

PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PENGINAPAN DERMAGA KELUARGA KASIHAN BANTUL YOGYAKARTA

Sri Maryati
13133200019

Universitas PGRI Yogyakarta

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Kepemimpinan Terhadap *Turnover Intention* karyawan Penginapan Dermaga Keluarga Kasihan Bantul Yogyakarta, baik secara parsial maupun simultan.

Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Penginapan Dermaga Keluarga Kasihan Bantul Yogyakarta yang berjumlah 65 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda yang diolah dengan bantuan program SPSS dengan taraf signifikan 0,05.

Hasil penelitian ini diperoleh kesimpulan sebagai berikut : (1) Kompensasi (X_1) mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan (Y) yang ditunjukkan dengan nilai $b_1 = -0,431$, nilai $t_{hitung} = -0,2118$ dan P value = 0,038. (2) Motivasi (X_2) mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan (Y) yang ditunjukkan dengan nilai $b_2 = -0,446$, nilai $t_{hitung} = -0,2183$ dan P value = 0,033. (3) Kepemimpinan (X_3) mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan (Y) yang ditunjukkan dengan nilai $b_3 = -0,311$, $t_{hitung} = -0,2183$ dan P value = 0,040. (4) Kompensasi (X_1), Motivasi (X_2), dan Kepemimpinan (X_3) secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan (Y) yang ditunjukkan dengan nilai $F_{hitung} = 73,010$, nilai P value = 0,000 dan nilai *adjusted R*² sebesar = 0,771% ini berarti sebesar 77,1% *turnover intention* karyawan (Y) dijelaskan oleh Kompensasi, Motivasi, dan Kepemimpinan. Sedangkan sisanya sebesar 22,9% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Kata kunci : Kompensasi, Motivasi, Kepemimpinan dan *Turnover Intention* karyawan.

ABSTRACT

The study aims to determine the influence of compensation, motivation, and leadership on employees performance at the Penginapan Dermaga Keluarga Kasihan Bantul, Yogyakarta. Either simultaneously or partial.

The subject in this study were all employees at Penginapan Dermaga Keluarga Kasihan Bantul Yogyakarta and the population of 65 respondents. Data were collected techniques in this is study using a questionnaire or questionnaires. Data analysis method used is multiple linear regression of the process analysis by SPSS programs with the level error of significant is 0,05.

*The result of analysis show that : (1) compensation (X_1) have leverage negative and significantly to turnover intention employees (Y) indicated by value of $b_1 = -0,431$, $t_{hitung} = -0,2118$ and P value = 0,038. (2) Motivation (X_2) have leverage negative and significantly to turnover intention employees (Y) indicated by value of $b_2 = -0,446$, $t_{hitung} = -0,2183$ and P value = 0,033. (3) leadership (X_3) have leverage negative and significantly to turnover intention employees (Y) indicated by value of $b_3 = -0,311$, $t_{hitung} = -0,2183$ and P value = 0,040. (4) compensation (X_1), motivation (X_2) and leadership (X_3) simultaneously have an positive and significantly to turnover intention employees (Y) indicated by the value $F_{hitung} = 73,010$ and P value = 0,000. Finally, the value of *adjusted R*² is 0,771. This means that 77,1% of turnover intention employees (Y) are explained by compensation (X_1), motivation (X_2) and the leadership (X_3). Where as 22,9% influenced by other factors that do not exist in this study.*

Keywords: Compensation, Motivation, Leadership and Turnover Intention Employees.

PENDAHULUAN

a. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang terpenting dalam suatu perusahaan. Dalam menghadapi arus globalisasi, berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan, sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Karena itu, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang teruji kemampuan, terampil dan tekun dalam bekerja sehingga perusahaan akan mampu bersaing dalam era persaingan global. Permasalahan yang sering muncul ketika perusahaan salah dalam mengelola sumber daya manusia yang berakibat terhadap meningkatnya perputaran tenaga kerja. Secara khusus dalam pengembangan sumber daya manusia yang menyangkut peningkatan segala potensi internal kemampuan diri manusia adalah didasarkan fakta bahwa seorang karyawan akan membutuhkan serangkaian pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang berkembang untuk bekerja dengan baik dalam suatu perusahaan. Tantangan bagi setiap perusahaan adalah menyiapkan diri menghadapi globalisasi perekonomian untuk mendapatkan keuntungan secara maksimal sekaligus mengurangi kerugian dari persaingan global melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efisien dan efektif. Kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh sejauh mana sistem dimana sumber daya manusia ini sanggup menunjang dan memuaskan keinginan untuk mengurangi perputaran tenaga kerja. Jika pengelolaan sumber daya manusia sudah baik atau sudah maksimal maka hasil perputaran tenaga kerja akan menurun.

Peningkatan perubahan sikap dan perilaku untuk mengurangi perputaran tenaga kerja dapat melalui kompensasi. Kompensasi merupakan suatu hal yang sangat penting yang harus diberikan oleh perusahaan untuk memenuhi peraturan-peraturan dan mengurangi perputaran tenaga kerja. Seperti halnya di dunia kerja dalam mempertahankan karyawan dan mengurangi perputaran tenaga kerja dituntut untuk memberikan kompensasi

yang sesuai. Di Penginapan Dermaga Keluarga belum semua karyawan mendapatkan kompensasi yang sesuai. Bagi karyawan yang telah mendapatkan kompensasi yang sesuai cenderung lebih baik dalam melaksanakan pekerjaannya dan karyawan yang mendapatkan kompensasi yang belum sesuai mereka kurang baik dalam melaksanakan pekerjaan yang di embannya. Kompensasi yang diberikan oleh Penginapan Dermaga Keluarga diberikan satu bulan sekali. Dari perbedaan tersebut maka ini dapat mempengaruhi perputaran tenaga kerja. Selain itu, karyawan yang sudah diberikan kompensasi harus bisa mempertahankan kinerjanya agar tetap baik.

Dalam kompensasi terdapat aspek-aspek yang perlu diperhatikan antara lain berdasarkan lamanya periode waktu, kompetensi atau kinerja, senioritas, dan berat ringannya tanggung jawab pekerjaan. Apabila aspek kompensasi tersebut dapat dipenuhi dengan baik maka kompensasi yang diberikan akan mempunyai pengaruh terhadap perputaran tenaga kerja. Kompensasi akan menentukan perputaran tenaga kerja, sedangkan perputaran tenaga kerja akan menurun apabila diberikan kompensasi dengan persyaratan baik. Untuk keberhasilan suatu perusahaan, maka kompensasi perlu diberikan agar perputaran tenaga kerja rendah.

Faktor lain yang mempengaruhi perputaran tenaga kerja adalah motivasi. Motivasi merupakan unsur yang sangat penting didalam usaha mengurangi perputaran tenaga kerja. Pada dasarnya motivasi merupakan faktor pendukung terhadap aktivitas kinerja karyawan dan untuk mengurangi perputaran tenaga kerja. Motivasi dapat didefinisikan sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Motivasi karyawan mutlak diperlukan pada seluruh aktivitas yang sedang dan akan dilakukan untuk mendorong gairah dan semangat kerja karyawan (Hasibuan, 2007). Walaupun seorang karyawan mempunyai kemampuan dan keahlian yang tinggi dalam bidangnya, namun kurang memiliki gairah dan semangat

yang tinggi maka akan menghambat kinerja karyawan dan meningkatkan perputaran tenaga kerja. Motivasi dalam bekerja tidak hanya datang dari orang lain melainkan datang dari pribadi diri sendiri. Motivasi yang baik datang dari diri sendiri karena dilakukan tanpa paksaan dan setiap individu memiliki motivasi yang berbeda untuk mencapai tujuannya. Untuk keberhasilan suatu perusahaan, maka motivasi kerja perlu ditingkatkan lagi agar lebih mengurangi perputaran tenaga kerja.

Perputaran tenaga kerja yang rendah akan sangat menguntungkan bagi perusahaan karena dengan perputaran tenaga kerja yang rendah akan meningkatkan pendapatan perusahaan. Sebaliknya, tingginya perputaran tenaga kerja berarti perusahaan tidak mampu berkinerja secara maksimal. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas di bandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Simamora, 2005).

Faktor lain yang mempengaruhi perputaran tenaga kerja yaitu kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan unsur yang sangat penting dalam keberhasilan manajemen organisasi. Kepemimpinan yang efektif akan mampu mendorong motivasi anggota organisasi sehingga loyalitas dan kepuasan bawahan agar terbentuk kerja sama untuk mencapai suatu tujuan tertentu dan untuk mengurangi perputaran tenaga kerja. Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga bawahan mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya. Dalam kepemimpinan terdapat beberapa aspek yang perlu diperhatikan antara lain menjalankan prosedur dan aturan dengan jelas, menjelaskan informasi yang relevan bagi anggota tim, menciptakan suasana kerja kondusif, memotivasi anggota tim, menerima dan melakukan perubahan. Apabila aspek kepemimpinan tersebut

dapat dipenuhi dengan baik maka kepemimpinan akan mempunyai pengaruh terhadap perputaran tenaga kerja. Kepemimpinan akan menentukan perputaran tenaga kerja, jika perputaran tenaga kerja rendah akan meningkatkan keberhasilan suatu perusahaan, maka kepemimpinan yang baik perlu ditingkatkan agar perputaran tenaga kerja tidak meningkat.

Usaha Kecil Menengah (UKM) merupakan suatu unit usaha yang mampu berperan dan berfungsi sebagai awal pengaman ekonomi terutama dalam hal penyerapan tenaga kerja. Usaha Kecil Menengah adalah usaha produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perseorangan. Usaha Kecil Menengah dianggap penyelamat perekonomian Indonesia dan Usaha Kecil Menengah sangat berperan dalam menyediakan lapangan pekerjaan, pemerataan pendapatan melalui kesempatan berusaha, menyeimbangkan pembangunan antar daerah serta meningkatkan investasi (M Siahaan, 2013).

Penginapan Dermaga Keluarga adalah salah satu Usaha Kecil Menengah yang ada di Kasihan Bantul Yogyakarta. Penginapan merupakan sarana bagi para turis atau para pendatang dari luar kota yang melakukan kunjungan ke suatu tempat. Penginapan Dermaga Keluarga ini berada di dua lokasi yaitu di Kalibayem Wirobrajan dan di Sonopakis, lokasinya cukup strategis dan dekat dengan Malioboro yang merupakan pusat belanja oleh-oleh khas Yogyakarta baik itu berupa makanan atau pun pakaian serta kerajinan khas Yogyakarta, hanya berjarak sekitar tiga Km. Selain letaknya yang strategis, penginapan ini dekat dengan Museum Sonobudoyo, Keraton Alun-alun Utara dan Taman Sari Yogyakarta hanya berjarak sekitar dua Km, Penginapan ini dinamakan penginapan Dermaga Keluarga karena memiliki keunikan yaitu berbentuk Kapal pada bagian depan sebelum masuk ke penginapan dan mempunyai museum yang bernama Museum Bahari yang didalamnya terdapat banyak kerajinan seperti lukisan, patung-patung, benda pusaka dan lain-lainnya. Penginapan ini memiliki beberapa pilihan harga kamar

sesuai dengan kemampuan, keinginan dan fasilitas kamar yang nyaman. Penginapan ini sangat mengutamakan kebersihan, kenyamanan tamu sehingga tamu akan merasa puas terhadap penginapan tersebut. Selain itu, penginapan Dermaga Keluarga mempunyai restoran yang menyajikan berbagai menu yang sesuai selera dari masing-masing tamu dan tersedia juga akses jaringan WiFi di seluruh area penginapan, untuk menambah daya tarik tamu.

Berdasarkan latar belakang diatas dan melihat betapa pentingnya kompensasi, motivasi, dan kepemimpinan dalam mengurangi perputaran tenaga kerja, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Kepemimpinan terhadap Turnover Intention karyawan**”.

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian tentang kompensasi, motivasi, dan kepemimpinan terhadap perputaran tenaga kerja ini dilaksanakan peneliti bulan Januari 2017 sampai dengan bulan Februari 2017. Tempat penelitian dilaksanakan di penginapan Dermaga Keluarga Kasihan Bantul

Tabel 11. Hasil uji Regresi Linier Berganda

Sub variabel	Koefisien Regresi (b)	t-hitung	Sig.	Kesimpulan
Kompensasi	-0,431	-0,2118	0,038	Signifikan
Motivasi	-0,446	-0,2183	0,033	Signifikan
Kepemimpinan	-0,311	-0,2100	0,040	Signifikan
Konstanta = 72.570				
$R^2 = 0,782$				
Std.Error = 3.379				
Dependent Variabel : <i>Turnover Intention</i> karyawan (Y)				

Berdasarkan tabel 11, maka persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 72,570 + (-0,431)X_1 + (-0,446)X_2 + (-0,311)X_3 + 3,379$$

Keterangan :

Y = *Turnover intention* karyawan

X₁ = Kompensasi

X₂ = Motivasi

X₃ = Kepemimpinan

E = Error / Variabel pengganggu

Yogyakarta yang beralamat di jalan Wates, Kalibayem, Wirobrajan dan di jalan Sonopakis, Kasihan Bantul Yogyakarta.

B. Metode Penentuan Subjek

Menurut Sugiyono (2009), populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Menurut Arikunto (2008:116) penentuan sample, apabila kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Dalam penelitian ini populasinya adalah semua karyawan penginapan Dermaga Keluarga yang berjumlah 65 orang.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil pengujian regresi linier berganda dengan program SPSS versi 16 diperoleh hasil yang disajikan pada tabel 11 sebagai berikut :

Persamaan regresi diatas tidak dapat dijadikan sebagai alat predeksi atau estimasi, karena nilai signifikannya lebih besar dari standar signifikannya 0,05. Hal ini dapat dilakukan dengan melihat besarnya uji t_{hitung} dan signifikannya. Untuk menggunakan koefisien uji t sebagai dasar menetapkan signifikansi harus menggunakan t_{tabel} yang lebih praktis dalam memberikan interpretasi adalah dengan menggunakan nilai signifikan.

Tabel diatas menunjukkan variabel kompensasi (X_1) koefisien uji t_{hitung} sebesar -2,118 sedangkan besar signifikannya (P value) = 0,038 lebih kecil dari 0,05. Ini berarti kompensasi (X_1) mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan (Y) pada penginapan Dermaga Keluarga Kasihan Bantul Yogyakarta.

Koefisien uji t_{hitung} motivasi (X_2) sebesar -2,183 sedangkan besar signifikannya (P value) adalah 0,033 lebih kecil dari 0,05. Ini berarti bahwa motivasi (X_2) mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan (Y) pada Penginapan Dermaga Keluarga Kasihan Bantul Yogyakarta.

Koefisien uji t_{hitung} kepemimpinan (X_3) sebesar -2,100 sedangkan besar signifikannya (P value) adalah 0,040 lebih kecil dari 0,05. Ini berarti bahwa kepemimpinan (X_3) mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan (Y) pada Penginapan Dermaga Keluarga Kasihan Bantul Yogyakarta.

b. Koefisien Regresi Secara Individual (uji t)

Untuk meninterpretasikan koefisien variabel bebas (independen) dapat menggunakan *Unstandardized Coeficients* maupun *Standardized Coeficient*. Koefisien regresi secara individual dilihat pada tabel 12 sebagai berikut :

Tabel 12. Hasil Analisis Uji t

Model	Undstandardized Coefficient		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	72.570	3.379		21.476	.000
Kompensasi					
Motivasi	-.431	.204	-.321	-2.118	.038
Kepemimpinan	-.446	.204	-.358	-2.183	.033
	-.311	.148	-.245	-2.100	.040

a. Dependent Variable: turnover

Sumber : Analisis data, 2017

1) Uji untuk variabel kompensasi (X_1)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis Kompensasi (X_1) menunjukkan nilai $t_{hitung} = -0,2118$ dan nilai P Value sebesar 0,038 lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X_1) signifikan terhadap *turnover intention* karyawan (Y). Koefisien regresi variabel kompensasi menghasilkan $b_1 = -0,431$ yang bernilai negatif. Dengan demikian, hipotesis pertama dalam penelitian ini yang berbunyi "kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan pada Penginapan Dermaga Keluarga Kasihan Bantul Yogyakarta" dinyatakan terbukti.

2) Uji untuk variabel motivasi (X_2)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis Motivasi (X_2) menunjukkan nilai $t_{hitung} = -0,2183$ dan nilai P Value sebesar 0,033 lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa variabel motivasi (X_2) signifikan terhadap *turnover*

intention karyawan (Y). Koefisien regresi variabel motivasi menghasilkan $b_1 = -0,446$ yang bernilai negatif. Dengan demikian, hipotesis kedua dalam penelitian ini berbunyi "motivasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan pada Penginapan Dermaga Keluarga Kasihan Bantul Yogyakarta" dinyatakan terbukti.

3) Uji untuk variabel kepemimpinan (X_3)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis Motivasi (X_2) menunjukkan nilai $t_{hitung} = -0,2100$ dan nilai P Value sebesar 0,040 lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X_3) signifikan terhadap *turnover intention* karyawan (Y). Koefisien regresi variabel kepemimpinan menghasilkan $b_1 = -0,311$ yang bernilai negatif. Dengan demikian, hipotesis kedua dalam penelitian ini berbunyi "kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap

turnover intention karyawan pada Penginapan Dermaga Keluarga Kasihan Bantul Yogyakarta” dinyatakan terbukti.

c. Koefisien Regresi Secara Bersama-sama (Uji F)

Untuk mengetahui hasil analisis uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 13. Hasil Analisis Uji F ANOVA^p

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	3240.507	3	1080.169	73.010	.000 ^a
Residual	902.477	61	14.795		
Total	4142.985	64			

a. Predictors: (Constant), kompensasi, Motivasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: *Turnover intention* karyawan

Dari hasil olah data diperoleh $F_{hitung} = 73.010$ dari nilai P value sebesar 0,000. Nilai P value sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi *turnover intention* karyawan (Y). Dengan demikian berarti bahwa hipotesis keempat dalam penelitian ini berbunyi, “Kompensasi, Motivasi, dan Kepemimpinan secara simultan

berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan pada Penginapan Dermaga Keluarga Kasihan Bantul Yogyakarta”.

d. Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan perhitungan menggunakan SPSS for windows seri 16.0 dapat diperoleh hasil uji R dan koefisien determinasi (R^2) sebagai berikut :

Tabel 14. Hasil Analisis Uji R dan R^2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.884 ^a	.782	.771	3.84639

a. Predictors: (Constant), kompensasi, motivasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variabel: *Turnover intention* karyawan

Sumber: analisis data, 2017

PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan bahwa kompensasi (X_1), mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan (Y) pada Penginapan Dermaga Keluarga Kasihan Bantul Yogyakarta. Motivasi (X_2) mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan (Y) pada Penginapan Dermaga Keluarga Kasihan Bantul Yogyakarta. Sedangkan kepemimpinan (X_3) mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover*

intention karyawan (Y) pada Penginapan Dermaga Keluarga Kasihan Bantul Yogyakarta.

Hasil hipotesis pertama (H_1) terbukti menunjukkan bahwa kompensasi (X_1) mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan (Y). Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh $t_{hitung} = -0,2118$ dan nilai P value sebesar 0,038. Nilai P value sebesar 0,038 lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X_1) signifikan terhadap *turnover intention* karyawan (Y).

koefisien regresi variabel kompensasi (X_1) menghasilkan $b_1 = -0,431$ yang bernilai negatif. Hal ini berarti bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima.

Pengujian secara statistik membuktikan bahwa kompensasi (X_1) mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan (Y) pada Penginapan Dermaga Keluarga Kasihan Bantul Yogyakarta. Untuk itu, pemilik penginapan dermaga keluarga harus tetap mempertahankan kompensasi yang diberikan kepada karyawan untuk mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan.

Hasil pengujian hipotesis kedua (H_2) terbukti menunjukkan bahwa motivasi (X_2) mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan (Y). Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh $t_{hitung} = -0,2183$ dan nilai P value sebesar 0,033. Nilai P value sebesar 0,033 lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa variabel motivasi (X_2) signifikan terhadap *turnover intention* karyawan (Y). Koefisien regresi variabel motivasi (X_2) menghasilkan $b_1 = -0,446$ yang bernilai negatif. Hal ini berarti bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima.

Pengujian secara statistik membuktikan bahwa motivasi (X_2) mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan (Y) pada Penginapan Dermaga Keluarga Kasihan Bantul Yogyakarta. Untuk itu, pemilik penginapan dermaga keluarga harus tetap mempertahankan motivasi kepada karyawan untuk mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan.

Hasil pengujian hipotesis ketiga (H_3) terbukti menunjukkan bahwa kepemimpinan (X_3) mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan (Y). Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh $t_{hitung} = -0,22100$ dan nilai P value sebesar 0,040. Nilai P value sebesar 0,040 lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X_3) signifikan terhadap *turnover intention* karyawan (Y). Koefisien regresi variabel kepemimpinan (X_3) menghasilkan $b_1 = -0,311$ yang bernilai negatif. Hal ini berarti bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima. Pengujian secara statistik membuktikan bahwa kepemimpinan (X_3) mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan

terhadap *turnover intention* karyawan (Y) pada Penginapan Dermaga Keluarga Kasihan Bantul Yogyakarta. Untuk itu, pemilik penginapan dermaga keluarga harus tetap mempertahankan sikap kepemimpinan terhadap karyawan untuk mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan.

Hasil pengujian hipotesis keempat (H_4) telah membuktikan bahwa kompensasi (X_1), motivasi (X_2), dan kepemimpinan (X_3) secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan (Y). Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh nilai $F_{hitung} = 73,010$ dan nilai P value sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi *turnover intention* karyawan (Y).

Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa kompensasi (X_1), motivasi (X_2), dan kepemimpinan (X_3) secara simultan mempunyai pengaruh yang positif terhadap *turnover intention* karyawan (Y) pada Penginapan Dermaga Keluarga Kasihan Bantul Yogyakarta. Hal ini disebabkan karena karyawan Penginapan Dermaga Keluarga Kasihan Bantul Yogyakarta sulit mendapatkan pekerjaan ditempat lain. Berdasarkan pengujian koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai Adjusted $R^2 = 0,771$ artinya bahwa sebesar 77,1% variabel *turnover intention* karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel Kompensasi (X_1), Motivasi (X_2), dan Kepemimpinan (X_3), sedangkan sisanya sebesar 22,9% ($100\% - 77,1\%$) dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kompensasi (X_1), motivasi (X_2) dan kepemimpinan (X_3) terhadap *turnover intention* karyawan (Y) pada Penginapan Dermaga Keluarga Kasihan Bantul Yogyakarta, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel kompensasi (X_1) mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan (Y) pada Penginapan Dermaga Keluarga Kasihan Bantul Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan dari hasil perhitungan nilai $t_{hitung} -0,2118 =$ dan nilai P value sebesar 0,038. Nilai P value sebesar 0,038 lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa

variabel Kompensasi (X_1), signifikan terhadap *turnover intention* karyawan (Y). Koefisien regresi variabel Kompensasi (X_1) menghasilkan $b_1 =$ yang bernilai -0,431 yang bernilai negatif.

2. Variabel motivasi (X_2) mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan (Y) pada Penginapan Dermaga Keluarga Kasihan Bantul Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan dari hasil perhitungan nilai t_{hitung} -0,2183 = dan nilai P value sebesar 0,033. Nilai P value sebesar 0,033 lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa variabel motivasi (X_2), signifikan terhadap *turnover intention* karyawan (Y). Koefisien regresi variabel motivasi (X_2) menghasilkan $b_2 =$ yang bernilai -0,446 yang bernilai negatif.
3. Variabel kepemimpinan (X_3) mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan (Y) pada Penginapan Dermaga Keluarga Kasihan Bantul Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan dari hasil perhitungan nilai t_{hitung} -0,2100 = dan nilai P value sebesar 0,040. Nilai P value sebesar 0,040 lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan (X_3), signifikan terhadap *turnover intention* karyawan (Y). Koefisien regresi variabel Kepemimpinan (X_3) menghasilkan $b_3 =$ yang bernilai -0,311 yang bernilai negatif.
4. Berdasarkan hasil pengujian secara serentak (UJI F) menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X_1), motivasi (X_2), dan kepemimpinan (X_3) secara simultan mempunyai pengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan (Y) pada Penginapan Dermaga Keluarga Kasihan Bantul Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan dari hasil diperoleh dari nilai $F_{hitung} = 73,010$ dari nilai P value sebesar 0,000. Hal ini disebabkan karena karyawan Penginapan Dermaga Keluarga Kasihan Bantul Yogyakarta sulit mendapatkan pekerjaan ditempat lain. Hasil analisis koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai $R^2 = 0,771$ artinya sebesar 77,1% bahwa variabel *turnover intention* karyawan (Y) pada Penginapan Dermaga Keluarga Kasihan Bantul Yogyakarta dipengaruhi oleh variabel kompensasi, motivasi, dan kepemimpinan. Sedangkan sisanya sebesar 22,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penginapan Dermaga Keluarga Kasihan Bantul Yogyakarta agar lebih memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawan sudah sesuai atau belum sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Karena variabel kompensasi salah satu variabel yang dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan.
2. Bagi Penginapan Dermaga Keluarga Kasihan Bantul Yogyakarta agar lebih meningkatkan sikap kepemimpinan kepada setiap karyawan untuk menciptakan nyaman karyawan dalam bekerja. Karena variabel kepemimpinan merupakan salah satu variabel yang dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan.
3. Bagi penelitian yang akan datang diharapkan dapat menambah variabel lain seperti variabel kepuasan kerja, variabel stres kerja, variabel konflik dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiyansyah, Sukron Roni. 2011. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Keinginan Berpindah Karyawan PT. GarodaFood Puta Putri Jaya Pati* : Program Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dian Nurwantoro.
- Dewi, Putrianti Arin, Djahmur Hamid dan Djudi Mukzam. 2014. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan PT.IKI Jalur Nugraha Ekakurir Pusat*. Malang: Program Sarjana Fakultas Ilmu Ekonomi, Universitas Brawijaya.
- Edison, Emron, Yohny Anwar dan Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFPE.

- Harnoto. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd ed). PT. Prenhallindo: Jakarta.
- Hartono. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prehallindo.
- Herdiana, Abdurrahman Nana. 2013. *Manajemen Bisnis Syariah dan Kewirausahaan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Juni, Priansa Donni. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Listina. 2016. *Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*, Skripsi, UPRY, Yogyakarta.
- Malayu S.P. Hasibuan, Drs. H. 2007. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Malayu S.P. Hasibuan. Drs. H. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Panggabean, Mutiara S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Rivai, Velthzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. dan Mary, Coulter. 2004. *Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks.
- Sumarni, Murti dan Salamah Wahyuni. 2006. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Pendidikan*. Edisi Revisi. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Edisi Revisi. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Umar, Husein. 2001. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama