai koefisiensi beta 0,421, hasil ini mempunyai arti bahwa konflik kerja-keluarga berpengaruh positif dan

signifikan terhadap turnover intention. Berdasarkan hasil analisis kepuasan kerja terhadap turnover intention diperoleh nilai sig.t sebesar 0,000 dengan nilai koefisien beta -0,523, hasil ini mempunyai arti bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention.

2.3. Kerangka Pemikiran

Adanya komitmen terhadap organisasi akan membuat seseorang memiliki keterikatan emosional dengan organisasi sehingga individu tersebut melakukan identifikasi nilai maupun aktivitas organisasi, sehingga identifikasi yang dilakukan, akan terjadi internalisasi nilai organisasi sehingga dirinya akan semakin terlibat dengan apa yang dilakukan oleh organisasi. Salah satu akibat dari proses tersebut akan terlihat dari kinerjanya kerangka pemikiran yang dibangun dalam penelitian ini dapat dilihat pada bagan berikut :



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis Penelitian

Sesuai pertanyaan masalah yang telah di jelaskan pada Bab 1, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

4. Komitmen organisasi (X1) dan kompensasi (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Turnover (Y) pada PT. Amarta Multidynamika Kota Gorontalo.
5. Komitmen organisasi (X1) secara parsial berpengaruh terhadap Turnover (Y) pada PT. Amarta Multidynamika Kota Gorontalo.
6. Kompensasi (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Turnover (Y) pada PT. Amarta Multidynamika Kota Gorontalo.

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian dan Waktu Penelitian

Berdasarkan permasalahan penelitian yang telah dibahas dalam bab pendahuluan dan kerangka teori, maka yang menjadi obyek dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi dan kompensasi terhadap *Turnover* pada PT. Amarta Multidinamika Kota Gorontalo.

3.2. Metode Yang Digunakan

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Dengan pendekatan ini persoalan dalam penelitian ini akan dilakukan dengan cara menggambarkan keadaan subjek maupun objek penelitiannya itu pengaruh komitmen organisasi dan kompensasi terhadap *turnover* pada PT. Amarta Multidinamika Kota Gorontalo

3.2.1. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain hubungan sebab akibat, yaitu suatu penelitian untuk menganalisis hubungan atau pengaruh dua variabel atau lebih yang sifatnya menghubungkan variabel *independent* dengan variabel *dependent*. Melalui penelitian ini akan dibangun suatu teori yang dapat berfungsi menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu masalah.

3.2.2 Definisi Operasional Variabel

Untuk mengetahui data-data yang diperlukan dalam penelitian maka terlebih dahulu perlu mengoperasikan variabel-variabel yang berkorelasi. Variabel menurut Sugiyono (2008 : 38) ialah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang

ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang yang di teliti.

Tabel 3.1. Definisi Operasionalisasi Variabel X

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Komitmen Organisasi (X1)	1. Komitmen afektif	1. Keinginan untuk menjadi anggota organisasi 2. Merasa memiliki keterlibatan dalam mencapai tujuan perusahaan 3. Membanggakan perusahaan pada orang lain	Ordinal
	2. Komitmen Normatif	1. Ada perasaan bersalah meninggalkan perusahaan 2. Tetap bertahan merupakan kewajiban 3. Memiliki rasa tanggung jawab terhadap perusahaan	Ordinal
	3. Komitmen Continuance	1. Berharap mendapatkan keuntungan apabila bertahan 2. Pertimbangan keluar dari perusahaan 3. Berat meninggalkan organisasi	Ordinal
Kompensasi (X2)	Langsung	1. Gaji. upah 2. Insentif/ bonus 3. Tunjangan jabatan	Ordinal
	Tidak langsung	1. Tunjangan hari raya 2. Tunjangan pensiun 3. Tunjangan kesehatan	

Sumber: Variabel X1 (Nurandini, Lataruva, Prof, & Sh, 2014)

: Variabel X2 (Sofyandi, 2014) (Nugroho, 2018)

Tabel 3.2. Operasionalisasi Variabel Y

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
<i>Turnover</i> (Y)	Dimensi Turnover	1. Adanya niat untuk keluar kerja 2. Pencarian pekerjaan 3. Karyawan membandingkan pekerjaan 4. Pemikiran untuk keluar	Ordinal

Sumber : (Sartono, Yulianune, & Budi, 2018)

Untuk pengukuran hasil penelitian maka peneliti memakai metode strata berurutan dengan cara quisioner disusun dengan menggunakan skalalickert dengan menyiapkan 5 (lima) pilihan yaitu sangat setuju, setuju, netral, Tidak setuju dan sangat tidak setuju. Setiap pilihan akan diberikan bobot nilai yang berbeda seperti yang tampak pada tabel berikut ini :

Tabel 3.3. Bobot nilai

Pilihan	Bobot
Selalu	5
Sering	4
Kadang – kadang	3
Jarang	2
Tidak pernah	1

3.2.3. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan kelompok orang, kejadian, atau hal minat yang ingin meneliti investigasi (Sekaran, 2006:121). Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Amarta Multidynamika Kota Gorontalo yang berjumlah 32 orang Berikut Tabel populasi karyawan PT. Amarta Multidynamika Kota Gorontalo

Tabel 3.4. Jumlah Populasi

No	Bagian	Jumlah Karyawan
1	General Manager	1
2	Pic Dealer	1
3	ADH	1
4	Supervisor	1
5	Ka Bengkel	1
6	Finance	1
7	Front Desk	1
8	Team Leader	1
9	Kapos	1
10	Service Advisor	1
11	Part Man	1
12	Kasir	1
13	Salesman	1
14	Sales Counter	2
15	Sales	10
16	Mekanik	2
17	Driver	1

Sumber : PT.Amarta Multidinamika Kota Gorontalo, 2020

2. Sampel

Arikunto (2005:117) mengatakan bahwa : sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sedangkan Sugiyono (2008 : 57) memberikan pengertian bahwa “sampel adalah sebagian dari jumlah dan karekteristik yang dimiliki oleh populasi”. Cara pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah penelitian populasi sehingga seluruh pupolasi dijadikan sampel sebesar 32 orang sampel

3.2.4. Jenis dan Sumber Data

3.2.4.1 . Jenis Data

Jenis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Data kualitatif, yaitu data yang berupa keterangan, penjelasan dari hasil interview, wawancara, kuesioner atau observasi di lapangan yang berupa angka-angka dan diolah untuk mendukung penjelasan dalam analisis. Jenis data ini diperoleh dari sumber primer.
- b. Data kuantitatif, yaitu data yang berupa angka-angka yang diperoleh dari sumber data sekunder, baik berupa dokumen, laporan-laporan ilmiah, atau terbitan berkala relevan dengan permasalahan yang dibahas

3.2.4.2. Sumber Data

Sedangkan data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari:

- a. Data Primer, yaitu data yang diperoleh langsung di lokasi penelitian seperti (*observasi*) dan wawancara (*interview*) dengan informan pada serta penyebaran koesioner pada karyawan PT. Amarta Multidynamika Kota Gorontalo.
- b. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari berbagai dokumen-dokumen pada PT. Amarta Multidynamika Kota Gorontalo yang relevan dengan penelitian ini,

3.2.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang meliputi data primer dan sekunder dilakukan dengan cara :

1. Observasi dilakukan dengan melihat langsung kondisi obyek dilapangan
2. Wawancara, merupakan pertemuan antara dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui Tanya jawab sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam

suatu topic tertentu. Sasaran wawancara dalam hal ini adalah responden dan pihak PT. Amarta Multidynamika Kota Gorontalo

3. Quisioner dilakukan dengan cara membuat daftar pertanyaan yang dilengkapi dengan alternatif jawaban dan dibagikan kepada responden untuk diisi sehubungan dengan obyek penelitian.

3.2.6. Prosedur Penelitian

Tingkat validitas (keabsahan) dan reabilitas (keandalan) suatu hasil penelitian sangat tergantung pada alat pengukuran yang digunakan dan dari data hasil yang diperoleh.

1. Uji Validitas

Validitas menurut Sugiyono (2016:177) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid Untuk mencari nilai koefisien, maka peneliti menggunakan rumus pearson *product moment* sebagai berikut :

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

Dimana:

r = Angka korelasi

X = Skor pertanyaan (ke-n) variabel X

Y = Skor pertanyaan (ke-n) variabel Y

n = Jumlah responden

$\sum Y$ = Skor pertanyaan dikali total pertanyaan

Syarat minimum untuk dianggap suatu butir instrument valid adalah nilai indeks valid adalah nilai indeks validitasnya $\geq 0,3$ (Sugiyono, 2016 :179). Oleh karena itu, semua pernyataan yang memiliki tingkat korelasi dibawah 0,3 harus diperbaiki karena dianggap tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Sugiyono (2010:354) dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur sama. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang dirancang dalam bentuk kuesioner dapat diandalkan, suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulang kali akan memberikan hasil yang relative sama (tidak berbeda jauh). Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas dan apabila koefisien. Reliabilitasnya lebih besar dari 0.60 maka secara keseluruhan pernyataan tersebut dinyatakan andal (reliabel).

Uji reliabilitas dalam penelitian ini penulis menggunakan metode *Alpha Cronbach*

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum Si^2}{\sum st} \right)$$

Keterangan :

K = Jumlah instrument pertanyaan

$\sum Si^2$ = Jumlah varians dalam setiap instrumen

$S =$ Varians keseluruhan instrument

3. Konversi Data

Proses transformasi data dari skala pengukuran ordinal ke skala pengukuran interval dapat dilakukan melalui suatu metode transformasi data yang dikenal *Method of Successive Interval*, Hays dalam (Riduwan, 2009:30). Pada umumnya jawaban respondent yang diukur dengan menggunakan skala likert (*Lykertscale*) diadakan scoring yakni pemberian nilai numerikal 1,2,3, 4,dan 5 setiap skor yang diperoleh akan memiliki tingkat pengukuran ordinal. Nilai numerikal tersebut dianggap sebagai objek dan selanjutnya memulai proses transformasi ditempatkan kedalam interval, sebagai berikut:

1. Untuk setiap pertanyaan, hitung frekuensi jawaban setiap kategori (pilihan jawaban).
2. Berdasarkan frekuensi setiap kategori hitung proporsinya.
3. Dari proporsi yang diperoleh, hitung proporsi kumulatif untuk setiap kategori.
4. Tentukan pula nilai batas Z untuk setiap kategori.
5. Hitung scale value (interval rata-rata) untuk setiap kategori dengan persamaan :

$$\text{Scale} = \frac{\text{Kepadatan batas bawah kepadatan batas atas}}{\text{Daerah di bawah batas atas} - \text{daerah di bawah batas bawah}}$$

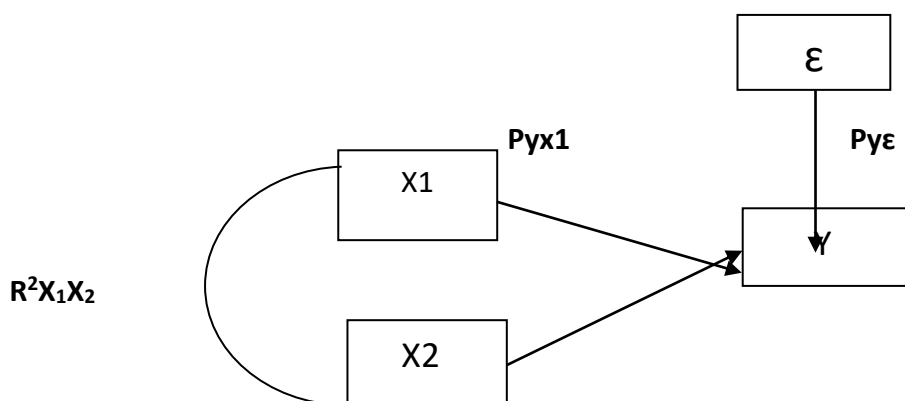
6. Hitung score (nilai hasil transformasi) untuk setiap kategori melalui persamaan :

$$\text{Score} = \text{scale value} + / \text{scale value} / + 1$$

3.2.7. Metode Analisis

Dengan merumuskan dan menafsirkan data yang diperoleh, menyusun dan mengklasifikasikan serta menganalisis, dan menginterpretasikannya sehingga memberikan gambaran yang jelas mengenai pengaruh komitmen Organisasi dan kompensasi terhadap *Turnover* pada PT. Amarta Multidinamika Kota Gorontalo

Untuk memastikan apakah variabel yang diteliti mempunyai pengaruh yakni komitmen organisasi (X1) dan kompensasi (X2) terhadap *turnover* (Y) pada PT. Amarta Mutidinamika Kota Gorontalo, akan dilakukan pengujian dengan uji analisis jalur, dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval serta analisa jalur dapat dilihat gambar berikut ini :



Gambar 3.1 Struktur Path Analisis

Keterangan :

X1 = Komitmen organisasi

X2 = Kompensasi

Y = Turnover

ε = Variabel lain yang mempengaruhi variabel Y

Dari gambar 3.1., dapat dijelaskan bahwa komitmen organisasi (X1), dan kompensasi (X2) berpengaruh secara simultan maupun secara parsial terhadap turnover (Y) pada PT. Amarta Multidynamika Kota Gorontalo, serta terdapat variabel luar yang tidak diteliti namun turut mempengaruhi variabel Y yang dinyatakan dengan simbol *epsilon* (ϵ). Dengan adanya struktur jalur di atas, maka dapat dibuat persamaan fungsional yaitu ; $Y = \beta_{YX1} + \beta_{YX2} + \epsilon$

3.2.8 Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah di kemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis menggunakan *path analysis* dengan menggunakan alat statistik *Software* SPSS versi 20 dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Membuat persamaan struktural, yaitu : $Y = \beta_{YX1} + \beta_{YX2} + \epsilon$
2. Menghitung matrix korelasi antar X_1, X_2 dan Y
3. Menghitung matrix korelasi antar variabel *eksogenus*
4. Menghitung matrix invers R_1^{-1}
5. Menghitung koefisien jalur β_{YX_i} ($i = 1, \text{ dan } 2$)
6. Menghitung R^2 yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total X_1, X_2 terhadap Y
7. Hitung pengaruh variabel lain ($\beta_{Y\epsilon}$)
8. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen yaitu Pengaruh langsung :

$$Y \longleftarrow X_i \longrightarrow Y = (\beta_{YX_i}) (\beta_{YX_i}); \text{ dimana } i = 1, \text{ dan } 2$$

9. Pengolahan data menggunakan alat statistik SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 20.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Sejarah

PT. Amarta Motor Honda Kota Gorontalo, Dibuka pada tanggal 9 April 2016, Peresmian tanggal 16 april 2011 lokasi pertama berada di jalan Agus salim KM 5, kemudian pindah lokasi di jalan Andalas Tahun 2011 PT. Amarta Motor Honda Kota Gorontalo merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang otomotif yaitu sebagai Dealer motor Honda. Perusahaan ini telah beroperasi sejak tahun 2011 Pemilik PT. Amarta Motor Honda ini bernama Bapak Angga

Selain bidang usaha, PT. Amarta Motor Honda juga berkontribusi dalam meningkatkan ekonomi masyarakat di wilayah Gorontalo karena PT. Amarta Motor Honda telah mempekerjakan 32 pekerja.

4.1.2 Analisis Karakteristik Responden

Dari 32 responden pada penelitian ini dapat dikemukakan identitas responden yang meliputi : Jenis Kelamin, umur dan tingkat pendidikan,

1. Jenis Kelamin.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah jenis kelamin responden yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Presentasi (%)
Laki – laki	28	87,5
Perempuan	4	12,5
Total	32	100

Sumber : Data Primer, diolah

Dari tabel di atas, dapat ditunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki yaitu 28 orang atau sekitar 87,5%, sedangkan jumlah responden perempuan sebanyak 4 orang atau 12,5%. Hal ini menunjukkan responden laki-laki lebih dominan dari pada responden perempuan

2. Umur Responden

Umur responden berada pada interval 20 tahun sampai dengan 60 tahun, ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.2. Distribusi Responden Menurut Usia

Umur (tahun)	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
20 – 30	8	25,0
31 – 40	19	59,3
41 – 50	4	12,5
51 – 60	1	3,1
Jumlah	32	100

Sumber : Data Primer

Tabel 4.2 menunjukan usia responden berada pada interval 20 – 30 tahun sebanyak 8 orang atau sekitar 25,0%, usia antara 31 – 40 sebanyak 19 orang atau sekitar 59,3% kemudian disusul usia antara 41 -50 orang sebanyak 4 orang atau sekitar 12,5% dan usia antara 51-60 tahun sebanyak 1 orang atau sekitar 3,1%

3. Tingkat Pendidikan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah tingkat pendidikan responden yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.3. Distribusi Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah (Orang)	Presentasi (%)
SMU	13	40,7
Sarjana	19	59,3
Magister	-	-
Total	32	100

Sumber : Data Primer, diolah

Jenjang pendidikan dari 32 responden, diketahui bahwa responden dengan tingkat pendidikan SMU sebesar 13 orang atau sekitar 40,7% kemudian disusul oleh responden dengan tingkat pendidikan Sarjana sebanyak 19 orang atau 59,3%.

4.2. Hasil Penelitian

4.2.1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian instrumen penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 32 responden diperoleh bahwa hasil instrumen penelitian yang dipergunakan adalah valid dimana nilai r hitung $> 0,3$.

a. Uji validitas dan reliabilitas variabel Komitmen organisasi (X1)

Tabel 4.4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi (X1)

Variabel	No Item	Validitas		Reliabilitas	
		Koef. Korelasi (r hitung)	Ket	Koef Alpha	Ket
X1	1	0,503	Valid	0,727 > 0,60,	Reliabel
	2	0,593	Valid		
	3	0,519	Valid		
	4	0,302	Valid		
	5	0,537	Valid		
	6	0,401	Valid		
	7	0,429	Valid		
	8	0,512	Valid		

Sumber : Hasil olahan data, 2020

Tabel 4.4. di atas menjelaskan bahwa semua item pertanyaan untuk komitmen organisasi (X1) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai r hitung $> 0,3$ Sedangkan koefisien alfabanya

sebesar $0,727 > 0,60$. Dengan demikian berarti semua item pertanyaan untuk variabel ini adalah valid dan reliabel

b. Uji validitas dan reliabilitas variabel Kompensasi (X2)

Tabel 4.5. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kompensasi (X2)

Variabel	No Item	Validitas		Reliabilitas	
		Koef.Korelasi (r hitung)	Ket	Koef Alpha	Ket
X2	1	0,720	Valid	0,838 > 0,60,	Reliabel
	2	0,510	Valid		
	3	0,783	Valid		
	4	0,611	Valid		
	5	0,522	Valid		
	6	0,513	Valid		

Sumber : Hasil olahan data, 2020

Tabel 4.5. di atas menjelaskan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel kompensasi(X2) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai nilai r hitung $> 0,3$ Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,761 > 0,60$ Dengan demikian berarti semua item pertanyaan untuk variabel ini adalah valid dan reliabel.

c. Validitas dan Reliabilitas Variabel Turnover (Y)

Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Turnover (Y)

Variabel	No Item	Validitas		Reliabilitas	
		Koef.Korelasi (r hitung)	Ket	Koef Alpha	Ket
Valid	1	0,359	Valid	0,835 > 0,60,	Reliabel
	2	0,582	Valid		
	3	0,632	Valid		
	4	0,667	Valid		

Sumber : Hasil olahan data, 2020

Tabel 4.6. di atas menjelaskan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel mempertahankan talenta semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai nilai r hitung $> 0,3$ Sedangkan

koefisien alphanya sebesar $0,835 > 0,60$. Dengan demikian berarti semua item pertanyaan untuk variabel ini adalah valid dan reliabel.

4.2.2. Analisis Variabel Penelitian

Semua variabel bebas yaitu identifikasi talenta, pengembangan talenta dan mempertahankan talenta yang menjadi objek penelitian adalah ini diharapkan mampu meningkatkan komitmen organisasi. Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian dan kriteria interpretasi skor sebagai berikut :

Jumlah skor tertinggi : $5 \times 32 = 160$

Jumlah skor rendah : $1 \times 32 = 32$

Rentang Skalanya yaitu $:\frac{160 - 32}{5} = 25,6$ dibulatkan 26

Tabel 4.7. Kriteria Interpretasi Skor

Interval	Kriteria
32 – 58	Sangat rendah
59 – 85	Rendah
86 – 112	Sedang
113 – 139	Tinggi
140 – 166	Sangat tinggi

Sumber : Riduwan, 2004

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian. Berdasarkan data yang terkumpul dari 32 responden yang ditetapkan sebagai sampel data masing - masing variabel dapat ditabulasi seperti pada tabel berikut :

1. Variabel Identifikasi Komitmen organisasi (X1)

Berdasarkan jawaban responden, tentang variabel komitmen organisasi dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 4.8. Tanggapan Responden Tentang Variabel Komitmen Organisasi

No	Bobot	Variabel Komitmen organisasi								
		Item 1			Item 2			Item 4		
		F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	5	9	45	28	11	55	35	7	35	22
2	4	19	76	59	19	76	59	21	84	66
3	3	4	12	13	2	6	6	4	12	12
4	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah		32	133	100	32	137	100	32	131	100

No	Bobot	Variabel Komitmen organisasi								
		Item 1			Item 2			Item 4		
		F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	5	7	35	22	9	45	28	7	35	22
2	4	23	92	72	18	72	56	20	80	63
3	3	2	6	6	5	15	16	5	15	15
4	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah		32	133	100	32	132	100	32	130	100

No	Bobot	Variabel Komitmen organisasi					
		Item 1			Item 2		
		F	Skor	%	F	Skor	%
1	5	9	45	28	7	35	22
2	4	13	52	41	20	80	63
3	3	10	30	31	5	15	15
4	2	0	0	0	0	0	0
5	1	0	0	0	0	0	0
Jumlah		32	127	100	32	130	100

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.9, data item (no.1) yang diperoleh dari 32 responden, mendapat skor item 1 sebesar 133 tergolong tinggi. Data item (no.2) mendapat skor yaitu 137, tergolong tinggi. Data item (no.3) mendapat skor 131 tergolong tinggi. Data item (no.4) mendapat skor 133 tergolong tinggi. Data item (no.5) mendapat skor 132 tergolong tinggi. Data item (no.6) mendapat skor 130

tergolong tinggi. Data item (no.7) mendapat skor 127 tergolong tinggi. Data item (no.8) mendapat skor 130 tergolong tinggi.

2. Kompensasi(X2)

Berdasarkan jawaban responden penelitian tentang kompensasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9. Tanggapan Responden Tentang Variabel Kompensasi

No	Bobot	Variabel Kompensasi (X2)								
		Item 1			Item 2			Item 3		
1	5	7	35	22	6	30	19	3	15	9
2	4	23	92	72	23	72	72	20	80	62
3	3	2	6	6	3	9	9	9	27	29
4	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah		32	133	100	32	111	100	32	122	100

No	Bobot	Variabel Kompensasi (X2)								
		Item 1			Item 2			Item 3		
1	5	4	20	12	7	35	21	6	30	19
2	4	23	92	72	16	64	50	20	80	62
3	3	5	15	16	9	27	29	6	18	19
4	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah		32	127	100	32	126	100	32	128	100

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.10, data item (no.1) yang diperoleh dari 32 responden, mendapat skor 133, dengan kategori tinggi. Data item (no.2) mendapat skor 111, kategori sedang. Data item (no.3) mendapat skor 122 kategori tinggi. Data item (no.4) mendapat skor 127 kategori tinggi. Data item (no.5) mendapat skor 126 kategori tinggi. Data item (no.6) mendapat skor 128 kategori tinggi. Skor rata – rata tinggi, organisasi

3. Turnover (Y)

Berdasarkan hasil jawaban dari 32 orang responden tentang turnover dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel : 4.10. Tanggapan Responden Tentang Variabel Turnover(Y)

No	Bobot	Variabel Turnover											
		Item 1			Item 2			Item 3			Item 4		
		F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	5	9	45	28	4	20	13	2	10	6	7	35	22
2	4	21	84	66	26	104	81	25	100	78	23	92	72
3	3	2	6	6	2	6	6	5	15	16	2	6	6
4	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah		32	135	100	32	130	100	32	125	100	32	133	100

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, data item (no.1) yang diperoleh dari 135 responden, tergolong tinggi. Data item (no.2), mendapat skor 130, tergolong tinggi. Data item (no.3) mendapat skor 125, tergolong tinggi. Data item (no.3) mendapat skor 133, tergolong tinggi.

Pengujian terhadap hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini akan diuji dengan menggunakan statistik melalui teknik atau metode analisis jalur. Analisis kuantitatif atau variabel-variabel yakni turnover yang dipengaruhi oleh komitmen organisasi dan kompensasi pada PT. Amarta Miltidinamika Gorontalo.

Hasil analisis jalur tersebut nantinya akan diketahui apakah variabel-variabel bebas (Independen) baik secara simultan maupun secara parsial memberikan pengaruh yang nyata (signifikan) terhadap variabel terikat (dependen). Berdasarkan hasil pengolahan data atas 32 orang responden dengan menggunakan alat statistika,

4.3. Analisis Data Statistik.

Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasidan kompensasi terhadapturnover pada pada PT. Amarta Miltidinamika Gorontalo...makaberikut ini akan dikemukakan analisis hasil statistik.Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa variabel-variabel bebas (Independen)memberikan pengaruh yang nyata (signifikan) terhadap variabel terikat (dependen). Hasil olahan datakerangka hubungan kausal antara X1dan X2 terhadap Y dapat dibuat melalui persamaan struktural sebagai berikut :

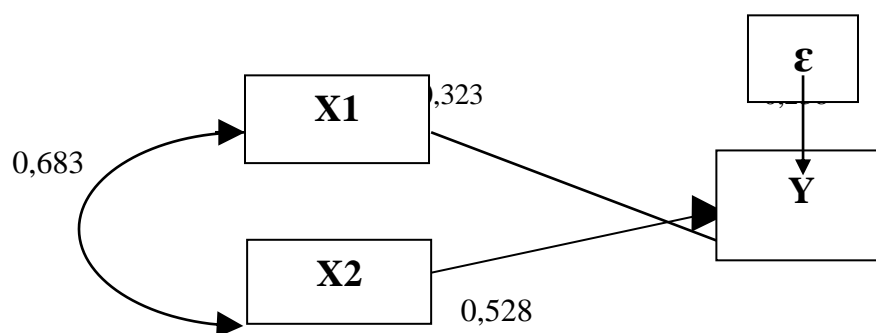
$$Y = -0,343 - 0,528X1 + 0,238e$$

Dari persamaan diatas, menunjukkan bahwa koefisien variabel independen dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Komitmen organisasi(X1) sebesar 0,3230 dan bertanda begative, menandakan variabel komitmen organisasi(X2), memiliki pengaruhyang positive, Nilai koefisien Komitmen Organisasional sebesar -0.389 menunjukkan besarnya pengaruh terhadap variabel *Turnover Intentions*. Tanda positive pada nilai koefisien melambangkan hubungan yang berlawanan arah antara (X1) dan (Y). Artinya apabila Komitmen Organisasional semakin meningkat, maka *Turnover Intentions* karyawan akan mengalami penurunan. terhadap turnover (Y). Artinya, bahwa apabila variabel komitmen organisasi ditingkatkan satu satuan, maka komitmen organisasi (Y) berubah sebesar 0,323
2. Variabel kompensasi (X2) sebesar 0,528 dan bertanda negative, menandakan variabel kompensasi (X2), memiliki pengaruh yang positive terhadap turnover (Y). Nilai koefisien Komitmen Organisasional sebesar 0.528 menunjukkan besarnya

pengaruh terhadap variabel *Turnover Intentions*. Tanda positive pada nilai koefisien melambangkan hubungan yang berlawanan antara (X2) dan (Y). Artinya apabila kompensasi semakin meningkat ,maka *Turnover Intentions* karyawan akan mengalami penurunan. Artinya, bahwa apabila variabel kompensasi ditingkatkan satu satuan, maka turnover (Y) berubah sebesar 0,538

3. Epsilon (ϵ) sebesar 0,238 menunjukkan bahwa terdapat variabel – variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini sebesar 23,8%
4. Koefisien Determinasi (R Square). sebesar 0,762, menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan komitmen organisasi memiliki pengaruh secara bersama terhadap turnover pada PT. Amarta Multidynamika Gorontalo Berdasarkan hasil olahan data yang menggunakan analisis jalur hubungan antar variabel dapat dilihat pada gambar di bawah in:



Gambar 4.1. Hasil Hubungan antara X1 dan X2 terhadap Y

Kemudian Hasil penelitian di atas dapat diringkas seperti pada Tabel 4.11 sebagai berikut

Tabel 4.11. Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung, Pengaruh Total Variabel (X1) dan (X2) Secara Simultan dan Signifikan Terhadap (Y)

Variabel	Koefisien jalur	Kontribusi		Kontribusi Bersama (R^2_{yx1x2})
		Langsung	Total%	
X1	0,323	0,323	32,3	0,762 atau 76,2%
X2	0,528	0,528	52,8	
e	0,238	0,238	23,8	

Sumber : Hasil pengolahan data peneliti,2020

4.4. Pengujian Hipotesis

4.4.1. Komitmen Organisasi (X1) dan Kompensasi (X2) Secara Simultan Berpengaruh Signifikan Terhadap Turnover (Y) .

Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS vs 21.0 , uji signifikansi analisis jalur dengan membandingkan antara probabilitas 0,05 dengan probabilitas sig dengan dasar pengambilan keputusan bahwa jika nilai probabilitas alpha (0,05) lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas sig ($0,05 < sig$), atau jika nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$ maka H_a diterima, artinya signifikan,

Dari hasil olahan data diperoleh nilai sig F sebesar 0,000 dengan nilai probabilitas alpha (0,05). Karena nilai $alpha\ 0,05 > sig\ 0,000$ dan $F_{hitung}\ (12,596) > 3,15$ maka keputusannya adalah H_a diterima sehingga terbukti bahwa variabel komitmen organisasi (X1), dan kompensasi (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap turnover(Y).

4.4.2. Komitmen Organisasi (X1) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Turnover (Y).

Hasil olahan data diperoleh bahwa komitmen organisasi (X1) mempunyai nilai sig sebesar 0,000, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ($0,05$

$> 0,000$) dan nilai t hitung ($5,641$) $>$ nilai t tabel ($1,671$), maka H_a diterima artinya signifikan. Jadi terbukti bahwa komitmen organisasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap turnover (Y).

4.4.3. Kompensasi (X_2) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Turnover (Y).

Hasil olahan data diperoleh bahwa kompensasi (X_2) memiliki nilai sig sebesar $0,000$, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas $0,05$, ternyata nilai probabilitas $0,05$ lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ($0,05 > 0,000$) dan nilai t hitung ($10,511$) $>$ nilai t tabel ($1,671$) maka H_a diterima artinya signifikan. Jadi terbukti bahwa kompensasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap turnover (Y).

Tabel 4.12. Pengujian Hipotesis Variabel Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover

Pengaruh Antar Variabel	Nilai Sig	Alpha	Keputusan
Pyx1Pyx2	0,000	0,05	Signifikan
Pyx1	0,002	0,05	Signifikan
pyx2	0,000	0,05	Signifikan

Sumber : Hasil pengolahan data peneliti, 2020

4.5. Pembahasan

4.5.1. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompensasi Secara Simultan Berpengaruh Terhadap Turnover

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi dan komitmen organisasi terhadap turnover. Hal ini memberikan penjelasan bahwa komitmen yang tinggi disertai dengan kompensasi yang diberikan layak dan adil sesuai dengan harapan karyawan

terhadap organisasi pada PT.Amarta Multidynamika Gorontalo maka tingkat perputaran karyawan atau yang dikenal dengan turnover akan semakin berkurang atau menurun.

Leonardo Budi sesuai hasil penelitiannya bahwa hubungan antara komitmen organisasi, kompensasi dan turnover menjelaskan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi dan kompensasi akan berdampak baik terhadap perusahaan yaitu penurunan turnover, namun sebaliknya jika komitmen organisasi dan kompensasi rendah maka akan berdampak negative terhadap perusahaan yaitu tingkat turnover yang tinggi.

4.5.2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Turnover

Komitmen Organisasional merupakan seberapa jauh seseorang karyawan mengidentifikasi perusahaan dan melaksanakan harapan organisasi Robbins dan Judge (2011) (Sutanto & Gunawan, 2015) mengemukakan Komitmen Organisasional merupakan suatu kondisi seorang karyawan memihak kepada perusahaan tertentu dan tujuan-tujuannya, serta memiliki niat untuk menjaga sebagai anggota dalam perusahaan itu. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang negatif antara komitmen organisasi dengan turnover. Turnover yang dipengaruhi oleh komitmen organisasi dapat diberi makna yaitu Komitmen Organisasional semakin meningkat, maka *Turnover Intentions* karyawan akan mengalami penurunan,

Hasil temuan di atas sejalan dengan teori dan penelitian sebelumnya. Robbins dan Judge (2011) (Sutanto & Gunawan, 2015) Komitmen Organisasional adalah suatu keadaan karyawan memihak kepada organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta

berniat memelihara keanggotaanya dalam organisasi itu. Dengan kata lain, Komitmen Organisasional berkaitan dengan keinginan karyawan yang tinggi untuk berbagi dan berkorban bagi organisasi. Pentingnya Komitmen Organisasional bagi suatu organisasi atau perusahaan di sebabkan karena tanpa komitmen organisasional, sulit mendapatkan partisipasi aktif dan mendalam dari karyawan yang dimiliki. Karyawan yang memiliki komitmen organisasional tinggi memberikan kontribusi besar kepada perusahaan karena mereka mau bekerja semaksimal mungkin dan berperilaku baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Horton menyatakan bahwa semakin besar Komitmen Organisasional yang dimiliki oleh karyawan, akan membantu mengurangi *employee turnover* dan absensi. Oleh karena itu, komitmen organisasional dapat menjadi salah satu keunggulan kompetitif dalam sebuah organisasi/perusahaan (Sutanto,(Sutanto & Gunawan, 2015).

4.5.3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover

Salah satu tugas manajemen adalah untuk mendayagunakan sumber daya yang dimiliki secara optimal. Pendayagunaan ini sering berarti mengupayakan agar sumber daya manusia itu mampu dan mau bekerja secara optimal demi tercapainya tujuan perusahaan. Manusia akan mau dan mampu bekerja dengan baik bila mana ia di tempatkan pada posisi dengan jabatan dan sesuai menurut minat dan kemampuannya serta bilamana ia bisa memenuhi kebutuhannya dengan melakukan pekerjaan itu.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang negatif antara kompensasi dengan turnover. Turnover yang dipengaruhi oleh kompensasi dapat diberi makna yaitu kompensasi semakin meningkat, maka *Turnover Intentions* karyawan akan mengalami penurunan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Erwin Paulus, Hery Winoto Tj, 2015) menunjukkan bahwa variabel bebas, kompensasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel turnover intention (Y), peneliti lain oleh Putrianti (2014) (Fuaidah, Bambang Swasto Sunuharyo, & Edlyn Khurotul Aini, 2018) yang menunjukkan bahwa faktor kompensasi dapat mempengaruhi *turnover intention* secara signifikan.

Hal ini didukung oleh teori yang dikemukakan Rivai (2009:240) (Fuaidah et al., 2018) faktor yang dapat mempengaruhi keinginan berpindah (*Turnover intention*) salah satunya adalah kompensasi. Hasil penelitian ini selaras dengan teori yang dijelaskan oleh Rivai (2009:240) bahwa kompensasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi keinginan untuk keluar atau *turnover intention*. Kompensasi yang diberikan dapat berupa gaji yang sesuai dengan perjanjian, insentif yang sesuai dengan hasil kerja serta diberikan secara adil, pemberian tunjangan hari raya dan tunjangan kesehatan, penyediaan kafetaria atau kantin, penyediaan tempat ibadah, dan tempat parkir. (Fuaidah et al., 2018).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan sehubungan dengan pengaruh komitmen organisasi dan kompensasi terhadap Turnover PT. Amarta Multidynamika Kota Gorontalo, maka penulis dapat menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Komitmen Organisasi (X1) dan Kompensasi (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover (Y) pada PT. Amarta Multidynamika Kota Gorontalo.
2. Komitmen organisasi (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover (Y) pada PT. Amarta Multidynamika Kota Gorontalo. Hal ini menunjukkan bahwa jika komitmen organisasi itu baik maka akan mengurangi tingkat turnover
3. Kompensasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover (Y) pada PT. Amarta Multidynamika Kota Gorontalo. Hal ini menunjukkan bahwa semakin adil dan layak pemberian kompensasi yang diberikan, maka akan mengurangi tingkat turnover. Kompensasi terbagi atas dua bagian yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung, kompensasi langsung berupa gaji, insentif/bonus, tunjangan jabatan sementara kompensasi tidak langsung berupa tunjangan hari raya, tunjangan pensiun, tunjangan kesehatan

5.2. Saran

Dari kesimpulan di atas, untuk mencapai maksud dan tujuan penurunan tingkat turnover karyawan pada PT. Amarta Multidynamika Kota Gorontalo, maka disarankan kepada pimpinan:

1. Mengacu pada hasil penelitian ini, dari variabel bebas maka diketahui variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh yang lebih kecil dibanding variabel lainnya, Dari hasil analisis Komitmen Organisasional, menunjukkan bahwa karyawan cenderung hanya bertahan menjadi anggota perusahaan karena merupakan suatu keharusan atau kewajiban. Oleh karena itu, “sebaiknya perusahaan dapat meningkatkan komitmen organisasional karyawan dengan menerapkan pendekatan komunikasi dua arah, menyatukan kepentingan individu dengan kepentingan perusahaan, memberikan jaminan keamanan dan imbalan yang jelas agar kesejahteraan karyawan dapat terjamin, serta dapat meyakinkan individu memiliki kesempatan sama dalam mengaktualisasikan kemampuannya, dengan begitu, perusahaan dapat lebih memahami apa yang dirasakan dan dibutuhkan oleh karyawan. Alangkah lebih baik jika karyawan yang berkomitmen normatif dapat diubah menjadi karyawan yang memiliki komitmen afektif dengan ikatan emosional lebih erat/kuat terhadap perusahaan, karena dapat membantu meningkatkan komitmen organisasional yang sudah ada”.
2. Bagi penelitian yang akan datang disarankan agar menggunakan variabel lain yang dapat mempengaruhi tingkat penurunan turnover misalnya kepuasan kerja dan lingkungan kerja Teori yang dijelaskan oleh Mobley

(1978) (Fuaidah et al., 2018) bahwa “*turnover intention* dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang diberikan dapat berupa penerangan atau pencahayaan yang baik dan merata, jumlah ventilasi udara yang cukup dan dapat berfungsi dengan baik, memberikan tata warna yang sesuai untuk tempat kerja, tidak terdapat kebisingan, terjalin komunikasi yang baik antara atasan dengan karyawan, antar karyawan, dan terdapat dukungan atau saling membantu antar karyawan pada tempat kerja”.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Amrul, Ali musadiq, Muhamad Djudi Muksam. 2017. *Pengaruh Komitmen Terhadap Motivasi Kinerja*. Jurnal Administrasi Bisnis, Vol 47 No 2 2017.
- Arikunto, Suharsimi. 2005. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis, Edisi Revisi V*, Jakarta. PT. Rineka Cipta.
- Arin Dewi Putrianti Djamur Hamid M dan Djudi Muksam. 2014. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention*. Administrasi Bisnis. Tersedia dalam http://Administrasi_bisnis.studentjurnal.ub.ac.id
- Arta, I.G.N.W., dan Surya, I.B.K. 2017. *Organisasi dan Turnover Intention Pada Agent Pru Megas*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia Prudential PLC (*Public Limited Company*) .
- Budiansa Yosep. 2017. *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi*. Jurnal, Study Manajemen Researc, VolXIV No 3, 2017.
- Eunika Prapti Lestari Krissetyanti. 2013. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen*, PNS Vol 7 No 1 Juni 2013.
- Fahmi. 2008. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Fuaidah, N. Riqoh, Bambang Swasto Sunuharyo dan Edlyn Khurotul Aini. 2018. *Pengaruh Kompensasi Karyawan dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention*, (Studi Pada Karyawan Auto2000 Malang-Sutoyo). Jurnal Administrasi Bisnis, 60(2), 192-198.
- Hadari Nawawi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:Gadjah Mada University Press.
- Haral. 2012. *Komitmen Organisasi*. [https:// haralazimi.blogspot.co.id/2012/06/-komitmen-organisasi](https://haralazimi.blogspot.co.id/2012/06/-komitmen-organisasi).
- Hasibuan, Melayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasto Joko Nur Utomo dan Meiland Sugiarto. 2013. *Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Ida, R., dan Sudirjo, F. 2015. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empirik Pada Inspektorat Kabupaten Pemalang)*. Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang,

4(3), 2303-2752. Retrieved From <File:///C:/Users/USER/Downloads/162-753-1PB.pdf>.

Isanawikrama, Buana, Yud *et al.* 2017. *Analisis Pengaruh Talent Management Terhadap Organization Performance dan Dampaknya Pada Employee Retention*. Jurnal Administrasi dan Kesekretarisan. 3 (1): 150-160.

Kusumowardani, Ayu dan Suharnomo. 2016. *Analisis Pengaruh Manajemen Talenta dan Global Minsed Terhadap Kinerja Karyawan dan Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi*. Diponegoro Journal of Management.

Mangku Prawira. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi*. Bogor, Ghalia.

Mangkuprawira. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.Strategi*.Bogor.Ghalia

Melizawati. 2015. *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Indotirta Abadi di Gempol Pasuruan)*. Jurnal Enesa, 1-17.

Mondy, R, Wayne. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga: Jakarta

Nisa, Ridha Choirun *et al.* 2016. *Pengaruh Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja*.

Nugroho, T.T. 2018. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga PT. CIRCLE INDONESIA UTAMA CABANG YOGYAKARTA*. Skripsi

Nurandini, A., Lataruva, E., Prof, J., dan Sh, S. 2014. *Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan, (Studi Pada Pegawai Perumnas Jakarta)*. 11(1),78-91. <https://doi.org/10.14710/jsmo.v11i1.13164>.

Pace, S. G., dan Fatmawati. 2017. *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertahanan nasional Kota medan*. Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB), 2(3), 67-79.

Prasetya, Wibawa dan Yoseph Stepanus Suryono. 2014. *Kajian Empiris Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Retensi Karyawan*. Makalah Disajikan Dalam Prosiding Seminar Nasional Aplikasi Sains dan Teknologi. 179-188.

Putra, Gede Dewa, Kresna. 2016. *Pengarruh Kepuasan Gaji Terhadap Turnover Dengan Beban Kerja Sebagai Mediasi pada Rumah Sakit Umum*, Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana Bali.

- Putrianti, A.D., Hamid, D., dan Mukzam, M.D. 2014. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention* (Studi Pada Karyawan PT. TIKI Jalur Nugraha EKakurir Pusat Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 12(2), 1-9.
- Ridho, Ilham Akhsanu. 2012. *Turnover Karyawan, Kajian Lliteratur* Surabaya Publik Healt Movement.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi Ke 6. PT. RAJA GRAFINDO PERSADA. Depok.
- Robbins, dan Judge. 2014. *Perilaku Organisasi*, Edisi Ke 10. Yogyakarta:Andi.
- Sapitri, R. 2016. *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru*. Ranty. Jom FISIP, 3(1), 1-13.
- Sartono,M., Yulianune, dan Budi, L. 2018. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention*.4(4), 13.
- Sidarta, Novita. 2011. *Dampak Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover*,(Studi Empiris Pada Bagian Operator Jurnal Manajemen.
- Sofyandi, Herman. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta Bandung.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Edisi Kelima Cetakan Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Sutanto, Edy M dan Gunawan, 2015. *Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover Intention*. *Jurnal. Program manajemen Bisnis*. Universitas Kristen Petra.
- Swasto, Bambang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press.
- Yulianue, Sarton Muhamad dan Budi, Leonardo. 2018. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover*.

JADWAL PENELITIAN

No	Kegiatan	Tahun 2019		Tahun 2020						
		Nov	Des	Jan-Feb	Mar	Apr-Juli	Agst	Sep	Okt-Nop	Des
1	Observasi Awal									
2	Pengsulan Judul dan Penelitian									
3	Pembuatan Proposal dan Bimbingan									
4	Ujian Proposal									
5	Revisi Propsal									
6	Pembagian Kuesioner Penelitian									
7	Pengumpulan Hasil Kuesioner									
8	Pengolahan Data									
9	Pembuatan dan Bimbingan Skripsi									
10	Ujian Skripsi									
11	Revisi Skripsi									
12	Wisuda									

KUESIONER

**PENGARUH MANAJEMEN TALENTA TERHADAP KOMITMEEN
ORGANISASI**

Assalamu alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Kepada Yth,

Bapak/Ibu/Saudara Responden

Di Tempat

Dengan Hormat,

Saya Sti Miranti Niode Mahasiswa Program Sarjana, Jurusan Manajemen Universitas Ichsan Gorontalo saat ini telah mengadakan penelitian dengan judul “ Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompensasi Terhadap *Turnover* Pada PT. Amarta Multidynamika Kota Gorontalo ” Dalam rangka menyusun skripsi. DJawaban ini bersifat rahasia, apapun jawaban Bapak /Ibu/ Saudara tidak ada yang salah dan tidak akan berpengaruh terhadap penilaian kerja Bapak /Ibu/Saudara, karena hanya untuk kepentingan penelitian dan pengembangan ilmu pengetahuan.

Mohon jangan sampai ada yang terlewatkan, karena hal itu merupakan hal yang sangat penting bagi tujuan penelitian. Atas kesediaan dan perhatian serta kerja sama yang baik, peneliti mengucapkan banyak terima kasih.

Hormat Saya,

Peneliti

Rafin

I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Usia :th
2. Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita
3. Tingkat Pendidikan :

II. PERNYATAAN PENELITIAN

Beri jawaban atas pertanyaan berikut ini sesuai dengan pendapat anda, dengan cara memberi tanda (✓) pada kolom yang tersedia.

Keterangan:

- A. Selalu/Sangat setuju
- B. Sering/Setuju
- C. Kadang-Kadang/
- D. Jarang/Tidak setuju
- E. Tidak Pernah/Sangat tidak setuju

Pernyataan

No	Variabel Komitmen Organisasi (X1)
1	Saya merasa bersalah jika meninggalkan pekerjaan.
	a. Selalu merasa bersalah jika meninggalkan pekerjaan b. Sering merasa bersalah jika meninggalkan pekerjaan c. Kadang-kadang merasa bersalah jika meninggalkan pekerjaan d. Jarang merasa bersalah jika meninggalkan pekerjaan e. Tidak pernah merasa bersalah jika meninggalkan pekerjaan
2	Saya memiliki rasa keterlibatan dalam mencapai tujuan organisasi.
	a. Selalu memiliki rasa keterlibatan dalam mencapai tujuan organisasi b. Sering memiliki rasa keterlibatan dalam mencapai tujuan organisasi c. Kadang-kadang memiliki rasa keterlibatan dalam mencapai tujuan organisasi d. Jarang memiliki rasa keterlibatan dalam mencapai tujuan organisasi e. Tidak pernah memiliki rasa keterlibatan dalam mencapai tujuan organisasi
3	Saya bangga bekerja ditempat saya bekerja.
	a. Selalu bangga bekerja ditempat saya bekerja b. Sering bangga bekerja ditempat saya bekerja c. Kadang-kadang bangga bekerja ditempat saya bekerja d. Jarang bangga bekerja ditempat saya bekerja e. Tidak pernah bangga bekerja ditempat saya bekerja
4	Saya merasa bersalah jika meninggalkan perusahaan.
	a. Selalu merasa bersalah jika meninggalkan perusahaan. b. Sering merasa bersalah jika meninggalkan perusahaan. c. Kadang-Kadang merasa bersalah jika meninggalkan perusahaan. d. Jarang merasa bersalah jika meninggalkan perusahaan. e. Tidak pernah merasa bersalah jika meninggalkan perusahaan.

5	Tetap bertahan merupakan sebuah kewajiban
	a. Sangat setuju b. Setuju c. Netral d. Tidak setuju e. Sangat tidak setuju
6	Saya memiliki rasa tanggung jawab pada perusahaan
	a. Selalu merasa memiliki rasa tanggung jawab pada perusahaan b. Sering merasa memiliki rasa tanggung jawab pada perusahaan c. Kadang – kadang merasa memiliki rasa tanggung jawab pada perusahaan d. Tidak merasa memiliki rasa tanggung jawab pada perusahaan e. Tidak pernah merasa Saya memiliki rasa tanggung jawab pada perusahaan
7	Saya berharap mendapatkan keuntungan apabila bertahan
	a. Selalu berharap mendapatkan keuntungan apabila bertahan b. Sering berharap mendapatkan keuntungan apabila bertahan c. Kadang – kadang berharap mendapatkan keuntungan apabila bertahan d. Jarang berharap mendapatkan keuntungan apabila bertahan e. Tidak pernahberharap mendapatkan keuntungan apabila bertahan
8	Saya memiliki Pertimbangan keluar dari perusahaan
	a. Selalu memiliki Pertimbangan keluar dari perusahaan b. Sering memiliki Pertimbangan keluar dari perusahaan c. Kadang – kadang memiliki Pertimbangan keluar dari perusahaan d. Jarang memiliki Pertimbangan keluar dari perusahaan e. Tidak pernah memiliki Pertimbangan keluar dari perusahaan
Variabel Kompensasi (X2)	
1.	Saya mendapatkan gaji /upah sesuai dengan harapan
	a. Selalu mendapatkan gaji /upah sesuai dengan harapan b. Sering mendapatkan gaji /upah sesuai dengan harapan c. Kadang – kadang mendapatkan gaji /upah sesuai dengan harapan d. Jarang mendapatkan gaji /upah sesuai dengan harapan e. Tidak pernah mendapatkan gaji /upah sesuai dengan harapan
2	Saya mendapatkan insentif/bonus sesuai dengan prestasi

	a. mendapatkan insentif/bonus sesuai dengan prestasi b. mendapatkan insentif/bonus sesuai dengan prestasi c. mendapatkan insentif/bonus sesuai dengan prestasi d. mendapatkan insentif/bonus sesuai dengan prestasi e. mendapatkan insentif/bonus sesuai dengan prestasi
3	Saya mendapatkan tunjangan jabatan dari perusahaan
	a/ Saya mendapatkan tunjangan jabatan dari perusahaan b. Saya mendapatkan tunjangan jabatan dari perusahaan c. Saya mendapatkan tunjangan jabatan dari perusahaan d. Saya mendapatkan tunjangan jabatan dari perusahaan e. Saya mendapatkan tunjangan jabatan dari perusahaan
4	Saya mendapatkan tunjangan hari raya dari perusahaan
	a. Selalu mendapatkan tunjangan hari raya dari perusahaan b. Sering mendapatkan tunjangan hari raya dari perusahaan c. Kadang – kadang mendapatkan tunjangan hari raya dari perusahaan d. Jarang mendapatkan tunjangan hari raya dari perusahaan e. Tidak pernah mendapatkan tunjangan hari raya dari perusahaan
5	Saya mendapatkan tunjangan pensiun dari perusahaan
	a. Selalu mendapatkan tunjangan pensiun dari perusahaan b. Sering mendapatkan tunjangan pensiun dari perusahaan c. Kadang – kadang mendapatkan tunjangan pensiun dari perusahaan d. Jarang mendapatkan tunjangan pensiun dari perusahaan e. Tidak pernah mendapatkan tunjangan pensiun dari perusahaan
6	Saya selalu mendapatkan tunjangan kesehatan dari perusahaan
	a. Selalu mendapatkan tunjangan kesehatan dari perusahaan b. Sering mendapatkan tunjangan kesehatan dari perusahaan c. Kadang – kadang mendapatkan tunjangan kesehatan dari perusahaan d. Jarang mendapatkan tunjangan kesehatan dari perusahaan e. Tidak pernah mendapatkan tunjangan kesehatan perusahaan
Variabel Turnover (Y)	
1	Saya berkeinginan untuk keluar dari perusahaan
	a. Selalu berkeinginan untuk keluar dari perusahaan b. Sering berkeinginan untuk keluar dari perusahaan c. Kadang – kadang berkeinginan untuk keluar dari perusahaan d. Jarang berkeinginan untuk keluar dari perusahaan e. Tidak pernah berkeinginan untuk keluar dari perusahaan

2	Saya mencari pekerjaan yang lebih baik
	a. Selalu mencari pekerjaan yang lebih baik b. Sering mencari pekerjaan yang lebih baik c. Kadang – kadang mencari pekerjaan yang lebih baik d. Jarang mencari pekerjaan yang lebih baik e. Tidak pernah mencari pekerjaan yang lebih baik
3	Saya membandingkan pekerjaan saya dengan ditempat lain
	a. Selalu membandingkan pekerjaan saya dengan ditempat lain b. Sering membandingkan pekerjaan saya dengan ditempat lain c. Kadang – kadang membandingkan pekerjaan saya dengan ditempat lain d. Jarang membandingkan pekerjaan saya dengan ditempat lain e. Tidak pernah membandingkan pekerjaan saya dengan ditempat lain
4	Saya memikirkan untuk keluar dari perusahaan
	a. Saya memikirkan untuk keluar dari perusahaan b. Saya memikirkan untuk keluar dari perusahaan c. Saya memikirkan untuk keluar dari perusahaan d. Saya memikirkan untuk keluar dari perusahaan e. Saya memikirkan untuk keluar dari perusahaan

LAMPIRAN 2 : Data Ordinal

VARIABEL KOMITMEN ORGANISASI (X1)								
NO	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8
1	4	4	5	4	4	5	4	4
2	5	5	4	4	4	4	5	5
3	5	4	5	5	5	4	3	5
4	4	4	4	5	5	5	4	5
5	5	5	4	5	5	3	4	4
6	4	5	4	4	4	4	4	4
7	5	5	5	4	5	4	5	3
8	5	5	5	4	5	4	4	4
9	4	3	4	4	4	3	5	4
10	4	4	4	4	4	4	5	5
11	5	5	5	5	5	5	4	4
12	4	4	3	4	4	4	4	4
13	4	4	4	3	3	4	3	4
14	4	5	5	5	4	5	5	5
15	4	4	4	4	5	5	4	5
16	4	4	4	4	4	4	3	4
17	4	4	3	4	4	4	3	4
18	4	4	4	4	4	4	3	4
19	4	4	4	4	3	4	4	3
20	4	4	4	4	4	4	4	4
21	3	3	4	4	4	4	4	3
22	3	4	3	4	4	4	3	4

23	3	4	4	4	4	3	3	4
24	5	5	4	4	4	5	5	4
25	5	5	4	4	4	5	5	4
26	4	4	4	3	4	4	3	4
27	5	4	4	4	3	3	3	4
28	4	5	5	4	5	4	5	4
29	4	4	4	5	4	4	4	3
30	3	4	3	4	3	4	4	5
31	4	5	4	4	5	4	5	3
32	4	4	4	5	3	3	3	4

Successive Detail								
Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale	
1,000	3,000	4,000	0,125	0,125	0,206	-1,150	1,000	
	4,000	19,000	0,594	0,719	0,337	0,579	2,425	
	5,000	9,000	0,281	1,000	0,000		3,846	
2,000	3,000	2,000	0,063	0,063	0,123	-1,534	1,000	
	4,000	19,000	0,594	0,656	0,368	0,402	2,555	
	5,000	11,000	0,344	1,000	0,000		4,038	
3,000	3,000	4,000	0,125	0,125	0,206	-1,150	1,000	
	4,000	21,000	0,656	0,781	0,295	0,776	2,511	
	5,000	7,000	0,219	1,000	0,000		3,996	
4,000	3,000	2,000	0,063	0,063	0,123	-1,534	1,000	
	4,000	23,000	0,719	0,781	0,295	0,776	2,728	
	5,000	7,000	0,219	1,000	0,000		4,317	
5,000	3,000	5,000	0,156	0,156	0,240	-1,010	1,000	
	4,000	18,000	0,563	0,719	0,337	0,579	2,359	
	5,000	9,000	0,281	1,000	0,000		3,733	
6,000	3,000	5,000	0,156	0,156	0,240	-1,010	1,000	
	4,000	20,000	0,625	0,781	0,295	0,776	2,444	
	5,000	7,000	0,219	1,000	0,000		3,882	
7,000	3,000	10,000	0,313	0,313	0,354	-0,489	1,000	
	4,000	13,000	0,406	0,719	0,337	0,579	2,174	
	5,000	9,000	0,281	1,000	0,000		3,332	
8,000	3,000	5,000	0,156	0,156	0,240	-1,010	1,000	
	4,000	20,000	0,625	0,781	0,295	0,776	2,444	
	5,000	7,000	0,219	1,000	0,000		3,882	
Successive Interval								
1	2	3	4	5	6	7	8	
2,425	2,555	3,996	2,728	2,359	3,882	2,174	2,444	22,564
3,846	4,038	2,511	2,728	2,359	2,444	3,332	3,882	25,142
3,846	2,555	3,996	4,317	3,733	2,444	1,000	3,882	25,773

2,425	2,555	2,511	4,31 7	3,73 3	3,882	2,174	3,88 2	25,47 9
3,846	4,038	2,511	4,31 7	3,73 3	1,000	2,174	2,44 4	24,06 3
2,425	4,038	2,511	2,72 8	2,35 9	2,444	2,174	2,44 4	21,12 4
3,846	4,038	3,996	2,72 8	3,73 3	2,444	3,332	1,00 0	25,11 8
3,846	4,038	3,996	2,72 8	3,73 3	2,444	2,174	2,44 4	25,40 4
2,425	1,000	2,511	2,72 8	2,35 9	1,000	3,332	2,44 4	17,80 0
2,425	2,555	2,511	2,72 8	2,35 9	2,444	3,332	3,88 2	22,23 8
3,846	4,038	3,996	4,31 7	3,73 3	3,882	2,174	2,44 4	28,43 0
2,425	2,555	1,000	2,72 8	2,35 9	2,444	2,174	2,44 4	18,13 0
2,425	2,555	2,511	1,00 0	1,00 0	2,444	1,000	2,44 4	15,38 0
2,425	4,038	3,996	4,31 7	2,35 9	3,882	3,332	3,88 2	28,23 3
2,425	2,555	2,511	2,72 8	3,73 3	3,882	2,174	3,88 2	23,89 1
2,425	2,555	2,511	2,72 8	2,35 9	2,444	1,000	2,44 4	18,46 7
2,425	2,555	1,000	2,72 8	2,35 9	2,444	1,000	2,44 4	16,95 7
2,425	2,555	2,511	2,72 8	2,35 9	2,444	1,000	2,44 4	18,46 7
2,425	2,555	2,511	2,72 8	1,00 0	2,444	2,174	1,00 0	16,83 8
2,425	2,555	2,511	2,72 8	2,35 9	2,444	2,174	2,44 4	19,64 1
1,000	1,000	2,511	2,72 8	2,35 9	2,444	2,174	1,00 0	15,21 6
1,000	2,555	1,000	2,72 8	2,35 9	2,444	1,000	2,44 4	15,53 1
1,000	2,555	2,511	2,72 8	2,35 9	1,000	1,000	2,44 4	15,59 8
3,846	4,038	2,511	2,72 8	2,35 9	3,882	3,332	2,44 4	25,14 2
3,846	4,038	2,511	2,72 8	2,35 9	3,882	3,332	2,44 4	25,14 2
2,425	2,555	2,511	1,00 0	2,35 9	2,444	1,000	2,44 4	16,73 9
3,846	2,555	2,511	2,72 8	1,00 0	1,000	1,000	2,44 4	17,08 5
2,425	4,038	3,996	2,72 8	3,73 3	2,444	3,332	2,44 4	25,14 1
2,425	2,555	2,511	4,31 7	2,35 9	2,444	2,174	1,00 0	19,78 6
1,000	2,555	1,000	2,72 8	1,00 0	2,444	2,174	3,88 2	16,78 4
2,425	4,038	2,511	2,72	3,73	2,444	3,332	1,00	22,21

			8	3			0	2
2,425	2,555	2,511	4,317	1,000	1,000	1,000	2,444	17,252

VARIABEL KOMPENSASI (X2)						
NO	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6
1	5	5	3	3	5	5
2	4	4	3	3	3	4
3	4	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	3	4
5	4	4	5	4	4	5
6	4	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	3	4
8	5	4	4	4	4	4
9	5	5	3	3	5	3
10	4	5	5	5	4	4
11	4	4	4	4	5	4
12	4	4	4	4	3	4
13	4	4	3	4	3	4
14	4	4	4	5	5	4
15	4	4	4	4	4	5
16	4	4	3	4	4	4
17	4	4	4	4	5	4
18	3	3	3	4	3	3
19	5	5	3	5	4	3
20	5	3	5	4	4	4
21	4	4	4	4	4	4
22	4	4	4	3	4	4
23	4	4	4	4	3	3
24	5	4	4	4	4	5
25	4	4	4	4	4	3
26	3	4	4	3	4	5
27	4	5	3	4	4	4
28	4	5	4	5	4	5
29	5	4	4	4	3	4
30	4	3	3	4	4	4
31	4	4	4	4	3	4
32	4	4	4	4	5	3

Successive Detail							
Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1,000	3,000	2,000	0,063	0,063	0,123	-1,534	1,000
	4,000	23,000	0,719	0,781	0,295	0,776	2,728
	5,000	7,000	0,219	1,000	0,000		4,317
2,000	3,000	3,000	0,094	0,094	0,167	-1,318	1,000
	4,000	23,000	0,719	0,813	0,269	0,887	2,644
	5,000	6,000	0,188	1,000	0,000		4,221

3,000	3,000	9,000	0,281	0,281	0,337	-0,579	1,000
	4,000	20,000	0,625	0,906	0,167	1,318	2,471
	5,000	3,000	0,094	1,000	0,000		3,985
4,000	3,000	5,000	0,156	0,156	0,240	-1,010	1,000
	4,000	23,000	0,719	0,875	0,206	1,150	2,580
	5,000	4,000	0,125	1,000	0,000		4,180
5,000	3,000	9,000	0,281	0,281	0,337	-0,579	1,000
	4,000	16,000	0,500	0,781	0,295	0,776	2,284
	5,000	7,000	0,219	1,000	0,000		3,549
6,000	3,000	6,000	0,188	0,188	0,269	-0,887	1,000
	4,000	20,000	0,625	0,813	0,269	0,887	2,436
	5,000	6,000	0,188	1,000	0,000		3,871

Successive Interval						
1	2	3	4	5	6	
4,317	4,221	1,000	1,000	3,549	3,871	17,957
2,728	2,644	1,000	1,000	1,000	2,436	10,807
2,728	2,644	2,471	2,580	3,549	2,436	16,408
2,728	2,644	2,471	2,580	1,000	2,436	13,859
2,728	2,644	3,985	2,580	2,284	3,871	18,092
2,728	2,644	2,471	2,580	2,284	2,436	15,143
2,728	2,644	2,471	2,580	1,000	2,436	13,859
4,317	2,644	2,471	2,580	2,284	2,436	16,731
4,317	4,221	1,000	1,000	3,549	1,000	15,086
2,728	4,221	3,985	4,180	2,284	2,436	19,833
2,728	2,644	2,471	2,580	3,549	2,436	16,408
2,728	2,644	2,471	2,580	1,000	2,436	13,859
2,728	2,644	1,000	2,580	1,000	2,436	12,388
2,728	2,644	2,471	4,180	3,549	2,436	18,007
2,728	2,644	2,471	2,580	2,284	3,871	16,578
2,728	2,644	1,000	2,580	2,284	2,436	13,671
2,728	2,644	2,471	2,580	3,549	2,436	16,408
1,000	1,000	1,000	2,580	1,000	1,000	7,580
4,317	4,221	1,000	4,180	2,284	1,000	17,002
4,317	1,000	3,985	2,580	2,284	2,436	16,601
2,728	2,644	2,471	2,580	2,284	2,436	15,143
2,728	2,644	2,471	1,000	2,284	2,436	13,563
2,728	2,644	2,471	2,580	1,000	1,000	12,423
4,317	2,644	2,471	2,580	2,284	3,871	18,167
2,728	2,644	2,471	2,580	2,284	1,000	13,707
1,000	2,644	2,471	1,000	2,284	3,871	13,270
2,728	4,221	1,000	2,580	2,284	2,436	15,249
2,728	4,221	2,471	4,180	2,284	3,871	19,755
4,317	2,644	2,471	2,580	1,000	2,436	15,448
2,728	1,000	1,000	2,580	2,284	2,436	12,028
2,728	2,644	2,471	2,580	1,000	2,436	13,859
2,728	2,644	2,471	2,580	3,549	1,000	14,972

VARIABEL TURNOVER (Y)				
NO	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4
1	5	4	4	5
2	5	4	5	4
3	5	4	4	4
4	5	4	4	4
5	4	4	5	4
6	5	5	4	4
7	4	3	4	4
8	4	4	4	5
9	5	4	3	5
10	5	4	4	4
11	3	4	4	4
12	4	4	4	4
13	4	4	4	4
14	5	5	4	4
15	4	4	4	4
16	4	4	4	4
17	4	5	4	4
18	4	4	3	3
19	4	4	4	5
20	4	4	4	5
21	4	4	4	4
22	4	4	3	4
23	4	4	3	4
24	4	4	4	5
25	4	4	4	4
26	4	4	4	3
27	5	5	4	4
28	4	4	4	4
29	4	4	4	5
30	3	4	3	4
31	4	3	4	4
32	4	4	4	4

Successive Detail							
Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1,000	3,000	2,000	0,063	0,063	0,123	-1,534	1,000
	4,000	21,000	0,656	0,719	0,337	0,579	2,641
	5,000	9,000	0,281	1,000	0,000		4,167
2,000	3,000	2,000	0,063	0,063	0,123	-1,534	1,000
	4,000	26,000	0,813	0,875	0,206	1,150	2,866
	5,000	4,000	0,125	1,000	0,000		4,615
3,000	3,000	5,000	0,156	0,156	0,240	-1,010	1,000
	4,000	25,000	0,781	0,938	0,123	1,534	2,682

	5,000	2,000	0,063	1,000	0,000		4,501
4,000	3,000	2,000	0,063	0,063	0,123	-1,534	1,000
	4,000	23,000	0,719	0,781	0,295	0,776	2,728
	5,000	7,000	0,219	1,000	0,000		4,317

Succesive Interval

1	2	3	4	
4,167	2,866	2,682	4,317	14,032
4,167	2,866	4,501	2,728	14,262
4,167	2,866	2,682	2,728	12,444
4,167	2,866	2,682	2,728	12,444
2,641	2,866	4,501	2,728	12,736
4,167	4,615	2,682	2,728	14,192
2,641	1,000	2,682	2,728	9,052
2,641	2,866	2,682	4,317	12,506
4,167	2,866	1,000	4,317	12,350
4,167	2,866	2,682	2,728	12,444
1,000	2,866	2,682	2,728	9,276
2,641	2,866	2,682	2,728	10,917
2,641	2,866	2,682	2,728	10,917
4,167	4,615	2,682	2,728	14,192
2,641	2,866	2,682	2,728	10,917
2,641	2,866	2,682	2,728	10,917
2,641	4,615	2,682	2,728	12,666
2,641	2,866	1,000	1,000	7,507
2,641	2,866	2,682	4,317	12,506
2,641	2,866	2,682	4,317	12,506
2,641	2,866	2,682	2,728	10,917
2,641	2,866	1,000	2,728	9,235
2,641	2,866	1,000	2,728	9,235
2,641	2,866	2,682	4,317	12,506
2,641	2,866	2,682	2,728	10,917
2,641	2,866	2,682	1,000	9,189
4,167	4,615	2,682	2,728	14,192
2,641	2,866	2,682	2,728	10,917
2,641	2,866	2,682	4,317	12,506
1,000	2,866	1,000	2,728	7,594
2,641	1,000	2,682	2,728	9,052
2,641	2,866	2,682	2,728	10,917

LAMPIRAN 3 HASIL OLAHAN DATA**Reliability VARIABEL KOMITMEN ORGANISASI (X1)****Case Processing Summary**

		N	%
Cases ^a	Valid	32	100.0
	Excluded	0	.0
	Total	32	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.727	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ITEM 1	28.75	6.645	.503	.682
ITEM 2	28.63	6.565	.593	.666
ITEM 3	28.81	6.738	.519	.680
ITEM 4	28.75	7.548	.302	.720
ITEM 5	28.78	6.434	.537	.673
ITEM 6	28.84	6.975	.401	.703
ITEM 7	28.94	6.383	.423	.702
ITEM 8	28.84	7.878	.512	.756

Reliability VARIABEL KOMPENSASI (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases ^a	Valid	32	100.0
	Excluded	0	.0
	Total	32	100.0

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

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ITEM 1	19.81	2.480	.720	.332
ITEM 2	19.88	2.371	.518	.530
ITEM 3	20.16	2.394	.738	.734
ITEM 4	20.00	2.581	.611	.638
ITEM 5	20.03	2.096	.522	.631
ITEM 6	19.97	2.418	.513	.720

Reliability TURNOVER (Y)**Case Processing Summary**

		N	%
Cases ^a	Valid	32	100.0
	Excluded	0	.0
	Total	32	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.835	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ITEM 1	12.13	.694	.359	.480
ITEM 2	12.28	.983	.582	.530
ITEM 3	12.44	.964	.632	.532
ITEM 4	12.19	.996	.667	.428

Correlations

Correlations

		KOMITMEN ORGANISASI	KOMPENSASI
KOMITMEN ORGANISASI	Pearson Correlation	1	.683
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	32	32
KOMPENSASI	Pearson Correlation	.683	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	32	32

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

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KOMPENSASI ^b		Enter

a. Dependent Variable: TURNOVER

b. Tolerance = ,000 limits reached.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.873	.762	.761	1.866

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI

b. Dependent Variable: TURNOVER

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.035	1	9.035	12.596	.000 ^b
	Residual	104.415	30	3.480		
	Total	113.450	31			

a. Dependent Variable: TURNOVER

b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	8.715	1.721		15.065	.000	
	KOMPENSASI	.430	.491	.528	10.611	.000	.000

a. Dependent Variable: TURNOVER

Excluded Variables^a

Model		Beta	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
						olerance
1	KOMITMEN ORGANISASI	.323	5.646	.002	.312	6.348E-009

a. Dependent Variable: TURNOVER

b. Predictors in the Model: (Constant), KOMPENSASI



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
LEMBAGA PENELITIAN (LEMLIT)
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO**

Jl. Raden Saleh No. 17 Kota Gorontalo
Telp: (0435) 8724466, 829975; Fax: (0435) 82997;
E-mail: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 2130/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/II/2020

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Kepala PT. AMARTA MULTIDINAMIKA

di,-

Kota Gorontalo

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Zulham, Ph.D
NIDN : 0911108104
Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Rafin
NIM : E2115109
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Lokasi Penelitian : PT. AMARTA MULTIDINAMIKA KOTA GORONTALO
Judul Penelitian : PENGARUH KOMITMEN, KOMPENSASI TERHADAP
TURNOVER PADA PT. AMARTA MULTIDINAMIKA KOTA
GORONTALO

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.

Gorontalo, 21 Februari 2020

Ketua
Zulham, Ph.D
NIDN 0911108104

+



**PT. AMARTA MULTI DINAMIKA
GORONTALO**

Jl. JOHN ARYO KATILI DEKAT LAMPU MERAH SMEA
KEL. TAPA KEC. SIPATANA KOTA GORONTALO



SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Irden Banang
Alamat : Jl. John Aryo Katili
Kec. Sipatana
Kota Gorontalo
Pekerjaan : Swasta
Jabatan : SCO

Menerangkan Bahwa:

Nama : Rafin
NIM : E2115109
Jurusan : MANAJEMEN
Fakultas : EKONOMI
Judul Penelitian : PENGARUH KOMITMEN, KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER PADA PT. AMARTA
MULTIDINAMIKA KOTA GORONTALO

Benar- benar telah melakukan penelitian di perusahaan PT. Amarta Multi Dinamika Gorontalo.
Terhitung sejak tanggal 02 Oktober 2020 hingga tanggal 14 Desember 2020 dengan baik.

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sebenar-benarnya dan tanpa unsur paksaan dari
pihak manapun. Dan semoga dapat digunakan sebagai mana mestinya.

GORONTALO, 16 Desember 2020


Irden Banang
SCO



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS ICHSAN
(UNISAN) GORONTALO**

SURAT KEPUTUSAN MENDIKNAS RI NOMOR 84/D/O/2001
Jl. Achmad Nadjamuddin No. 17 Telp (0435) 829975 Fax (0435) 829976 Gorontalo

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI

No. 0623/UNISAN-G/S-BP/XI/2020

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sunarto Taliki, M.Kom
NIDN : 0906058301
Unit Kerja : Pustikom, Universitas Ichsan Gorontalo

Dengan ini Menyatakan bahwa :

Nama Mahasisw : RAFIN
NIM : E2115109
Program Studi : Manajemen (S1)
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Judul Skripsi : Pengaruh komitmen organisasi Dan kompensasi terhadap turnover pada PT. Amarta multidinamika kota gorontalo

Sesuai dengan hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 34%, berdasarkan SK Rektor No. 237/UNISAN-G/SK/IX/2019 tentang Panduan Pencegahan dan Penanggulangan Plagiarisme, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 35% dan sesuai dengan Surat Pernyataan dari kedua Pembimbing yang bersangkutan menyatakan bahwa isi softcopy skripsi yang diolah di Turnitin SAMA ISINYA dengan Skripsi Aslinya serta format penulisannya sudah sesuai dengan Buku Panduan Penulisan Skripsi, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan BEBAS PLAGIASI dan layak untuk diujikan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 17 November 2020

Tim Verifikasi,



Sunarto Taliki, M.Kom
NIDN. 0906058301

Tembusan :

1. Dekan
2. Ketua Program Studi
3. Pembimbing I dan Pembimbing II
4. Yang bersangkutan
5. Arsip

Skripsi_Rafin_E2115109
_PENG ARUH
KOMITMEN
ORGANISASI DAN
KOMPENSASI
TERHADAP TURNOVER
PADA PT. AMARTA
MULTIDINAMIKA KOTA
GORONTALO

by Rafin E21.15.109

Submission date: 17-Apr-2020 09:54AM (UTC+0700)

Submission ID: 1299722416

File name: TURNITIN.docx (381.16K)

Word count: 10540

Character count: 66602

Skripsi_Rafin_E2115109_PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER PADA PT. AMARTA MULTIDINAMIKA KOTA GORONTALO

ORIGINALITY REPORT

34%

SIMILARITY INDEX

34%

INTERNET SOURCES

5%

PUBLICATIONS

24%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

media.neliti.com

Internet Source

5%

2

www.scribd.com

Internet Source

4%

3

eprints.mercubuana-yogya.ac.id

Internet Source

3%

4

jurnal.unigo.ac.id

Internet Source

3%

5

library.binus.ac.id

Internet Source

3%

6

repository.unpas.ac.id

Internet Source

2%

7

id.123dok.com

Internet Source

1%

8

administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id

Internet Source

1%

9	www.neliti.com Internet Source	1 %
10	adoc.tips Internet Source	1 %
11	jurnal.narotama.ac.id Internet Source	1 %
12	repository.uir.ac.id Internet Source	1 %
13	es.scribd.com Internet Source	1 %
14	eprints.stainkudus.ac.id Internet Source	1 %
15	eprints.uny.ac.id Internet Source	1 %
16	Submitted to Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang Student Paper	1 %
17	jurnal.unpand.ac.id Internet Source	1 %
18	repository.unej.ac.id Internet Source	<1 %
19	Submitted to Udayana University Student Paper	<1 %

20	jurnal.uisu.ac.id Internet Source	<1 %
21	lib.ui.ac.id Internet Source	<1 %
22	Submitted to Binus University International Student Paper	<1 %
23	Submitted to President University Student Paper	<1 %
24	Submitted to Unika Soegijapranata Student Paper	<1 %
25	maskuyud.blogspot.com Internet Source	<1 %
26	Submitted to Universitas Pendidikan Indonesia Student Paper	<1 %
27	docobook.com Internet Source	<1 %
28	newlennyasbanu.blogspot.com Internet Source	<1 %
29	Submitted to Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia Student Paper	<1 %

Exclude quotes ☐ On

Exclude bibliography ☐ On

Exclude matches ☐ < 25 words