

## PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP TRUNOVER INTENTION

Wilda Mallawi<sup>1</sup>, Muhammad Kasran<sup>2</sup>, Suparni Sampetan<sup>3</sup>  
Universitas Muhammadiyah Palopo  
[wildamallawi@student.umpalopo.ac.id](mailto:wildamallawi@student umpalopo.ac.id)<sup>1</sup>,  
[muhamadkasran@umpalopo.ac.id](mailto:muhamadkasran@umpalopo.ac.id)<sup>2</sup>, [Suparni@umpalopo.ac.id](mailto:Suparni@umpalopo.ac.id)<sup>3</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap *turnover intention* pada karyawan perusahaan kayu lapis di Sulawesi Selatan(Sulsel). Dalam pengambilan data, penulis menggunakan metode *accidental sampling* dengan jumlah sampel 100 responden (karyawan). Penelitian ini telah diuji dengan menggunakan uji instrument, uji asumsi klasik, uji hipotesis, serta uji regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 22.0. Hasil penelitian pada pengujian pertama yaitu kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* dengan perhitungan  $t_{Hitung} (-0,768) < t_{Tabel} (-1,985)$ . Perusahaan perlu lebih memperhatikan implementasi dari program kompensasi ini secara serius agar karyawan bertahan lebih lama pada perusahaan kayu lapis tersebut. Pengujian kedua, pola kepemimpinan saat ini tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* dengan perhitungan  $t_{Hitung} (1,299) < t_{Tabel} (1,985)$  oleh sebab itu pimpinan pada perusahaan kayu lapis seyogyanya merubah pola kepemimpinan menyesuaikan karakter karyawan yang dimiliki agar terbangun sinergi yang baik untuk menumbuhkan kenyamanan bekerja. Kata Kunci: Kompensasi, Kepemimpinan, *Turnover Intention*

### ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of compensation and leadership on turnover intention in plywood company employees in South Sulawesi (South Sulawesi). In collecting data, the authors used the accidental sampling method with a sample of 100 respondents (employees). This research has been tested using an instrument test, classical assumption test, hypothesis test, and multiple linear regression test using SPSS 22.0 program. The results of the first test are that compensation has a negative effect on the turnover intention by calculating  $t_{count} (-0.768) < t_{table} (-1.985)$ . The Company needs to pay more attention to the implementation of this compensation program seriously so that employees stay last longer at the plywood company. In the second test, the current pattern of leadership does not significantly affect turnover intention by calculating  $t_{count} (1.299) < t_{table} (1.985)$ . Therefore leaders in the plywood company should change the leadership patterns to adjust the character of employees owned so that good synergies are built to foster comfort Work.*

**Keywords: Compensation, Leadership, Turnover Intention**

---

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan organisasi. Disisi lain, SDM juga sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Hal ini sangat memerlukan perhatian tersendiri karena faktor-faktor tersebut akan memengaruhi prestasi, dedikasi dan loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan organisasinya. Keadaan ini menciptakan sumber daya manusia sebagai aset yang harus ditingkatkan efisiensi dan produktivitasnya. Untuk mencapai hal tersebut, organisasi harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan serta meningkatkan kemampuan maupun keterampilan yang dimiliki secara optimal. Salah satu upaya yang dapat ditempuh organisasi untuk menciptakan kondisi tersebut adalah dengan memberikan kompensasi yang memuaskan.

Salah satu cara untuk mempertahankan karyawan agar tetap bertahan dalam organisasi serta menghindari terjadinya *turnover intention* diperlukan beberapa faktor seperti kompensasi dan kepemimpinan (Falakha, 2020; Sukran & Mulyadin, 2020; Sutikno, 2020). Disebabkan kepemimpinan yang baik dan berwibawa akan berdampak positif pada hasil kerja yang dihasilkan para karyawan, karyawan akan semakin produktif dalam bekerja apabila kompensasi yang diterima sudah sesuai dengan hasil kerja yang dicapai dengan hal tersebut akan berdampak pada kepuasan karyawan. Jika hal itu terlaksana dengan baik maka akan meminimalisir terjadinya *turnover intention*.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kompensasi

Menurut Malayu (2008:118) menyatakan kompensasi merupakan keseluruhan pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Adapun indikator kompensasi menurut Simamora (2004) yaitu, (1)Upah dan gaji, (2)Insentif, (3)Tunjangan, (4)Fasilitas.

Kompensasi juga menjadi salah satu semangat kerja karyawan. Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan yang diterima oleh karyawan yang di berikan oleh perusahaan berdasarkan kontribusi maupun kinerja secara produktif dengan yang lebih baik pada suatu organisasi. Selain itu bentuk bukan finansial berupa unsur-unsur jenis pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Bentuk unsur pekerjaan meliputi tanggung jawab, perhatian dan penghargaan dari pimpinan, sementara bentuk lingkungan pekerjaan berupa kenyamanan kondisi kerja, distribusi pembagian kerja, dan kebijakan perusahaan. Pemberian kompensasi atau balas jasa merupakan suatu biaya yang harus dikeluarkan oleh pihak perusahaan kepada para karyawannya. Oleh karena itu, pihak perusahaan harus melakukan suatu penilaian yang teliti mengenai kinerja yang dihasilkan oleh tiap-tiap karyawan tersebut. Hal tersebut dilaksanakan oleh pihak perusahaan karena perusahaan tersebut menghendaki adanya suatu produktivitas kerja yang maksimal dari biaya

kompensasi yang mereka keluarkan. Dalam hal itu dapat memicu terjadinya Turnover Intention dalam perusahaan.

### **Kepemimpinan**

Menurut Rivai (2014), gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Menurut Kartono (2008), gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Menurut Hasibuan (2013), gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Kartono (2008), gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut:

**Kemampuan Mengambil Keputusan.** Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

**Kemampuan Memotivasi.** Kemampuan Memotivasi adalah Daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

**Kemampuan Komunikasi.** Kemampuan Komunikasi Adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

**Kemampuan Mengendalikan Bawahan.** Seorang Pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk di dalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

**Tanggung Jawab.** Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

**Kemampuan Mengendalikan Emosional.** Kemampuan Mengendalikan Emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

### **Turnover Intention**

Menurut Harnoto (2002) turnover intention merupakan kadar keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa intensi turnover adalah keinginan untuk berpindah, tetapi belum pada tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Menurut Harnoto (2002) Turnover intention ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan yang dibagi menjadi lima perilaku, yaitu: 1) Absensi yang meningkat 2) Mulai malas bekerja 3) Peningkatan pelanggaran terhadap tata tertib kerja 4) Peningkatan protes terhadap atasan 5) Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya.

Turnover dapat diartikan sebagai keinginan untuk berpindah dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain dengan alasan tertentu. Salah satu dasar pemikiran yang penting mengenai niat karyawan untuk keluar adalah bahwa karyawan yang potensial dapat lebih dikembangkan dikemudian hari dan dapat ditingkatkan ke level atau produktivitas yang lebih tinggi dan juga dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap perusahaan. Dengan demikian juga dapat meningkatkan gaji dan penghargaan (Saputra, 2018). Hal tersebut akan sangat serius jika keinginan berpindah dalam sebuah perusahaan tinggi maka akan menimbulkan beberapa efek negatif berupa ketidakstabilan dan kerancuan yang akhirnya dapat merugikan perusahaan beserta karyawannya. Perusahaan akan menambah biaya-biaya tertentu khususnya dalam hal perekrutan sampai pelatihan calon karyawan baru agar kekosongan dapat terisi dan kegiatan produksi dapat berjalan normal. Namun jika perusahaan mengabaikan kekosongan tersebut maka akan berimbas langsung kepada karyawannya.

### **METODE PENELITIAN**

Berdasarkan jenis masalah yang diteliti, teknik dan yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian dengan menggunakan metode kuantitatif. Sampel Yang digunakan dalam penelitian ini adalah 100 responden dan ini adalah studi pertama dari jenisnya yang menggunakan metode stratified random sampling, yang berarti orang tidak dikelompokkan ke dalam kelompok yang tidak homogen dan bertingkat secara proporsional.

Pengumpulan data sebagai berikut : Penelitian Lapangan dan Kuesioner (Angket), Penelitian kepustakaan (Library Research)

Pengisian Kuesioner Diukur Dengan Menggunakan Metode Skala Likert. Instrumen Penelitian melalui Uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Sementara Metode Analisis Data dilakukan dengan Analisis Regresi Linear Wilda Mallawi, Cs: Pengaruh Kompensasi ....

Sederhana; Koefisien Korelasi, dan Koefisien Determinasi(R<sup>2</sup>)

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden yang menjadi pengamatan dalam penelitian ini yaitu jenis kelamin, usia, masa kerja dan pendidikan terakhir

**Tabel 1. Gambaran Responden Penelitian**

Kriteria (N = 100)		Frekuensi	Persentase
Gender	Pria	71	71
	Wanita	29	29
Usia	21-30 Tahun	21	21
	31-40 Tahun	30	30
	41-50 Tahun	49	49
Masa Kerja	1-5 Tahun	15	15
	5-10 Tahun	14	14
	10-15 Tahun	8	8
	15-25 Tahun	63	63
Pendidikan	SMP	10	10
	SMA	63	63
	D3	5	5
	S1	22	22

### Uji Validitas

**Tabel 2. Uji Validitas**

No.	Variabel	Item	R.Hitung	R.Tabel	Keterangan
1.	<b>Kompensasi</b>	X1.1	0.563**	0,1946	Valid
		X1.2	0.626**	0,1946	Valid
		X1.3	0.832**	0,1946	Valid
		X1.4	0.761**	0,1946	Valid
		X1.5	0.577**	0,1946	Valid
		X1.6	0.547**	0,1946	Valid
		X1.7	0.752**	0,1946	Valid
		X1.8	0.787**	0,1946	Valid
2.	<b>Kepemimpinan</b>	X2.1	0.587**	0,1946	Valid
		X2.2	0.718**	0,1946	Valid

		X2.3	0.818**	0,1946	Valid
		X2.4	0.758**	0,1946	Valid
		X2.5	0.783**	0,1946	Valid
		X2.6	0.840**	0,1946	Valid
3.	<b>Turnover Intention</b>	Y.1	0.662**	0,1946	Valid
		Y.2	0.793**	0,1946	Valid
		Y.3	0.882**	0,1946	Valid
		Y.4	0.823**	0,1946	Valid
		Y.5	0.779**	0,1946	Valid

Sumber: data primer diolah 2023

Dari tabel 1 dapat disimpulkan bahwa nilai sig. (2-tailed) setiap item pada variabel Kompensasi (X1), variable Kepemimpinan (X2), dan variabel Trunover intention (Y) dapat dikatakan data tersebut valid, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel valid karena nilai sig. (2-tailed) <0.05

### Uji Reliabilitas

**Tabel 3. Uji Reliabilitas**

No.	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1.	Kompensasi	0,832	Reliabel
2.	Kepemimpinan	0,837	Reliabel
3.	Turnover Intention	0,843	Reliabel

Dari table 2 dapat disimpulkan bahwa Nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel Kompensasi (X1) sebesar  $0,832 > 0,6$  maka hasil dari variabel Kompensasi dapat dikatakan reliabel. Nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel Kepemimpinan (X2) sebesar  $0,837 > 0,6$  maka hasil dari variabel Kepemimpinan dapat dikatakan reliabel. Sedangkan Nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel kinerja karyawan (Y) sebesar  $0,843 > 0,6$  maka hasil dari variabel kinerja karyawan dapat dikatakan reliabel.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

**Tabel 4. Analisis Regresi Linear Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,175	4,111		2,961	,004
	Kompensasi	-,102	,133	-,096	-,768	,444
	Kepemimpinan	,259	,199	,162	1,299	,197

a. Dependent Variable: Trunover Intention

Sumber : Data Primer diolah 2023

Dari tabel 5 dapat disimpulkan bahwa hasil analisis regresi linear berganda di atas dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 12,175 + (-)0,102X_1 + 0,259X_2 + e$$

**Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)**

**Tabel 5. Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	28,871	2	14,436	,843	.433 <sup>b</sup>
Residual	1660,129	97	17,115		
Total	1689,000	99			

a. Dependent Variable: Trunover Intention

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kompensasi

Sumber : Data Primer diolah 2023

**Pengujian Hipotesis Ketiga (H3)**

Data tabel 6 dapat disimpulkan bahwa hasil uji nilai F hitung 0,843 < F tabel 3,09 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Dapat kita simpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh secara simultan variabel independent ( Kompensasi dan Kepemimpinan ) terhadap variabel dependent (Trunover intention).

### Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,175	4,111		2,961	,004
	Kompensasi	-,102	,133	-,096	-,768	,444
	Kepemimpinan	,259	,199	,162	1,299	,197

a. Dependent Variable: Trunover Intention

### Sumber : Data Primer diolah 2023

#### Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh kompensasi terhadap turnover intention adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $-0,768 > t$  tabel  $-1,985$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh secara parsial Kompensasi terhadap Turnover intention.

#### Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh kepemimpinan terhadap turnover intention adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $1,299 < t$  tabel  $1,985$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti tidak terdapat pengaruh secara parsial Kepemimpinan terhadap Turnover Intention.

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.131 <sup>a</sup>	,017	-,003	4,13700

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kompensasi

Sumber : Data Primer diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, hasil pengujian ini menunjukkan bahwa nilai Adjusted R<sup>2</sup> sebesar  $-0,003$  artinya sebesar  $0,3\%$  variabel turnover intention dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi, kepemimpinan, sedangkan sisanya  $99,7\%$  dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini..

### SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut: Dari tabel 1 dapat disimpulkan bahwa nilai sig. (2-tailed) setiap item pada variabel Kompensasi (X1), variable Kepemimpinan (X2), dan variabel Trunover intention (Y) dapat dikatakan data tersebut valid, maka dapat disimpulkan Wilda Mallawi, Cs: Pengaruh Kompensasi ....



bahwa seluruh variabel valid karena nilai sig. (2-tailed) <0,05.

Dari table 2 dapat disimpulkan bahwa Nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel Kompensasi (X1) sebesar 0,832 > 0,6 maka hasil dari variabel Kompensasi dapat dikatakan reliabel. Nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel Kepemimpinan (X2) sebesar 0,837 > 0,6 maka hasil dari variabel Kepemimpinan dapat dikatakan reliabel. Sedangkan Nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,843 > 0,6 maka hasil dari variabel kinerja karyawan dapat dikatakan reliabel.

Pengujian hipotesis pertama (H<sub>1</sub>) diterima, artinya kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka semakin rendah tingkat turnover intention karyawan, sebaliknya semakin rendah kompensasi semakin tinggi tingkat turnover intention karyawan. Pengujian hipotesis kedua (H<sub>2</sub>) tidak diterima, artinya kepemimpinan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap turnover intention. Hal ini menunjukkan bahwa

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Muhammad David1, Much. Riyadus Solichin2  
Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention (Studi pada Karyawan Bagian Marketing Mataram Sakti Prembun Kabupaten Kebumen, Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi 3(3) Juni 2021
- Irfan, M., & Putra, A. R. (2021). Dampak Kepemimpinan dan Rotasi Kerja terhadap Turnover Intention. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 3(2), 302-306.  
<https://doi.org/10.47065/ekuitas.v3i2.1150>
- Kartono, Kartini. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Supardo, Susilo. 2006. *Kepemimpinan, Dasar-dasar dan Pengembangannya*. Yogyakarta: Andi offset.
- Rivai, Z., Veithzal, dkk. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Thoha, Miftah. 2010. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Istijanto. 2006. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Purnomo, F.X. Setio Edy dan Wijayanti, Ratna. 2013. *Analisis Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Instruktif, Konsultatif, Partisipatif dan Delegatif terhadap Kinerja Karyawan*. Semarang: Universitas Semarang