

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* SPG PT ARINA MULTIKARYA BANDUNG PADA BRAND KINO

Esa Rama Novandres¹, Aam Rachmat Mulyana²
Universitas Jenderal Achmad Yani^{1,2}
esarama_21p074@mn.unjani.ac.id¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention* pada Sales Promotion Girl (SPG) PT Arina Multikarya Bandung pada Brand Kino. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh SPG PT Arina Multikarya Bandung pada Brand Kino yang berjumlah 42 orang, dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dan uji koefisien determinasi dengan bantuan program SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja SPG berada pada kategori tinggi dengan nilai mean 3,68, kompensasi berada pada kategori sesuai dengan nilai mean 3,84, dan *turnover intention* berada pada kategori rendah dengan nilai mean 1,97. Secara parsial, motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, demikian pula kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Secara simultan, motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,434, yang berarti kedua variabel tersebut memberikan pengaruh sebesar 43,4% dan termasuk dalam kategori cukup kuat. Simpulan dari penelitian ini adalah semakin tinggi motivasi kerja dan kompensasi yang diterima, maka semakin rendah tingkat *turnover intention* pada SPG PT Arina Multikarya Bandung pada Brand Kino.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kompensasi, *Turnover Intention*, SPG

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work motivation and compensation on turnover intention among Sales Promotion Girls (SPGs) at PT Arina Multikarya Bandung, working with the Kino brand. The research method used was quantitative with a descriptive and associative approach. The population in this study was all 42 SPGs at PT Arina Multikarya Bandung, working with the Kino brand. Data collection techniques included questionnaires, interviews, and documentation. Data analysis used multiple linear regression and a coefficient of determination test using SPSS version 26. The results showed that SPG work motivation was in the high category with a mean value of 3.68, compensation was in the appropriate category with a mean value of 3.84, and turnover intention was in the low category with a mean value of 1.97. Partially, work motivation had a negative effect on turnover intention, and compensation also had a negative effect on turnover intention. Simultaneously, work motivation and compensation had a significant effect on turnover intention with a coefficient of determination of 0.434, meaning that both variables contributed 43.4% and were considered quite strong. The conclusion of this study is that the higher the work motivation and compensation received, the lower the turnover intention rate among sales promotion staff (SPG) at PT Arina Multikarya Bandung for the Kino brand.

Keywords: Work Motivation, Compensation, *Turnover Intention*, SPG

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi dinamika pasar dan tuntutan efisiensi operasional, perusahaan perlu beradaptasi cepat, terutama dalam hal pengelolaan SDM yang berperan penting terhadap kinerja dan daya saing. Namun, kompleksitas dalam proses rekrutmen hingga

kepatuhan regulasi membuat manajemen SDM menjadi tantangan tersendiri. Karena itu, *outsourcing* menjadi solusi strategis untuk meringankan beban tersebut, memungkinkan perusahaan fokus pada kegiatan inti sambil menyerahkan pengelolaan tenaga kerja kepada pihak ketiga yang ahli. Meski demikian, praktik ini masih menghadapi kendala, salah satunya tingginya turnover intention di kalangan pekerja *outsourcing*. Tett dan Meyer (2021) menyatakan bahwa turnover intention mencerminkan niat karyawan untuk hengkang secara sukarela dalam waktu dekat, yang dapat menimbulkan dampak negatif seperti membengkaknya biaya rekrutmen, turunnya produktivitas, dan terganggunya operasional. Menurut Hom et al. (2022), Ketidakpuasan kerja, baik dari sisi internal seperti kurangnya apresiasi dan pengembangan diri, maupun eksternal seperti lingkungan kerja yang buruk dan ketidakadilan upah, menjadi faktor utama yang mendorong niat karyawan untuk keluar. Berdasarkan hasil wawancara dengan *Account Supervisor*, terdapat fenomena yang mengindikasikan tingginya tingkat turnover. Berikut merupakan data perputaran SPG PT Arina Multikarya Bandung pada Brand Kino.

Tabel 1.
Data Perputaran SPG PT Arina Multikarya Bandung pada Brand Kino 2024

Tahun	Bulan	Jumlah Karyawan Awal	Out	In	Jumlah Karyawan Akhir	Persen (%)
2024	Januari	55	2	1	54	32,72%
	Februari		2	-	52	
	Maret		2	1	51	
	April		4	-	47	
	Mei		2	1	46	
	Juni		-	-	46	
	Juli		1	1	46	
	Agustus		2	-	44	
	Septemb er		1	1	44	
	Oktober		-	-	44	
	Novemb er		1	-	43	
	Desembe r		1	-	42	
Total		18	5	42		

Sumber: *Account Supervisor* PT Arina Multikarya Bandung

Berdasarkan tabel di atas, posisi Sales Promotion Girl (SPG) PT Arina Multikarya Bandung yang menangani Brand Kino mengalami tingkat pergantian karyawan yang cukup tinggi. Pada tahun 2024, tercatat sebanyak 18 karyawan telah meninggalkan perusahaan. Menurut Novel dan Marchyta (2021), tingkat *turnover* yang dianggap wajar berkisar antara 5–10% per tahun, sedangkan *turnover* dikategorikan tinggi apabila melebihi 10% per tahun, biasanya disebabkan oleh masa kerja yang telah habis, pensiun, atau pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan. Dengan demikian, jika merujuk pada data tersebut, *turnover* SPG PT Arina Multikarya Bandung untuk Brand Kino mencapai 32,72% per tahun, yang berarti tergolong sangat tinggi dan menjadi perhatian serius dalam pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan tersebut. Salah satu faktor penting yang memengaruhi *turnover intention* adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan dorongan baik dari dalam diri (internal) maupun dari faktor eksternal yang menggerakkan seseorang untuk bertindak. Robbins dan Judge (2022:200) menjelaskan bahwa motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan

kerja sekaligus loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Ketika karyawan merasa termotivasi melalui pengakuan, kesempatan untuk berkembang, maupun suasana kerja yang kondusif kemungkinan mereka untuk meninggalkan pekerjaan pun akan menurun. Hal ini sejalan dengan temuan Deci dan Ryan (2020) yang menekankan pentingnya motivasi intrinsik dalam menciptakan keterikatan karyawan terhadap organisasi. Berikut adalah daftar kehadiran SPG PT Arina Multikarya Bandung pada Brand Kino.

Tabel 2.
Data Absensi SPG PT Arina Multikarya Bandung pada Brand Kino 2024

No	Bulan	Sakit	Izin	Tanpa Keterangan
1	Januari	8	7	6
2	Februari	7	5	5
3	Maret	10	8	7
4	April	9	6	7
5	Mei	11	10	8
6	Juni	10	9	7
7	Juli	9	8	7
8	Agustus	8	7	6
9	September	9	8	7
10	Oktober	10	9	8
11	November	10	8	7
12	Desember	12	10	8
Total		113	95	87

Sumber: Account Supervisor PT Arina Multikarya Bandung

Dari data tabel di atas dapat dilihat tingkat absensi SPG PT Arina Multikarya Bandung pada Brand Kino, dimana terdapat pegawai yang tanpa keterangan dengan jumlah terbanyak yaitu 87 kali. Hal ini perlu diperhatikan apakah tanpa keterangan pegawai tersebut disebabkan oleh adanya suatu urusan yang tidak dapat ditinggalkan atau pegawai tersebut memang benar-benar mangkir. Sedangkan absensi merupakan salah satu unsur dan aspek penting kinerja pegawai karena hal inilah yang akan menentukan maju atau mundurnya suatu perusahaan. Selain motivasi, faktor kompensasi juga memainkan peran penting dalam memengaruhi turnover intention. Kompensasi yang dimaksud mencakup seluruh bentuk imbalan yang diterima karyawan atas kontribusi mereka terhadap perusahaan, baik berupa gaji, tunjangan, bonus, maupun fasilitas lainnya. Menurut Milkovich dan Newman (2021), sistem kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan kepuasan kerja serta mengurangi keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Penelitian oleh Panggabean (2022) juga menunjukkan bahwa ketidakpuasan terhadap kompensasi menjadi salah satu alasan utama di balik tingginya tingkat turnover di berbagai sektor industri. Berikut hasil survei awal kompensasi terhadap 10 responden dengan menggunakan kuesioner SPG PT Arina Multikarya Bandung pada Brand Kino.

Tabel 3.
Survei Awal Kompensasi SPG PT Arina Multikarya Bandung pada Brand Kino

No	Pertanyaan	Ya	(Persen) %	Tidak	(Persen) %
1	Saya merasa gaji pokok yang saya terima saat ini sudah sesuai dengan beban kerja saya.	4	40%	6	60%

No	Pertanyaan	Ya	(Persen) %	Tidak	(Persen) %
2	Saya menerima insentif sesuai dengan pencapaian target penjualan.	5	50%	5	50%
3	Tunjangan (makan/transportasi) yang saya terima cukup membantu kebutuhan harian.	3	30%	7	70%
4	Saya memahami dengan jelas sistem pemberian bonus/insentif yang berlaku saat ini.	5	50%	5	50%
5	Saya merasa sistem kompensasi saat ini memotivasi saya untuk bekerja lebih baik.	2	20%	8	80%

Sumber: Kuesioner, Diolah Kembali 2025

Dari data tabel di atas dapat dilihat hasil survei awal menunjukkan bahwa banyak SPG merasa tidak puas dengan kompensasi yang mereka terima. Sebanyak 60% karyawan merasa gaji pokok mereka tidak sebanding dengan beban kerja, dan 70% menyatakan tunjangan makan dan transportasi tidak cukup membantu kebutuhan harian. Lebih memprihatinkan, 80% merasa sistem kompensasi yang ada tidak membuat mereka lebih semangat dalam bekerja. Selain itu, hanya setengah dari karyawan yang mengaku paham dengan sistem pemberian bonus atau insentif. Ini menunjukkan adanya masalah dalam komunikasi dan kejelasan informasi dari pihak manajemen kepada karyawan. Penelitian ini akan meneliti bagaimana pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention* SPG PT Arina Multikarya Bandung pada Brand Kino. Hipotesis penelitian mencakup: Pertama, motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* SPG PT Arina Multikarya Bandung pada Brand Kino. Kedua, kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* SPG PT Arina Multikarya Bandung pada Brand Kino. Selain itu, motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* SPG PT Arina Multikarya Bandung pada Brand Kino

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif dengan data primer yang diperoleh langsung oleh peneliti di PT Arina Multikarya Bandung dari April 2025 hingga Mei 2025. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention*. Secara spesifik, penelitian ini menggunakan variabel dependen dan independen berikut: *turnover intention* merupakan variabel dependen (Y), sedangkan motivasi kerja (X1) dan kompensasi (X2) merupakan variabel independen (X). Dalam penelitian ini, 42 responden SPG PT Arina Multikarya Bandung pada Brand Kino dipilih menggunakan seluruh populasi.

Dalam penelitian ini, pendekatan yang digunakan meliputi pengumpulan data melalui studi kepustakaan dan studi lapangan yang mencakup wawancara, penyebaran kuesioner, serta dokumentasi. Kuesioner disebarikan secara online melalui Google Form dengan menggunakan skala semantic differential sebagai alat ukurnya. Metode pengolahan data dilakukan untuk menjawab tujuan penelitian pertama hingga ketiga melalui beberapa tahap, yakni editing, coding, tabulasi, dan verifikasi. Sementara itu, untuk menjawab tujuan penelitian keempat, digunakan teknik analisis regresi linier berganda dan koefisien

determinasi guna menguji pengaruh parsial maupun simultan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Di bawah ini dijelaskan seperangkat aturan dalam menafsirkan nilai koefisien determinasi.

Tabel 4.
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Determinasi

Interval Koefisien	Tingkat Pengaruh
<4%	Pengaruh Sangat Rendah
5%-16,99%	Pengaruh Rendah
17%-49,99%	Pengaruh Cukup
50%-80,99%	Pengaruh Kuat
>81%	Pengaruh Sangat Kuat

Sumber : Supranto (2009)

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dan asosiatif. Untuk mengatasi permasalahan pada tujuan pertama hingga ketiga, diterapkan teknik deskriptif kuantitatif dengan menghitung skor rata-rata dari masing-masing responden. Evaluasi instrumen penelitian dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas guna memastikan bahwa pernyataan yang dikumpulkan akurat dan relevan. Menurut Sugiyono (2017:121), instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang seharusnya diukur, dan dikatakan reliabel apabila menghasilkan data yang konsisten ketika digunakan berulang kali pada objek yang sama. Untuk menjawab permasalahan keempat, digunakan analisis regresi linier berganda sebagai metode analisis. Pendekatan ini dipilih karena sejalan dengan prinsip dasar metode *Ordinary Least Square* (OLS) yang bertujuan menghasilkan persamaan hubungan terbaik, dikenal dengan istilah *Best Linear Unbiased Estimator* (BLUE). Sebelum analisis dilakukan, model regresi harus memenuhi asumsi klasik OLS. Dengan bantuan software SPSS versi 26 dan mengacu pada Ghazali (2018), penelitian ini melakukan pengujian terhadap asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, multikolinearitas, serta heteroskedastisitas.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 5.
Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Item Pernyataan	R Hitung	Keterangan	Cronbarch's Alpha	Ket
Motivasi Kerja				
X1.1	0,500	Valid	0,753	Reliabel
X1.2	0,622	Valid		
X1.3	0,510	Valid		
X1.4	0,662	Valid		
X1.5	0,558	Valid		
X1.6	0,556	Valid		
X1.7	0,398	Valid		
X1.8	0,423	Valid		
X1.9	0,567	Valid		
X1.10	0,499	Valid		
X1.11	0,659	Valid		

Kompensasi			0,896	Reliabel
X2.1	0,428	Valid		
X2.2	0,744	Valid		
X2.3	0,776	Valid		
X2.4	0,573	Valid		
X2.5	0,857	Valid		
X2.6	0,704	Valid		
X2.7	0,703	Valid		
X2.8	0,726	Valid		
X2.9	0,809	Valid		
X2.10	0,826	Valid		
Turnover Intention			0,838	Reliabel
Y1	0,515	Valid		
Y2	0,789	Valid		
Y3	0,618	Valid		
Y4	0,691	Valid		
Y5	0,659	Valid		
Y6	0,694	Valid		
Y7	0,650	Valid		
Y8	0,722	Valid		
Y9	0,628	Valid		

Seluruh pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid berdasarkan hasil uji validitas yang ditampilkan pada tabel 5, menggunakan analisis korelasi koefisien momen produk. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai r hitung untuk setiap item lebih besar dari r tabel (0,304), yang menandakan bahwa instrumen mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat. Selain itu, reliabilitas kuesioner dianalisis melalui nilai *Cronbach's Alpha* yang tercantum pada tabel *Reliability Statistics*. Dengan nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,60, dapat disimpulkan bahwa seluruh item dalam kuesioner memiliki konsistensi dan tingkat keandalan yang baik sebagai alat ukur.

Tabel 6.
Hasil Pengujian Deskriptif

Variabel	Sub Variabel	Mean Sub Variabel	Mean Variabel
Motivasi Kerja	Prestasi	3,76	3,68
	Pengakuan	3,81	
	Pekerjaan itu sendiri	3,56	
	Tanggung jawab	3,73	
	Pengembangan potensi	3,55	
Kompensasi	Kelayakan	3,85	3,84
	Keadilan	3,83	
	Ketepatan waktu	3,83	
Turnover Intention	<i>Thinking Of Quitting</i>	1,95	1,97
	<i>Intention To Search For Alternatives</i>	1,99	
	<i>Intention To Quit</i>	1,97	

Analisis deskriptif kuantitatif menunjukkan bahwa skor rata-rata untuk variabel motivasi kerja sebesar 3,68, yang memenuhi kriteria tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa SPG PT Arina Multikarya Bandung pada Brand Kino memiliki semangat, dorongan, dan komitmen kerja yang baik dalam menjalankan tugasnya. Skor ini mencerminkan persepsi positif karyawan terhadap lingkungan kerja yang mendukung motivasi. Meskipun demikian, perusahaan tetap perlu memberikan perhatian pada pengembangan potensi individu agar motivasi kerja dapat ditingkatkan secara menyeluruh dan merata di seluruh aspek pekerjaan. Selanjutnya, analisis deskriptif kuantitatif terhadap variabel kompensasi menunjukkan skor rata-rata sebesar 3,84, yang memenuhi kriteria sesuai. Data ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan kepada SPG PT Arina Multikarya Bandung pada Brand Kino dinilai memadai oleh karyawan. Hal ini meliputi kesesuaian jumlah, keadilan, dan ketepatan waktu pemberian kompensasi. Temuan ini mencerminkan bahwa sistem kompensasi yang diterapkan sudah cukup mendukung kepuasan serta kinerja kerja secara optimal, dan menjadi faktor penting dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis. Sementara itu, skor rata-rata untuk variabel *turnover intention* sebesar 1,97, yang memenuhi kriteria rendah. Berdasarkan data ini, dapat disimpulkan bahwa keinginan SPG untuk meninggalkan pekerjaannya tergolong rendah. Skor ini mencerminkan tingkat loyalitas dan komitmen yang baik dari para karyawan terhadap perusahaan. Rendahnya intensi untuk keluar dari pekerjaan menunjukkan bahwa perusahaan telah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan menumbuhkan rasa memiliki di kalangan karyawan.

Tabel 7.
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	32,357	2,696		12,000	,000
Motivasi_kerja	-,201	,060	-,431	-3,369	,002
Kompensasi	-,169	,058	-,374	-2,923	,006

Persamaan regresi berganda yang diperoleh berdasarkan data pada tabel 7 adalah

$$Y = 32,357 + (-0,201)X_1 + (-0,169)X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi yang diperoleh, interpretasi dari koefisien regresi adalah sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 32,357 menunjukkan bahwa jika variabel motivasi kerja dan kompensasi bernilai nol, maka *turnover intention* diprediksi tetap mengalami peningkatan sebesar 32,357 satuan.
- 2) Koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar -0,201 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada motivasi kerja akan meningkatkan *turnover intention* sebesar -0,201 satuan.
- 3) Koefisien regresi variabel kompensasi sebesar -0,169 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada kompensasi akan meningkatkan *turnover intention* sebesar -0,169 satuan.

Tabel 8.
Hasil Uji Parsial

Variabel	Thitung	Ttabel	Sig.	Prob.	Keterangan
X1	-3,369	-1,685	0,002	0,05	Berpengaruh
X2	-2,923	-1,685	0,006	0,05	Berpengaruh

Tabel 8 menunjukkan bahwa analisis uji parsial menemukan bahwa motivasi kerja dan kompensasi merupakan faktor utama yang memengaruhi *turnover intention*. Pada variabel motivasi nilai thitung < ttabel $-3,369 < -1,685$. Besarnya pengaruh dari variabel motivasi kerja terhadap *turnover intention* dari nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$. Maka H_a diterima dan H_o ditolak yang berarti motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* SPG PT Arina Multikarya Bandung pada Brand Kino. Pada variabel kompensasi nilai thitung < ttabel $-2,923 < -1,685$. Besarnya pengaruh dari variabel kompensasi terhadap *turnover intention* dari nilai signifikansi sebesar $0,006 < 0,05$. Maka H_a diterima dan H_o ditolak yang berarti kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* SPG PT Arina Multikarya Bandung pada Brand Kino. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya, semakin tinggi motivasi dan kompensasi, semakin rendah keinginan SPG untuk keluar dari pekerjaan.

Tabel 9.
Hasil Uji Simultan

Variabel	Fhitung	Ftabel	Sig.	Prob.	Keterangan
Motivasi kerja dan kompensasi terhadap turnover intention	14,980	3,24	0,000	0,05	Signifikan

Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa menurut data pada tabel 9, nilai fhitung sebesar $14,980 > 3,24$ dan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan H_a diterima dan H_o ditolak yang berarti motivasi kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention*. Menurut temuan ini, terdapat hubungan satu arah antara motivasi kerja dan kompensasi secara simultan terhadap *turnover intention*. Artinya, peningkatan motivasi dan kompensasi secara bersama-sama dapat menurunkan keinginan SPG untuk keluar dari pekerjaan.

Tabel 10.
Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,659 ^a	,434	,405	2,397

Jika digabungkan, faktor motivasi kerja dan kompensasi dapat memengaruhi *turnover intention* sebesar 43,4%, menurut koefisien determinasi (R^2) pada tabel 10 sebesar 0,434 kedua faktor tersebut berkontribusi dalam cara yang sederhana namun pasti, jadi itu kabar baik. Namun, variabel lain memengaruhi 56,6% sisanya dan tidak disertakan penelitian ini.

SIMPULAN

Bahwa motivasi kerja SPG termasuk dalam kategori tinggi dengan nilai mean sebesar 3,68. Subvariabel tertinggi terdapat pada aspek pengakuan dengan nilai mean 3,81, sedangkan subvariabel terendah terdapat pada aspek pengembangan potensi dengan nilai mean 3,55. Kompensasi yang diterima SPG termasuk dalam kategori sesuai dengan nilai mean sebesar 3,84, di mana subvariabel tertinggi terdapat pada aspek kelayakan dengan nilai mean 3,85, dan subvariabel terendah terdapat pada aspek keadilan serta ketepatan waktu yang memiliki nilai rata-rata sama yaitu 3,83. Sementara itu, *turnover intention* SPG tergolong rendah dengan nilai mean sebesar 1,97, dengan subvariabel tertinggi pada *intention to search*

for alternatives (mean 1,99) dan subvariabel terendah pada *thinking of quitting* (mean 1,95). Secara parsial, motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, demikian pula kompensasi memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention* SPG PT Arina Multikarya Bandung pada Brand Kino. Secara simultan, motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,434, yang berarti kedua variabel tersebut memberikan pengaruh sebesar 43,4% dan termasuk dalam kategori pengaruh yang cukup kuat.

DAFTAR PUSTAKA

- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary Educational Psychology*, 61, Article 101860. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860> scirp.org+1
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 (Edisi ke-9). Universitas Diponegoro.
- Hom, P. W., Lee, T. W., Shaw, J. D., & Hausknecht, J. P. (2022). Employee retention and turnover: Why employees stay or leave. Routledge.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2018). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Remaja Rosdakarya.
- Milkovich, G. T., & Newman, J. M. (2021). Compensation (13th ed.). McGraw-Hill Education.
- Novel, R., & Marchyta, V. (2021). Analisis tingkat turnover karyawan dalam perspektif manajemen SDM. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 18(2), 112–120.
- Panggabean, M. S. (2022). Pengaruh kompensasi terhadap turnover intention pada industri jasa di Indonesia. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 10(1), 45–55.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). Organizational behavior (19th ed.). Pearson Education.
- Sugiyono. (2017). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Supranto, J. (2009). Pengantar Statistik: untuk Bisnis dan Ekonomi. Jakarta: Erlangga.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (2021). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 74(1), 3–34.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). Manajemen sumber daya manusia (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil. Refika Aditama.
- Simamora, H. (2006). Manajemen sumber daya manusia. STIE YKPN.
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen sumber daya manusia. Kencana.
- Tamtomo, K. (2020). Turnover intention dan faktor-faktornya di lingkungan kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(2), 45–56