

**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA, DAN
EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP TURNOVER
INTENTION KARYAWAN PADA PT. MAP AKTIF
ADIPERKASA MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



Oleh :

Nama : Rifqi Fajar Al Hafiz
NPM : 1805160574
Program Studi : Manajemen

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 21 September 2022, Pukul 08:30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : RIFQI FAJAR AL HAFIZ
N P M : 1805160574
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA, DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PT. MAP AKTIF ADIPERKASA MEDAN

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

(YUDI SISWADI S.E., M.M.)

Penguji II

(RONI PARLINDUNGAN S.E., M.M.)

Pembimbing

(JASMAN SARIPUDDIN S.E., M.Si.)

Ketua

(H. JAMURI, S.E., M.M., M.Si.)

Sekretaris

(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : RIFQI FAJAR AL HAFIZ
N P M : 1805160574
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA, DAN
EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP TURNOVER
INTENTION KARYAWAN PADA PT. MAP AKTIF
ADIPERKASA MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, September 2022

Pembimbing Skripsi



JASMAN SARIPUDDIN, SE., M.Si

Diketahui/Disetujui
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



JASMAN SARIPUDDIN S.E., M.Si.

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



HAJAN SIA, S.E., M.M., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : Rifqi Fajar Al Hafiz
N.P.M : 1805160574
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Nama Dosen Pembimbing : Jasman Saripuddin, SE., M.Si
Judul Penelitian : **PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA, DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PT. MAP AKTIF ADIPERKASA MEDAN**


Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1			
Bab 2			
Bab 3			
Bab 4	Hasil pembahasan di kantoran di karn, jurnal, skripsi dan di dari pengantar.	1	
Bab 5	Kerangka teoritis dan saran yang berkaitan dan di diungkapkan.		1
Daftar Pustaka	Daftar pustaka Dosen FEB UMSU jumlah 6 (3 jurnal & 3 buku)		1
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acad dan memenuhi syarat revisi daftar dan di diungkapkan	18/9/2022	1

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Medan, September 2022

Disetujui Oleh
Dosen Pembimbing


(Jasman Saripuddin, SE., M.Si)


(Jasman Saripuddin, SE., M.Si)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : RIFQI FAJAR AL-HAFIZ
NPM : 1805160574
Konsentrasi : SUMBER DATA MANUSIA
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (~~Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi-Perencanaan~~)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan ^{06 Juni}.....20.22
Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

ABSTRAK

PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA, DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PADA PT. MAP AKTIF ADIPERKASA MEDAN

Rifqi Fajar Al Hafiz

Program Studi Manajemen

E-Mail : rifqifajar270@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah Untuk menganalisis pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Dan *Employee Engagement* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Map Aktif Adiperkasa Medan, Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan jenis metode kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Map Aktif Adiperkasa Medan yang berjumlah 40 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan memperoleh data yang diperoleh dari kuesioner/angket. Penelitian ini menggunakan data primer yang diolah dengan SPSS versi 20.0 dengan model regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan, Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan, *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan, serta Kompetensi, Motivasi Kerja, Dan *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap *Turnover Intention* Karyawan.

Kata Kunci : Kompetensi, Motivasi Kerja, *Employee Engagement*, *Turnover Intention* Karyawan

ABSTRACT

THE EFFECT OF COMPETENCE, WORK MOTIVATION, AND EMPLOYEE ENGAGEMENT ON EMPLOYEE TURNOVER INTENTION AT PT. ADDIPERKASA MEDAN ACTIVE MAP

Rifqi Fajar Al Hafiz

Program Studi Manajemen

E-Mail : rifqifajar270@gmail.com

The purpose of this study was to analyze the effect of competence, work motivation, and employee engagement on employee turnover intention at PT. Map Active Adiperkasa Medan, The method used in this study is to use a type of quantitative method. The population and sample in this study were all permanent employees of PT. Adiperkasa Medan's Active Map, totaling 40 people. The data collection technique used is to obtain data obtained from a questionnaire/questionnaire. This research uses primary data which is processed with SPSS version 20.0 with multiple linear regression model. The results showed that Competence had a positive and significant effect on Employee Turnover Intention, Work Motivation had a positive and significant effect on Employee Turnover Intention, Employee Engagement had a positive and significant impact on Employee Turnover Intention, and Competence, Work Motivation, and Employee Engagement had a positive and significant impact on employee turnover. Simultaneous to Employee Turnover Intention.

***Kata Kunci : Competence, Work Motivation, Employee Engagement, Employee
Turnover Intention***

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah rabbil'alamín, segala puji dan syukur bagi Allah SWT yang senantiasa memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Dan *Employee Engagement* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. Map Aktif Adiperkasa Medan”** sebagaimana mestinya dengan segala kekurangan dan kelebihan. Salam dan shalawat tercurah kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW beserta keluarganya, para sahabatnya dan pengikutnya hingga akhir zaman.

Dalam penyusunan skripsi yang telah dilalui, penulis tidak sendirian, banyak pihak yang membantu dalam pelaksanaan penulisan termasuk doa orang tua penulis dan pengerjaan skripsi itu sendiri. Untuk itu dalam kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Kepada Ayahanda Surianto, Ibunda Ponikem dan Abang saya Aulady Syahril Khoiri yang telah banyak memberi nasehat sehingga penulis termotivasi untuk menjalankan kuliah agar dapat memperoleh hasil yang terbaik.
2. Bapak Prof. Dr. H. Agussani, M.AP selaku rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE.,M.M.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Ade Gunawan, SE, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin, SE.,M.Si selaku Dosen Pembimbing dan Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Seluruh dosen dan seluruh Karyawan Biro Administasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberi ilmu dan telah membantu dalam menyelesaikan segala berkas administrasi yang dibutuhkan selama perkuliahan.
9. Pimpinan PT. Map Aktif Adiperkasa Medan dan seluruh Karyawan yang telah berkenan menerima serta memberikan data-data yang diperlukan.
10. Kepada Sahabat Tersayang yang telah memberikan semangat dan nasehat Dwi Lahsa Kusuma, Aldiba Winda Sari, Riska Ade Saputri, Nurmala Dewi, Andhika Pradhana, dan teman-teman di kelas Manajemen B Malam stambuk 2018 yang telah memberikan semangat dalam penulisan skripsi ini.

Akhir kata, penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini. Jerih payah yang tidak ternilai ini akan penulis jadikan sebagai motivasi di masa yang akan datang.

Guna penyempurnaan skripsi, penulis selalu terbuka untuk kritik dan saran, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua, Amin.

Medan, September 2022

Penulis

RIFQI FAJAR AL HAFIZ

1805160574

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Batasan Masalah	7
1.4 Rumusan Masalah	7
1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	10
2.1 Landasan Teori	10
2.1.1 <i>Turnover Intention</i>	10
2.1.1.1 Pengertian <i>Turnover Intention</i>	10
2.1.1.2 Dampak <i>Turnover Intention</i>	11
2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Turnover Intention</i>	13
2.1.1.4 Indikator <i>Turnover Intention</i>	15
2.1.2 Kompetensi	17
2.1.2.1 Pengertian Kompetensi	17
2.1.2.2 Tujuan Kompetensi	18
2.1.2.3 Manfaat Penggunaan Kompetensi	22
2.1.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi	24
2.1.2.5 Indikator Kompetensi	26
2.1.3 Motivasi Kerja	29
2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja	29
2.1.3.2 Tujuan Motivasi Kerja	30
2.1.3.3 Manfaat Motivasi Kerja	32
2.1.3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	33
2.1.3.5 Indikator Motivasi Kerja	36

2.1.4	Employee Engagement.....	37
2.1.4.1	Pengertian <i>Employee Engagement</i>	37
2.1.4.2	Keuntungan <i>Employee Engagement</i>	38
2.1.4.3	Tujuan <i>Employee Engagement</i>	39
2.1.4.4	Manfaat <i>Employee Engagement</i>	41
2.1.4.5	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Employee Engagement</i>	43
2.1.4.6	Indikator <i>Employee Engagement</i>	44
2.2	Kerangka Konseptual	45
2.3	Hipotesis.....	49
BAB 3	METODE PENELITIAN.....	51
3.1	Jenis Penelitian.....	51
3.2	Definisi Operasional Variabel.....	52
3.3	Tempat dan Waktu Penelitian	54
3.3.1	Tempat Penelitian.....	54
3.3.2	Waktu Penelitian	54
3.4	Populasi dan Sampel	55
3.4.1	Populasi	55
3.4.2	Sampel	56
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	57
3.6	Teknik Analisis Data.....	58
3.6.1	Uji Analisis Deskriptif.....	58
3.6.2	Uji Kualitas Data	59
3.6.3	Uji Asumsi Klasik	60
3.6.4	Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	62
3.6.5	Uji Hipotesis.....	63
BAB 4	HASIL DAN PEMBAHASAN.....	67
4.1	Hasil Penelitian.....	67
4.2	Deskripsi Data Penelitian	69
4.3	Uji Kualitas Data	74
4.3.1	Uji Validitas	74
4.3.2	Uji Reliabilitas.....	75
4.4	Uji Asumsi Klasik	76

4.4.1	Uji Normalitas	76
4.4.2	Uji Multikolinearitas	78
4.4.3	Uji Heteroskedastisitas	79
4.5	Uji Analisis Regresi Linear Berganda	80
4.6	Uji Hipotesis	82
4.6.1	Uji t (Uji Parsial)	82
4.6.2	Uji F (Uji Simultan).....	84
4.6.3	Uji Koefisien Determinasi	85
4.7	Pembahasan Hasil Penelitian.....	86
4.7.1	Pengaruh Kompetensi Terhadap <i>Turnover</i> <i>Intention</i> Karyawan	86
4.7.2	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap <i>Turnover</i> <i>Intention</i> Karyawan	87
4.7.3	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap <i>Turnover</i> <i>Intention</i> Karyawan	88
4.7.4	Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan <i>Employee</i> <i>Engagement</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan	89
BAB 5	PENUTUP	90
5.1	Kesimpulan.....	90
5.2	Saran-Saran.....	91
5.3	Keterbatasan Penelitian	92
DAFTAR PUSTAKA.....		93

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Perpindahan Karyawan PT. MAP Aktif Adiperkasa	5
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel.....	53
Tabel 3.2	Waktu Penelitian	55
Tabel 3.3	Rincian Data Jumlah Karyawan.....	56
Tabel 3.4	Data Jumlah Sampel Tiap Unit Bagian.....	57
Tabel 3.5	Alternatif Jawaban dengan Skala <i>Likert</i>	57
Tabel 4.1	Skala Pengukuran <i>Likert</i>	69
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	70
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	70
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	71
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja.....	72
Tabel 4.6	Hasil Uji Analisis Deskriptif.....	73
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas	74
Tabel 4.8	Hasil Uji Reliabilitas	75
Tabel 4.9	Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogrov Smirnov	77
Tabel 4.10	Hasil Uji Multikolinearitas	78
Tabel 4.11	Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	81
Tabel 4.12	Hasil Uji t (Uji Hipotesis).....	83
Tabel 4.13	Hasil Uji F (Uji Simultan)	84
Tabel 4.14	Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	85

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap <i>Turnover Intention</i>	46
Gambar 2.2 Pengaruh Motivasi Terhadap <i>Turnover Intention</i>	47
Gambar 2.3 Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> ..	47
Gambar 2.4 Kerangka Konseptual	49
Gambar 3.1 Kurva Distribusi t	65
Gambar 3.2 Kurva Distribusi F	66
Gambar 4.1 Logo Perusahaan	68
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas dengan P-Plot	76
Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas dengan Histogram	77
Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas	80

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar lebih efektif dan efisien untuk terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Semakin ketat tingkat persaingan bisnis perusahaan akan dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan usahanya, oleh karena itu perusahaan harus mampu bersaing didalam melawan perkembangan tersebut, serta untuk kelangsungan karyawan yang bekerja (Prawira, 2020). Perusahaan harus mampu menarik karyawan yang potensial, mempertahankan dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya serta merasa nyaman berada diperusahaan, sehingga nantinya akan ada penekanan terjadinya *turnover intention* karyawan (Arda, 2017).

Menurut Kartono (2017) menyatakan *turnover intention* merupakan keinginan pegawai untuk memindahkan diri secara sukarela dari organisasi atau perusahaan atau dianggap sebagai gerakan karyawan untuk mengundurkan diri dari organisasi, yang dapat dilihat dari beberapa indikasi antaria lain: kecenderungan untuk menungggalkan perusahaan (*tendency to loave the company*), kemungkinan untuk mencari pekerjaan lain (*possibility to find another job*), kemungkinan untuk berfikir keluar dari perusahaan dalam waktu dekat (*possibility to think out of the company in the near time*), kemungkinan untuk keluar dari perusahaan jika ada kesempatan yang lebih baik (*possibility to think out of the company if there is any better opportunity*).

Menurut Nasution (2017) *Turnover intention* adalah keinginan untuk berpindah, belum pada tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Tingginya tingkat turnover intention pada suatu perusahaan akan berdampak negatif untuk perusahaan karena perusahaan akan banyak kehilangan biaya dan waktu jika akan melakukan perekrutan kembali karyawan baru (Rangkuti, 2021). Hal tersebut membuktikan bahwa turnover intention merupakan kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri (Mujiatun, Jufrizen, & Ritonga, 2019).

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *Turnover intention* karyawan. Salah satunya adalah Kompetensi. Menurut Wibowo (2009) mengemukakan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Sumber daya manusia dapat tetap bertahan karena mereka memiliki kompetensi manajerial, yaitu kemampuan dalam merumuskan visi dan strategi sebuah organisasi serta kemampuan dalam memperoleh dan mengarahkan sumber daya manusia dengan mewujudkan visi dan menetapkan sasaran strategis organisasi maupun perusahaan (Fadillah, 2021). Dalam operasional, kompetensi tersebut membuat sumber daya manusia mampu menggali potensi sumberdaya manusia lain yang dimiliki sebuah instansi organisasi maupun perusahaan, dimana dapat meningkatkan produktivitas hasil yang optimum bagi sebuah organisasi ataupun perusahaan (Suri, 2021).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi *Turnover intention* karyawan adalah motivasi. Motivasi seseorang dalam bekerja dapat menempatkan diri sendiri di lingkungan kerjanya untuk meningkatkan sikap positif (pro) terhadap lingkungannya, sehingga dapat menunjukkan motivasi tinggi dalam bekerja. Jika yang terjadi adalah sebaliknya maka diperlukan sebuah evaluasi untuk mencegah motivasi bekerja menurun (Bahri, 2019). Seperti dalam penelitian Naong (2013) “...*low morale/motivation, procrastination, uncertainty, etc, consequently leading to poor performance will be lower when employees believe that their manager is decisive*”. Sebab, faktor-faktor seperti ini yang membuat *Turnover intention* karyawan juga rendah. Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi manajer, karena menurut defenisi manajer harus dengan dan melalui orang lain (Jufrizen, 2018)

Dan faktor lainnya yang dapat mempengaruhi *Turnover intention* karyawan adalah *employee engagement*. *Employee engagement* merupakan keadaan dimana anggota dari sebuah organisasi mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya. Dalam engagement, seseorang akan mempekerjakan dan mengekspresikan diri mereka secara fisik, kognitif, dan emosional selama menunjukkan performa mereka. Aspek kognitif dalam *employee engagement* mencakup keyakinan yang dimiliki oleh karyawan mengenai organisasi tersebut, para pemimpinnya, dan kondisi kerja (Aswad, 2020). Aspek emosional meliputi bagaimana perasaan karyawan terhadap organisasi dan pemimpinnya. Sedangkan aspek fisik meliputi energi fisik yang dikeluarkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas peran yang ia miliki di organisasi (Kartono, 2017).

Pada penelitian ini penulis memilih objek penelitian di PT. MAP AKTIF ADIPERKASA, adalah sebuah perusahaan ritel yang berpusat di Jakarta, Indonesia. Berdiri pada tahun 1995, MAP mengalami pertumbuhan pesat selama bertahun-tahun ditandai dengan peluncuran saham perdana perusahaan pada bulan November 2004. Kini, MAP adalah peritel gaya hidup terkemuka di Indonesia dengan lebih dari 2.000 gerai ritel dan beragam portofolio yang mencakup olahraga, mode, toserba, anak-anak, makanan dan minuman serta produk-produk gaya hidup. Terdaftar dalam Bursa Efek Indonesia, memiliki lebih dari 22.000 karyawan, MAP memenangkan penghargaan *Most Admired Companies* (Top 20) dari Fortune Indonesia pada tahun 2012 dan Top 40 Companies dari Forbes Indonesia pada tahun 2011. Selain dari LAB bidang usaha ritel, MAP juga merupakan distributor terkemuka untuk merek-merek olahraga, anak-anak dan gaya hidup.

Adapun fenomena yang terlihat saat ini berdasarkan observasi awal yang telah dilakukan ialah dari sisi *Turnover Intention* Karyawan terlihat bahwa pencapaian target yang begitu banyak dalam target penjualan setiap hari dan bulannya. Target perolehan keuntungan setiap bulannya dan target yang ditetapkan yang ada di toko harus sesuai. Hal tersebut akan memicu terjadinya keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan karena merasa tertekan dengan pekerjaan yang dilakukan setiap harinya, oleh karena itu semakin banyaknya jumlah karyawan yang *turnover intention* (berpindah kerja) sepanjang tahun 2020-2021.

Dari sisi kompetensi yang terjadi saat ini ialah masih banyaknya beberapa karyawan yang belum memiliki pengetahuan dan keterampilan di bidangnya

dikarenakan perusahaan tidak mengadakan pelatihan khusus tentang keahlian yang dimiliki karyawan, sehingga peningkatan kompetensi keahlian karyawan tidak tercapai secara maksimal.

Dari sisi motivasi kerja yang terjadi saat ini yaitu rendahnya motivasi kerja menyebabkan kurangnya disiplin pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan sering datang terlambat pada jam masuk kantor, hal ini disebabkan kurangnya peraturan yang tegas bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dari sisi *employee engagement* yang terjadi saat ini yaitu *Employee engagement* yang kurang baik. Hal ini ditunjukkan dari perusahaan tidak memberikan penghargaan atas prestasi kerja karyawan bahkan ketika perusahaan harus mengambil tindakan pemutusan hubungan kerja.

Tabel 1.1
Perpindahan Karyawan PT. MAP Aktif Adiperkasa Medan
Periode 2020-2021

Tahun	Jumlah Karyawan Awal	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Persentase (%)
2020	57	5	3	55	0,05
2021	55	7	5	53	0,08

Sumber : Data karyawan PT. MAP Aktif Adiperkasa Medan

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan masuk terus meningkat, namun persentase jumlah karyawan yang keluar juga semakin meningkat. Hal tersebut dapat membuktikan bahwa adanya masalah pada perusahaan yang mengakibatkan *turnover intention* karyawan menjadi tidak baik.

Dengan demikian, dari permasalahan di atas maka dapat disimpulkan bahwa dengan adanya kompetensi, pekerjaan karyawan akan terselesaikan dengan cepat dan baik apabila seorang karyawan memiliki kompetensi yang kompeten, lalu motivasi kerja juga membuat suatu pekerjaan yang akan dilakukan seorang karyawan akan selesai dengan baik, dan juga dengan adanya *employee engagement*, karyawan akan terlibat secara fisik, kognitif, maupun secara emosional selama menunjukkan performanya didalam bekerja dan karyawan yang memiliki rasa “*engaged*” akan tidak memunculkan pemikiran untuk meninggalkan perusahaan

Oleh karena itu, berdasarkan permasalahan diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Dan *Employee Engagement* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. MAP AKTIF ADIPERKASA MEDAN**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka dapat diketahui identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Pencapaian target yang begitu banyak dalam target penjualan setiap hari dan bulannya.
2. Masih banyaknya beberapa karyawan yang belum memiliki pengetahuan dan keterampilan di bidangnya

3. Rendahnya motivasi kerja menyebabkan kurangnya disiplin pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan sering datang terlambat pada jam masuk kantor
4. *Employee engagement* yang kurang baik

1.3 Batasan Masalah

Penulisan ini lebih difokuskan mengenai Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Dan *Employee Engagement* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. MAP AKTIF ADIPERKASA MEDAN.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian singkat mengenai latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan?
3. Apakah *employee engagement* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan?
4. Apakah kompetensi, motivasi, dan *employee engagement* berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap *turnover intention* karyawan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap *turnover intention* karyawan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* terhadap *turnover intention* karyawan.
- d. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan kompetensi, motivasi, dan *employee engagement* terhadap *turnover intention* karyawan.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian yang dilakukan diharapkan dapat berguna dan memiliki manfaat antara lain sebagai berikut:

- a. Manfaat Teoritis

Adapun manfaat teoritis dalam penelitian ini, antara lain:

- 1) Diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam memperkaya wawasan mengenai faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan.
- 2) Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan gagasan bagi perkembangan keilmuan mengenai kompetensi, motivasi, *employee engagement*, dan *turnover intention*.

- 3) Penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya yang meneliti tentang kompetensi, motivasi, *employee engagement*, dan *turnover intention*.

b. Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis dalam penelitian ini, antara lain:

- 1) Diharapkan dapat memberi masukan dan bahan evaluasi bagi perusahaan khususnya untuk memperbaiki kualitas sumber daya manusia mengenai kompetensi, motivasi, *employee engagement*, dan *turnover intention* karyawan.
- 2) Diharapkan penelitian ini bermanfaat sebagai bahan referensi dan informasi bagi peneliti yang berhubungan dengan penelitian ini.
- 3) Penelitian ini bermanfaat memberikan pengetahuan ilmiah dalam bidang sumber daya manusia khususnya dibidang kompetensi, motivasi, *employee engagement*, dan *turnover intention* karyawan.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Turnover Intention*

2.1.1.1 Pengertian *Turnover Intention*

Turnover Intention adalah siklus pergantian karyawan atau keluar masuknya karyawan dari suatu organisasi. Hal tersebut adalah suatu fenomena penting dalam kehidupan organisasi. Ada kalanya pergantian karyawan memiliki dampak positif. Namun sebagian besar pergantian karyawan membawa pengaruh yang kurang baik terhadap organisasi, baik dari segi biaya maupun dari segi hilangnya waktu dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang. Untuk lebih jelasnya mengenai *Turnover Intention* ini, berikut ada beberapa ahli yang menyatakan pendapatnya mengenai pengertian dari *turnover intention* itu sendiri (Ridlo, 2012)

Menurut Barlin (2008) *turnover intention* adalah niat individu untuk melakukan suatu perilaku yang pasti, intensi mengarahkan perilaku agar ditampilkan pada waktu dan kesempatan yang tepat.

Menurut Kartono (2017) menyatakan *turnover intention* merupakan keinginan pegawai untuk memindahkan diri secara sukarela dari organisasi atau perusahaan atau dianggap sebagai gerakan karyawan untuk mengundurkan diri dari organisasi, yang dapat dilihat dari beberapa indikasi antara lain: kecenderungan untuk meninggalkan perusahaan (*tendency to leave the company*), kemungkinan untuk mencari pekerjaan lain (*possibility*

to find another job), kemungkinan untuk berfikir keluar dari perusahaan dalam waktu dekat (*possibility to think out of the company in the near time*), kemungkinan untuk keluar dari perusahaan jika ada kesempatan yang lebih baik (*possibility to think out of the company if there is any better opportunity*).

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat yang dimaksud dengan *turnover intention* dalam penelitian ini adalah niatan atau keinginan seorang karyawan untuk keluar dan pindah dari organisasi satu ke organisasi lainnya atau keinginan pegawai untuk memindahkan diri secara sukarela dari organisasi atau perusahaan atau dianggap sebagai gerakan karyawan untuk mengundurkan diri dari organisasi, yang dapat dilihat dari beberapa indikasi antaria lain: kecenderungan untuk meninggalkan perusahaan (*tendency to loave the company*), kemungkinan untuk mencari pekerjaan lain (*possibility to find another job*), kemungkinan untuk berfikir keluar dari perusahaan dalam waktu dekat (*possibility to think out of the company in the near time*), kemungkinan untuk keluar dari perusahaan jika ada kesempatan yang lebih baik (*possibility to think out of the company if there is any better opportunity*) (Kartono, 2017).

2.1.1.2 Dampak *Turnover Intention*

Menurut Mobley et al (dalam Khikmawati, 2015) tinggi rendahnya *turnover intention* akan membawa beberapa dampak pada karyawan maupun perusahaan, antara lain :

a. Beban kerja

Jika turnover intention karyawan tinggi, beban kerja untuk karyawan bertambah karena jumlah karyawan berkurang. Semakin tinggi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, maka semakin tinggi pula beban kerja karyawan selama itu.

b. Biaya penarikan karyawan

Menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi karyawan, penarikan dan mempelajari penggantian karyawan yang mengundurkan diri.

c. Biaya latihan

Menyangkut waktu pengawas, departemen personalia dan karyawan yang dilatih. Pelatihan ini diberikan untuk karyawan baru. Jika turnover intention tinggi dan banyak karyawan yang keluar dari perusahaan, maka akan mengakibatkan peningkatan pada biaya pelatihan karyawan.

d. Adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan

Dalam hal ini, berkurangnya jumlah karyawan akan mengurangi jumlah produksi atau pencapaian target penjualan. Ini akibat dari tingginya turnover intention. Terlebih bila karyawan yang keluar adalah karyawan yang memiliki tingkat produktivitas yang tinggi.

e. Banyak pemborosan karena adanya karyawan baru

Imbas dari tingginya turnover karyawan membuat perusahaan mengeluarkan biaya-biaya yang sebenarnya bisa dihindari jika dapat mengelola SDM dengan baik agar karyawan dapat bertahan lama di perusahaan.

f. Memicu stres karyawan

Stres karyawan dapat terjadi karena karyawan lama harus beradaptasi dengan karyawan baru. Dampak yang paling buruk dari stres ini adalah memicu karyawan yang tinggal untuk berkeinginan keluar dari perusahaan.

2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Menurut Cooper, Schindler, & Sun (2006) faktor yang mempengaruhi *turnover intention* saling berkaitan satu sama lain yaitu :

a. Upah

Upah pembayaran memainkan peran penting dalam pekerjaan pada masa ini dan pada masa depan. Bahwa karyawan yang dibayar lebih tinggi dalam tingkat hirarki yang sama cenderung untuk tetap bertahan dalam organisasi.

b. Desain pekerjaan

Adalah proses penentuan tugas-tugas yang akan dilaksanakan oleh para karyawan yang telah masuk dalam ruang lingkup pekerjaan.

c. Pelatihan dan pengembangan

Yaitu proses untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis karyawan dalam bekerja diperusahaan tersebut.

d. Perkembangan karir

Yaitu sejauh mana karyawan bisa menempatkan dirinya dan meningkatkan karirnya untuk lebih tinggi karena prestasi yang dibuat lalu diapresiasi oleh perusahaan untuk dinaikkan jabatannya.

e. Komitmen Organisasi

Komitmen sebagai kekuatan relative dari individu dalam identifikasi dengan dan keterlibatan dalam organisasi tertentu. Komitmen dapat dilihat sebagai loyalitas sebuah organisasi atau suatu pekerjaan. Komitmen organisasi di konsepskan dalam tiga keadaan psikologis yang berbeda yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap atau meninggalkan organisasi.

f. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan seseorang dalam mencapai atau memfasilitasi pencapaian nilai pekerjaannya. Kepuasan kerja menjadi keterikatan afektif seseorang. Hal ini dikonseptualisasikan sebagai respon afektif dan emosional. Kepuasan didefinisikan sebagai sejauh mana karyawan memiliki orientasi afektif yang positif terhadap pekerjaan oleh organisasi. Orientasi afektif negatif terhadap organisasi akan muncul ketika karyawan tidak puas. Kepuasan kerja mencakup

otonomi, *pay satisfaction*, *participation*, fleksibilitas pekerjaan, *job design* dan *supervisory support* (Tirtayasa, 2019).

g. Bermasalah dengan atasan

Tidak cocoknya atasan dengan karyawan juga bisa membuat karyawan dengan mudah untuk mengundurkan diri dari perusahaan tempat ia bekerja.

Beberapa faktor yang mempengaruhi *turnover intention* lainnya adalah kepuasan kerja dan *Quality of Work Life* atau kondisi lingkungan kerja (Prayogi, Koto, & Arif, 2019). Budaya organisasi juga merupakan salah satu faktor untuk terjadinya *turnover intention* karyawan. Faktor lain yang mempengaruhi turnover intention karyawan yaitu komitmen organisasi serta karakteristik individu. Turnover intention akan berdampak pada performance atau kinerja karyawan, baik kinerja secara hasil dan perilaku karyawan dalam melakukan pekerjaan. Karyawan merefleksikan turnover intention yang tinggi dengan tidak memenuhi tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaan (Pratiwi, 2021). Kinerja karyawan yang buruk dapat ditandai dengan proses pencarian kerja baru di internet oleh karyawan, penyalahgunaan cuti sakit, dan penggunaan waktu istirahat yang lebih lama (Bahri & Nisa, 2017).

2.1.1.4 Indikator *Turnover Intention*

Menurut Kartono (2017) indikator pengukuran *turnover intention* terdiri atas:

a. Memikirkan untuk keluar (*Thinking of Quitting*)

Mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan berpikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini.

b. Pencarian alternatif pekerjaan (*Intention to search for alternatives*)

Mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan untuk organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berfikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.

c. Niat untuk keluar (*Intention to Quit*)

Mencerminkan individu yang berniat keluar. Karyawan berniat keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

Menurut Dharma (2013) indikator turnover intention yang meliputi:

- a. Pikiran untuk keluar Ide seseorang untuk keluar dari perusahaan yang disebabkan oleh berbagai faktor.
- b. Keinginan untuk mencari lowongan mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain.
- c. Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang. Keinginan karyawan untuk mencoba berpisah ke organisasi lain.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator untuk variabel *turnover intention* dalam penelitian ini adalah Memikirkan untuk keluar (*Thinking of Quitting*), Pencarian alternatif pekerjaan (*Intention to search for alternatives*), dan Niat untuk keluar (*Intention to Quit*) (Kartono, 2017).

2.1.2 Kompetensi

2.1.2.1 Pengertian Kompetensi

Dalam kamus besar bahasa Indonesia, kompetensi merupakan kewenangan (kekuasaan) untuk menentukan atau memutuskan sesuatu hal. Berdasarkan pada arti etimologi kompetensi diartikan sebagai kemampuan yang harus dimiliki seorang atau setiap pekerja untuk dapat melaksanakan suatu pekerjaan dengan dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja. Menurut Sutrisno (2009), suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu persyaratan kerja yang ditetapkan.

Wibowo (2009) mengemukakan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Pengertian kompetensi dalam organisasi publik maupun privat sangat diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi, dimana adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang sangat kompleks

dan dinamis serta ketidakpastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat (Tanjung, 2017).

Dalam peraturan pemerintah NO. 101 Tahun 2000, kompetensi diartikan sebagai kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai negeri sipil berupa pengetahuan, sikap perilaku, yang diperlukan dalam tugas dan jabatannya (pasal 3).

Maka dapat disimpulkan pengertian di atas bahwa kompetensi yang dibutuhkan saat ini adalah pegawai yang memiliki karakteristik kerja yang unggul, mampu beradaptasi saat situasi dan kondisi menuntut kemampuan diri dan kualitas kerja yang diharapkan untuk mengembangkan dirinya agar dapat bekerja secara mandiri handal dan memiliki kualitas atau suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2009).

2.1.2.2 Tujuan Kompetensi

Tujuan Kompetensi sangat penting bagi sebuah organisasi yang mengelolah Sumber Daya Manusia. Penggunaan kompetensi dalam organisasi atau perusahaan pada umumnya adalah untuk tujuan sebagai berikut (Jasman dan Sari, 2021)

a. Pembentukan Pekerjaan

Kompetensi teknis dapat digunakan untuk menggambarkan fungsi, peran, dan tanggung jawab pekerjaan di suatu organisasi.

Besarnya fungsi, peran, dan tanggung jawab tersebut tergantung dari tujuan perusahaan, besar kecilnya perusahaan, tingkat level pekerjaan dalam organisasi serta jenis usaha. Sedangkan kompetensi perilaku digunakan untuk menggambarkan tuntutan pekerjaan atas perilaku pemangku jabatan agar dapat melaksanakan pekerjaan tersebut dengan prestasi luar biasa.

b. Evaluasi pekerjaan

Kompetensi dapat dijadikan salah satu faktor pembobot pekerjaan, yang digunakan untuk mengevaluasi pekerjaan. Pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan serta tantangan pekerjaan merupakan komponen yang memberikan porsi terbesar dalam menentukan bobot suatu pekerjaan. Pengetahuan dan keterampilan tersebut adalah komponen dasar pembentuk kompetensi (Farisi, Irnawati, & Fahmi, 2020).

c. Rekrutmen dan seleksi

Pembentukan organisasi biasanya diikuti dengan pembentukan pekerjaan serta penentuan persyaratan/ kualifikasi orang yang layak melaksanakan pekerjaan tersebut (Kirana, 2021). Kompetensi dapat digunakan sebagai salah satu komponen dalam persyaratan jabatan, yang kemudian dijadikan pedoman untuk menyeleksi calon karyawan yang akan menduduki jabatan

atau melaksanakan pekerjaan tersebut. Untuk mengetahui kompetensi yang dimiliki calon karyawan, pewawancara harus menggunakan metode wawancara yang dapat dipelajari terlebih dahulu melalui pelatihan (Lina, 2014).

d. Pembentukan dan Pengembangan organisasi

Organisasi yang kukuh adalah organisasi yang mempunyai kerangka fondasi yang kuat. Kekuatan kerangka dan fondasi ditentukan oleh kemampuan teknis, nilai atau budaya organisasi serta semangat kerja atau motivasi orang-orang yang bekerja dalam organisasi. Semua itu harus didasari oleh visi dan misi organisasi. Kompetensi dapat menjadi fondasi yang kuat untuk pembentukan dan pengembangan organisasi kearah organisasi yang produktif dan kreatif apabila semua orang ke arah organisasi yang produktif dan kreatif apabila semua orang yang bekerja dalam organisasi.

e. Membentuk dan memperkuat nilai dan budaya perusahaan

Peran kompetensi perilaku sangat diperlukan untuk membentuk dan mengembangkan nilai budaya perusahaan ke arah budaya kerja yang produktif. Pembentukan nilai-nilai produktif dalam organisasi akan mudah tercapai apabila pemilihan nilai-nilai budaya perusahaan sesuai dengan kompetensi inti perusahaan.

f. Pembelajaran organisasi

Peran kompetensi bukan hanya untuk menambah pengetahuan dan keterampilan, melainkan juga untuk membentuk karakter pembelajaran yang akan menopang proses pembelajaran yang berkesinambungan.

g. Manajemen karier dan penilaian potensi karyawan

Kerangka dan tindakan kompetensi dapat digunakan untuk membantu perusahaan atau organisasi menciptakan pengembangan ruang karier bagi karyawan serta membantu karyawan untuk mencapai jenjang karier yang sesuai dengan potensi yang dimiliki. Melalui *assessment centre* (pusat penilaian potensi karyawan), penggunaan kompetensi dapat mendorong pengembangan karier yang lebih terpolakan dan sejalan dengan kebutuhan perusahaan.

h. Sistem imbal jasa

Sistem imbal jasa akan memperkuat dan diperkuat oleh kerangka pekerjaan yang berbasis kompetensi. Artinya, pemberian imbalan jasa yang dihubungkan dengan pencapaian kompetensi individu akan mendukung pelaksanaan sistem kompetensi individu akan mendukung pelaksanaan sistem kompetensi yang digunakan oleh perusahaan secara keseluruhan. Sebaliknya,

sistem kompetensi yang baik akan membantu mengefektifkan sistem imbal jasa yang berlaku dalam perusahaan.

Sedangkan tujuan kompetensi menurut (Rosmaini dan Tanjung, 2019)

yaitu sebagai berikut :

- a. Memperjelas standar kerja dan ahrapan yang ingin dicapai.
- b. Alat seleksi karyawan.
- c. Memaksimalkan produktivitas.
- d. Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi.
- e. Memudahkan adaptasi terhadap perunahan.
- f. Dan menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi.

2.1.2.3 Manfaat Penggunaan Kompetensi

Konsep kompetensi dalam berbagai aspek sumber daya manusia sudah banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan dengan berbagai alasan (Agustitin Setyobudi, 2020), yaitu:

- a. Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai

Dalam hal ini, model kompetensi akan mampu menjawab dua pertanyaan mendasar, keterampilan, pengetahuan dan karakteristik apa saja yang dibutuhkan dalam pekerjaan, perilaku apa saja yang berpengaruh langsung dengan prestasi kerja. kedua hal tersebut akan

banyak membantu dalam mengurangi pengambilan keputusan-keputusan secara subjektif dalam bidang sumber daya manusia.

b. Alat Seleksi Karyawan

Penggunaan kompetensi standar sebagai alat seleksi dapat membantu organisasi untuk memilih calon karyawan yang terbaik.

c. Memaksimalkan Produktivitas

Tuntutan untuk menjadikan suatu organisasi “reamping” mengharuskan kita untuk mencari karyawan yang dapat dikembangkan secara terarah untuk menutupi kesenjangan dalam keterampilan sehingga mampu untuk di mobilisasikan secara vertikal maupun horizontal.

d. Memudahkan adaptasi dalam perubahan

Dalam era perubahan yang sangat cepat, sifat dari suatu pekerjaan sangat cepat berubah dan kebutuhan akan kemampuan baru terus meningkat. Model kompetensi ini memberikan sarana untuk menetapkan keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan yang selalu berubah ini.

Sedangkan menurut (Mujiatun, 2017) terdapat beberapa manfaat kompetensi diantaranya :

- a. Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai.
- b. Alat seleksi karyawan.
- c. Memaksimalkan produktivitas.
- d. Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi.

- e. Memudahkan adaptasi terhadap perubahan.
- f. Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi.

2.1.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Zwell dalam (Wibowo, 2009) kompetensi seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain:

a. Keyakinan dan nilai-nilai

Perilaku seseorang sangat dipengaruhi oleh keyakinannya terhadap dirinya sendiri dan orang lain. Bila orang percaya akan kemampuannya dalam melakukan sesuatu, maka hal tersebut akan bisa dikerjakan dengan lebih mudah.

b. Karakteristik kepribadian

Kepribadian bukanlah sesuatu yang tidak dapat diubah, kepribadian seseorang akan mempengaruhi cara-cara orang tersebut dalam menyelesaikan permasalahan dalam kehidupan ini, dan hal ini akan membuat orang tersebut lebih kompeten. Seseorang akan merespon serta mampu beradaptasi dengan lingkungan dan kekuatan sekitarnya, yang akan menambah kompetensi seseorang.

c. Motivasi

Motivasi adalah dorongan yang membuat seseorang mampu untuk melakukan sesuatu. Daya dorong yang lebih bersifat psikologis membuat bertambahnya kekuatan fisik, sehingga akan mempermudah dalam aktivitas kerja, yang menambah tingkat kompetensi seseorang.

Dorongan atau motivasi yang diberikan atasan kepada bawahan juga berpengaruh baik terhadap kinerja staf.

d. Isu Emosional

Kondisi Emosional seseorang akan berpengaruh dalam setiap penampilannya, termasuk dalam penampilan kerjanya. Rasa percaya diri membuat orang akan dapat melakukan suatu pekerjaan dengan lebih baik, begitu juga sebaliknya, gangguan emosional seperti rasa takut dan malu juga bisa menurunkan performance/penampilan kerja seseorang, sehingga kompetensinya akan menurun.

e. Kemampuan Intelektual

Kompetensi dipengaruhi oleh pemikiran intelektual, kognitif, analitis dan kemampuan konseptual. Tingkat intelektual dipengaruhi oleh pengalaman, proses pembelajaran yang sudah tentu pula kemampuan intelektual seseorang akan meningkatkan kompetensinya.

f. Budaya organisasi

Budaya organisasi berpengaruh pada kompetensi seseorang dalam berbagai kegiatan, karena budaya organisasi mempengaruhi kinerja, hubungan antar pegawai, motivasi kerja dan kesemuanya itu akan berpengaruh pada kompetensi orang tersebut.

(Mujiatun, 2017) mengatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi yaitu :

- a. Praktik perekrutan dan seleksi
- b. Sistem reward.

- c. Praktik pengambilan keputusan
- d. Pelatihan dan pengembangan

2.1.2.5 Indikator Kompetensi

Menurut Gordon (1988) dalam Saputra (2021), Indikator penilaian kompetensi mengacu kepada standar kompetensi jabatan karyawan yang mempertimbangkan bahwa dalam menjamin pemahaman tentang kompetensi yang dimilikinya maka diperlukan standar kompetensi meliputi: pengetahuan, keterampilan, dan sikap, ketiga elemen tersebut diyakini mempengaruhi kinerja karyawan yang akan diuraikan berikut ini:

a. Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang individu sumber daya manusia berdasarkan jenjang pendidikan yang dimiliki, dan disiplin ilmu yang ditekuni, yang membentuk suatu wawasan pengetahuan yang komprehensif dalam membentuk sikap dan karakter dalam mencapai tujuan organisasi.

b. Pemahaman (*Understanding*)

Yaitu kedalaman kognitif, dan afektif yang dimiliki individu. Misalnya, seorang pegawai dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.

c. Kemampuan (*skill*)

Ialah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan pegawai dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.

d. Keterampilan

Keterampilan adalah suatu upaya untuk meningkatkan kinerja. Keterampilan diadakan sebagai suatu kegiatan penyelenggaraan yang terjadwal dan memiliki materi pembelajaran atas kegiatan keterampilan yang dilakukan oleh suatu organisasi. Keterampilan pada dasarnya suatu pengertian yang tidak dapat dipisahkan sebagai suatu keterkaitan yang saling mendukung, biasanya kegiatan pendidikan dan latihan juga diartikan sebagai kegiatan penataan, yang bertujuan untuk meningkatkan potensi pengetahuan, keahlian dan penguasaan dalam praktek suatu kegiatan pelaksanaan tugas dan fungsi dari suatu unit kerja.

e. Sikap (Sifat-Sifat Pribadi)

Sikap adalah seseorang yang dapat merencanakan pekerjaan yang akan dilaksanakan mampu mengembangkan dan melaksanakan pekerjaan sesuai rencana yang disusun dengan penuh tanggung jawab, menyusun laporan dari pekerjaan yang dihasilkan, mampu melakukan pengembangan diri, disiplin dan mandiri. Selanjutnya menurut sifat-sifat pribadi (*personal attributes*) merupakan karakteristik dan kualitas

seseorang yang dibawa ke tempat kerja seperti kejujuran, empati, stamina, dan lain-lain (Saripuddin, 2017).

f. Minat (*interest*)

Kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan.

Misalnya, melakukan suatu aktivitas kerja.

Sumber daya manusia dapat tetap bertahan karena mereka memiliki kompetensi manajerial, yaitu kemampuan dalam merumuskan visi dan strategi sebuah organisasi serta kemampuan dalam memperoleh dan mengarahkan sumber daya manusia dengan mewujudkan visi dan menetapkan sasaran strategis organisasi maupun perusahaan. Dalam operasional, kompetensi tersebut membuat sumber daya manusia mampu menggali potensi sumberdaya manusia lain yang dimiliki sebuah instansi organisasi maupun perusahaan, dimana dapat meningkatkan produktivitas hasil yang optimum bagi sebuah organisasi ataupun perusahaan (Safrianti, 2021)

Selanjutnya (Ainanur dan Tirtayasa, 2018) menguraikan indikator kompetensi sebagai berikut:

- a. Motif (*Motives*) adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau dikehendaki seseorang yang menyebabkan tindakan. Motif meggerakkan, mengarahkan, dan menyeleksi perilaku terhadap kegiatan atau tujuan tertentu dan menjauh dari orang lain.
- b. Sifat (*Traits*) adalah karakteristik-karakteristik fisik dan respons-respons konsisten terhadap berbagai situasi atau informasi.

- c. Konsep diri (*Self concept*) adalah sikap, nilai dan citra diri seseorang.
- d. Pengetahuan (*Knowlegde*) adalah pengetahuan atau informasi seseorang dalam bidang spesifik tertentu.
- e. Keahlian (*Skill*) adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik tertentu atau tugas mental tertentu

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator untuk variabel kompetensi dalam penelitian ini adalah Pengetahuan (*Knowledge*), Pemahaman (*Understanding*), Kemampuan (*skill*), Keterampilan, Sikap (Sifat-Sifat Pribadi), dan Minat (*interest*) (Gordon 1988 dalam Saputra (2021)).

2.1.3 Motivasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata *motivation*, yang artinya dorongan daya batin *to motivate* artinya mendorong untuk berperilaku atau berusaha. Motivasi dalam manajemen, lebih menitik beratkan pada bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Sutrisno, 2009 motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi

tingginya rendah produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai (Jasman Saripuddin, 2019).

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi manajer, karena menurut defenisi manajer harus dengan dan melalui orang lain (Jufrizen, 2018).

(M. S. P. Hasibuan, 2019) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintregasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Jasman dan Silvya, 2019).

Dari pendapat di atas didefinisikan bahwa Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi manajer, karena menurut defenisi manajer harus dengan dan melalui orang lain (Jufrizen, 2018).

2.1.3.2 Tujuan Motivasi Kerja

Tujuan Motivasi menurut Hasibuan (2019) mengatakan bahwa tujuan Motivasi adalah sebagai berikut:

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- b. Meningkatkan modal dan kepuasan kerja karyawan.
- c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan pada perusahaan.
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
- f. Mengefektifkan keadaan karyawan.
- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- h. Meningkatkan kreativitas dan prestasi kerja yang baik.
- i. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- j. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- k. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Adapun tujuan motivasi menurut (Mujiatun, 2017) yaitu:

- a. Meningkatkan moral dan disiplin karyawan.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- d. Meningkatkan kepemimpinan karyawan.
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.

- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat bahan baku.

2.1.3.3 Manfaat Motivasi Kerja

Manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya, pekerjaan diselesaikan sesuai dengan standard yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan, serta orang akan senang melakukan pekerjaannya. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang mengerjakannya, orang pun akan merasa dihargai atau diakui (Maharani, Tanjung, & Pasaribu, 2022).

Hal ini terjadi karena pekerjaannya betul-betul berharga bagi orang yang termotivasi dan orang akan bekerja keras, hal ini dimaklumi karena dorongan yang begitu tinggi untuk menghasilkan sesuai target yang mereka tetapkan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan, semangat juangnya akan tinggi, hal ini akan memberikan suasana kerja yang bagus.

Dengan demikian, berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pemberian motivasi oleh pimpinan terhadap karyawan sangat diperlukan dalam usaha mencapai suatu tujuan organisasi, karena pemberian motivasi sangatlah menunjang karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

2.1.3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Sunyoto (2013) faktor-faktor mempengaruhi motivasi ada tujuh yaitu:

a. Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang pegawai pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

b. Prestasi Kerja

Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang pegawai untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.

c. Pekerjaan itu sendiri

Tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan, semua terserah pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri atau tidak.

d. Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan, seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi pada pegawai. Penghargaan di sini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi.

e. Tanggung jawab

Pertanggung jawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para pegawai merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para pegawai, namun di sisi lain para pegawai pun harus memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing – masing.

f. Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi pegawai dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawai yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula. Hal ini akan dapat mendorong para pegawai yang mempunyai kelebihan di bidangnya untuk berprestasi lebih baik lagi.

g. Keberhasilan dalam bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para pegawai untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan pegawai bahwa mereka telah mampu mempertanggung jawabkan apa yang menjadi tugas mereka.

Sedangkan menurut (Habibi, 2005) ada beberapa faktor- faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan dilihat dari sudut yaitu:

- a. Kesejahteraan karyawan
- b. Penghargaan
- c. Lingkungan kerja
- d. Masa kerja
- e. Pendidikan dan latihan kerja

2.1.3.5 Indikator Motivasi Kerja

Adapun indikator mengenai motivasi menurut (Putri & Rivai, 2019), adalah sebagai berikut :

a. Rasa aman dalam bekerja

Rasa aman karyawan dalam melakukan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Sehingga tidak ada kendala yang berarti yang dapat mengganggu kenyamanan bekerja.

b. Mendapatkan gaji yang adil

Mendapatkan imbalan yang sesuai dengan tingkat pendidikan pegawai dan kesesuaian gaji standard kerja dengan beban tugas yang diberikan.

c. Lingkungan kerja yang menyenangkan

Lingkungan kerja yang sesuai dengan keinginan karyawan untuk melaksanakan kerja atau tugas dengan baik sehingga pegawai bekerja dengan lingkungan yang menyenangkan.

d. Penghargaan atas prestasi kerja

Penghargaan atas prestasi kerja yang dilakukan oleh karyawan kepada perusahaan, sehingga membuat pegawai merasa dihargai.

Sedangkan menurut Stephen (2008) menyatakan bahwa indikator dari motivasi adalah sebagai berikut:

a. Aktualisasi diri

Adalah kebutuhan naluriyah pada manusia untuk melakukan yang terbaik yang dia bisa.

b. Penghargaan

Adalah sesuatu yang diperoleh seseorang karena telah berhasil mendapatkan sesuatu setelah memberikan kontribusi.

c. Kebutuhan sosial

Adalah kebutuhan akan saling berinteraksi antara manusia yang satu dengan manusia yang lainnya dalam kehidupan bermasyarakat.

d. Kebutuhan rasa aman.

Adalah jaminan keamanan, stabilitas, perlindungan, struktur, keteraturan, bebas dari rasa takut dan cemas.

e. Kebutuhan fisik

Adalah kebutuhan akan kekuatan, percaya diri, dan kemandirian.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator untuk variabel motivasi dalam penelitian ini adalah rasa aman dalam bekerja, mendapatkan gaji yang adil, lingkungan kerja yang menyenangkan, dan penghargaan atas prestasi kerja (Putri & Rivai, 2019).

2.1.4 *Employee Engagement*

2.1.4.1 *Pengertian Employee Engagement*

Employee engagement merupakan keadaan dimana anggota dari sebuah organisasi mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya. Dalam engagement, seseorang akan mempekerjakan dan mengekspresikan diri

mereka secara fisik, kognitif, dan emosional selama menunjukkan performa mereka. Aspek kognitif dalam employee engagement mencakup keyakinan yang dimiliki oleh karyawan mengenai organisasi tersebut, para pemimpinnya, dan kondisi kerja. Aspek emosional meliputi bagaimana perasaan karyawan terhadap organisasi dan pemimpinnya. Sedangkan aspek fisik meliputi energi fisik yang dikeluarkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas peran yang ia miliki di organisasi (Megani, 2012).

Menurut Kahn (1990) employee engagement adalah bentuk kepuasan seseorang terhadap pekerjaannya yang ditunjukkan dengan cara mengekspresikan diri lewat kemampuan fisik, kognitif dan emosional.

Definisi lain dari employee engagement adalah ekspresi yang diinginkan berdasarkan peran individu dalam bekerja sehingga mereka dapat mencapai dan melewati harapan atas pekerjaan individu tersebut (Sentanodkk, 2016).

Dari beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* adalah perasaan senang yang muncul ketika individu melakukan pekerjaannya. Perasaan ini timbul karena individu tersebut merasa mempunyai kecintaan terhadap pekerjaannya (Bhattacharya, 2015).

2.1.4.2 Keuntungan *Employee Engagement*

Handoko (2016) menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat engagement maka akan semakin tinggi kinerja organisasi tersebut dan banyak keuntungan yang dihubungkan dengan level *engagement* yang tinggi, yaitu:

- a. Meningkatkan produktivitas

- b. Meningkatkan keuntungan perusahaan
- c. Kualitas kerja yang tinggi
- d. Meningkatkan efisiensi kerja
- e. *Turnover* yang rendah
- f. Mengurangi ketidakhadiran
- g. Meminimalkan kecurangan dan kesalahan karyawan
- h. Meningkatnya kepuasan pelanggan
- i. Meningkatnya kepuasan karyawan
- j. Mengurangi waktu yang hilang akibat kecelakaan kerja
- k. Meminimalkan keluhan EEO atau *Employee Employment Opportunity*

Sedangkan menurut (Prayogi & Fahmi, 2021) *Employee Engagement* menciptakan hubungan kuat dengan setiap karyawannya. Hubungan ini juga akan membuat karyawan untuk fokus kepada pencapaian yang ingin dituju, membangun kerjasama tim yang solid, serta tidak lupa untuk mengucapkan terima kasih dan apresiasi atas pencapaian antar divisi.

2.1.4.3 Tujuan *Employee Engagement*

Adapun tujuannya ialah sebagai berikut (Ferinia, Prasetio, & Hutagalung, 2018) :

- a. Mengukur Keterlibatan Karyawan

Alasan utama untuk menyusun survei keterlibatan adalah untuk mengukur tingkat keterlibatan karyawan. Dengan mengukur keterlibatan karyawan dalam organisasi. Faktor yang umumnya membuat karyawan merasa terlibat dengan perusahaan adalah kemajuan karir, pengakuan

prestasi kerja, peluang pelatihan dan pengembangan, kepemimpinan, budaya perusahaan, dan sebagainya.

b. Mendengarkan Suara Karyawan

Survei keterlibatan sangat penting karena memberikan karyawan tempat mengemukakan umpan balik secara terbuka. Hal ini adalah kesempatan emas untuk membangun komunikasi dua arah dan melibatkan karyawan secara aktif dalam proses pengembangan bersama tim manajemen. Terlibat secara aktif dalam proses perencanaan membuat karyawan menyadari bahwa keberadaan mereka dalam perusahaan sangat penting dan dihargai.

c. Membantu Perencanaan

Setelah menilai seberapa terlibat karyawan, perusahaan akan membuat rencana. Informasi yang diperoleh dari penilaian digunakan untuk mengidentifikasi kekuatan dan peluang untuk meningkatkan keterlibatan karyawan dalam organisasi. Perusahaan dapat mengembangkan rencana di seluruh perusahaan atau fokus langsung pada area tertentu

d. Meningkatkan Perumbuhan Perusahaan

Menilai keterlibatan juga akan meningkatkan pertumbuhan perusahaan. Sederhananya, umpan balik dari survei keterlibatan akan memberi informasi berharga yang dapat ditindaklanjuti. Saat penindaklanjutan dan penyelesaian berhasil, maka pertumbuhan perusahaan akan ikut tumbuh.

Sedangkan menurut (Megani, 2012) ada beberapa tujuan *employee engagement* yaitu sebagai berikut :

- a. Karyawan yang *Engage* akan Lebih Produktif
- b. Mempertahankan Karyawan Terbaik
- c. Memperkuat Budaya Perusahaan
- d. Engagement adalah Gejala dari Kesuksesan

2.1.4.4 Manfaat *Employee Engagement*

Adapun manfaatnya diantaranya :

- a. Bagi Karyawan
 1. *Employee Engagement* menciptakan semangat baru bagi karyawan ketika mereka bangun pagi untuk berangkat ke kantor. Karyawan akan selalu berpikir positif dalam melakukan pekerjaannya serta memberikan ide-ide hebat untuk perkembangan tim serta perusahaan.
 2. *Employee Engagement* menciptakan hubungan kuat dengan setiap karyawannya. Hubungan ini juga akan membuat karyawan untuk fokus kepada pencapaian yang ingin dituju, membangun kerjasama tim yang solid, serta tidak lupa untuk mengucapkan terima kasih dan apresiasi atas pencapaian antar divisi.
 3. *Employee Engagement* menghilangkan pemikiran jenuh dan negatif dari setiap masalah yang dihadapi oleh karyawan dalam kehidupannya. Pendekatan ini dapat membuat karyawan menjadi semangat kembali ketika melakukan pekerjaan di perusahaan.

b. Bagi Perusahaan

1. Perusahaan akan memiliki karyawan dengan sikap dan perilaku yang positif. Dengan perilaku positif, tentu akan mengarah kepada pertumbuhan perusahaan yang lebih baik dari tahun sebelumnya.
2. Libatkan karyawan dalam setiap pengambilan keputusan.
Perusahaan dapat menemukan sudut pandang yang berbeda dari berbagai generasi karyawannya. Jadikan mereka bagian penting dalam strategi perencanaan dan pada akhirnya, merekalah yang akan merealisasikan perencanaan tersebut melebihi dari hasil yang diharapkan.
3. Karyawan akan menjadi loyal kepada perusahaan karena adanya Employee Engagement di tempat mereka bekerja. Mereka juga dengan bangga akan menceritakan dan bahkan menyarankan orang yang ditemuinya untuk menggunakan produk atau jasa yang dimiliki oleh perusahaannya.
4. *Employee Engagement* menciptakan komitmen lebih dari karyawan kepada perusahaan. Jumlah absen karena karyawan yang sakit menjadi berkurang, meredam angka untuk tingkat kecelakaan dalam proses pekerjaan, serta meningkatkan produktifitas sepanjang tahun.

Dan Manfaat lainnya menurut (Syamtar & Mayasari, 2019) ialah :

- a. Kinerja tim yang lebih baik
- b. Meningkatnya produktivitas
- c. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan karyawan
- d. Menurunnya tingkat *turnover*
- e. Relasi yang lebih baik
- f. Pelayanan pelanggan yang lebih baik
- g. Meningkatkan profit perusahaan

2.1.4.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Employee Engagement*

Menurut Marciano (2010) ada 7 faktor yang mempengaruhi terjadinya *employee engagement*, yaitu:

- a. *Recognition*

Recognition (pengakuan), karyawan merasa kontribusi mereka diketahui dan diapresiasi, pemberian reward diberikan berdasarkan kinerja dan para atasan secara regular mengakui anggota tim berhak mendapatkannya.

- b. *Empowerment* (pemberdayaan)

Para atasan menyediakan peralatan kerja, sumber daya dan pelatihan yang dibutuhkan karyawan untuk sukses dalam pekerjaan, memberikan otonomi dan didorong untuk mengambil resiko.

- c. *Supportive feedback*

Supportive feedback (umpan balik yang mendukung) berarti para

atasan memberikan feedback yang spesifik pada waktunya dalam suatu media yang mendukung, tulus, dan konstruktif, bukan untuk membuat malu atau menghukum.

d. *Partnering*

Partnering (kemitraan), karyawan diperlakukan sebagai mitra bisnis dan secara aktif berkolaborasi dalam pengambilan keputusan bisnis, menerima.

Sedangkan menurut (Syamtar & Mayasari, 2019) yang terbagi atas tujuh faktor yang mempengaruhi *employee engagement* yang terdiri dari lingkungan kerja, kepemimpinan, hubungan tim dan rekan kerja, pelatihan dan pengembangan karir, kompensasi, kebijakan organisasi, dan kesejahteraan di tempat kerja.

2.1.4.6 Indikator *Employee Engagement*

Employee engagement dapat diukur melalui tiga dimensi yang diutarakan oleh Schaufeli dkk (2002:10) :

- a. *Vigor*, Adalah perilaku yang melibatkan energi yang besar dan kekuatan mental saat bekerja.
- b. *Absorption*, merupakan aspek yang berpatokan pada konsentrasi dan keseriusan seseorang dalam melakukan pekerjaannya, menikmati pekerjaannya dan menyebabkan waktu terasa bergulir sangat cepat ketika seseorang sedang bekerja serta merasa berat untuk memisahkan diri dari pekerjaan dan berakibat melupakan

semua kegiatan yang ada disekitarnya.

- c. *Dedication*, dapat dilihat dari keterlibatan individu dalam pekerjaan serta mengalami rasa antusias yang tinggi, kebanggaan, dan penuh makna.

Adapun juga menurut (Kartono, 2017) *Employee engagement* dapat diukur dengan menggunakan 5 indikator yaitu, sikap positif dan bangga pada organisasi, kepercayaan terhadap hasil produk/layanan organisasi, organisasi memberi kesempatan untuk berkinerja dengan baik, bertindak rendah hati dan menjadi anggota tim yang baik, pemahaman luas akan pekerjaan.

Maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator untuk variabel *employee engagement* dalam penelitian ini adalah *vigor*, *absorption*, dan *dedication*.

2.2 Kerangka Konseptual

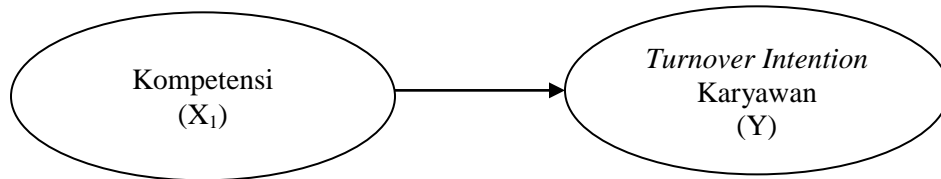
Kerangka Konseptual adalah kemampuan seseorang peneliti dalam mengaplikasikan pola berfikirnya dalam menyusun secara sistematis.

2.2.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Menurut Wibowo (2009) mengemukakan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Dengan begitu Dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki

kompetensi kerja yang memadai, tidak memungkinkan untuk meninggalkan perusahaan (Andika, 2020).



Gambar 2.1

Pengaruh Kompetensi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan

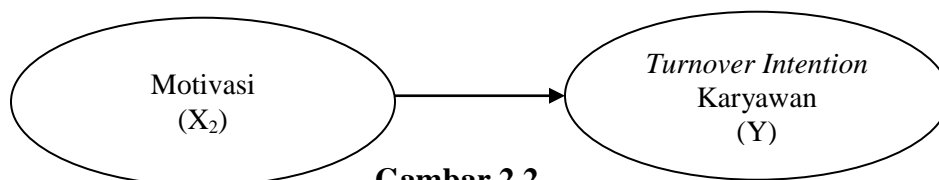
Maka penulis menarik hipotesis :

H1 : Kompetensi berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan

2.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan dari luar yang ada, pada intinya berkisar sekitar imbalan materi dan imbalan non materi yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, dimana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan (Jasman Saripuddin Hasibuan & Silvy, 2019).

Dapat disimpulkan bahwa dengan adanya motivasi kerja yang kuat dari karyawan, maka keputusan karyawan untuk melakukan *turnover intention* pun akan jarang terjadi (Purwati, 2020).



Gambar 2.2

Pengaruh Motivasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan

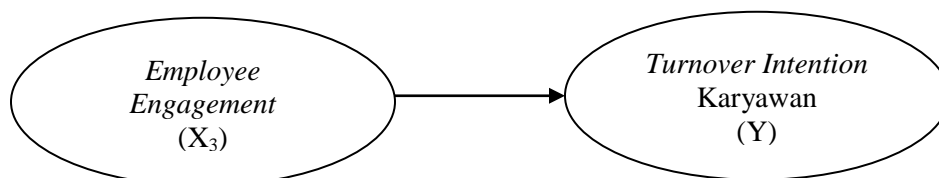
Maka penulis menarik hipotesis :

H2 : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*

Karyawan.

2.2.3 Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Employee engagement merupakan suatu keadaan karyawan yang terlibat langsung secara psikologis dengan pekerjaannya (Nanda, 2021). Karyawan akan terlibat secara fisik, kognitif, maupun secara emosional selama menunjukkan performanya didalam bekerja. Dengan begitu karyawan yang memiliki rasa “*engaged*” akan tidak memunculkan pemikiran untuk meninggalkan perusahaan.



Gambar 2.3

Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Maka penulis menarik hipotesis :

H3 : *Employee Engagement* berpengaruh terhadap *Turnover Intention*

Karyawan.

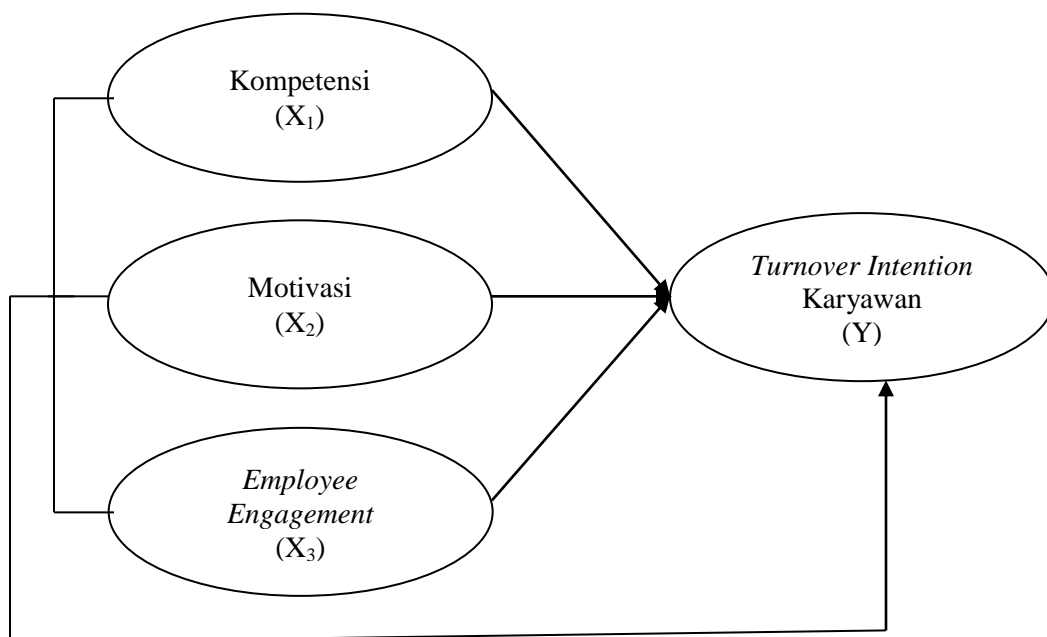
2.2.4 Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan *Employee Engagement* Terhadap *Turnover Intention*

Dengan adanya kompetensi, pekerjaan karyawan akan terselesaikan dengan cepat dan baik apabila seorang karyawan memiliki kompetensi yang kompeten, lalu motivasi kerja juga membuat suatu pekerjaan yang akan dilakukan seorang karyawan akan selesai dengan baik, dan juga dengan adanya *employee engagement*, karyawan akan terlibat secara fisik, kognitif, maupun secara emosional selama menunjukkan performanya didalam bekerja dan karyawan yang memiliki rasa “*engaged*” akan tidak memunculkan pemikiran untuk meninggalkan perusahaan. Maka penulis menarik hipotesis :

H4 : Kompetensi, Motivasi Kerja, dan *Employee Engagement*

berpengaruh terhadap *Turnover Intention*

Setelah dijabarkan pengaruh antar variabel x terhadap variabel y, maka dapat dijelaskan bahwa variabel Kompetensi, Motivasi Kerja, dan *Employee Engagement* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan. Dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 2.4. Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan (Sugiyono, 2017). Dengan demikian, berdasarkan kerangka konseptual di atas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kompetensi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Map Aktif Adiperkasa.
2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Map Aktif Adiperkasa.
3. *Employee engagement* berpengaruh terhadap *turnover intention*

karyawan pada PT. Map Aktif Adiperkasa.

4. Kompetensi, motivasi kerja, dan *employee engagement* berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Map Aktif Adiperkasa.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan jenis metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang lebih menekankan pada aspek pengukuran secara obyektif terhadap fenomena sosial. Untuk dapat melakukan pengukuran, setiap fenomena sosial dijabarkan ke dalam beberapa komponen masalah, variabel, dan indikator. Setiap variabel yang ditentukan diukur dengan memberikan simbol-simbol angka yang berbeda-beda sesuai dengan kategori informasi yang berkaitan dengan variabel tersebut. Dengan menggunakan simbol-simbol angka tersebut, teknik perhitungan secara kuantitatif matematik dapat dilakukan sehingga dapat menghasilkan suatu kesimpulan yang berlaku umum di dalam suatu parameter (Bi Rahmani, 2016).

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif, yaitu penelitian yang dilakukan untuk menganalisis hubungan atau pengaruh antara dua atau lebih variabel (H Timotius, 2017). Peneliti menggunakan pendekatan asosiatif karena pertanyaan dalam penelitian ini bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel. Alasan memilih penelitian asosiatif sebagai metode penelitian disebabkan karena untuk meneliti data yang bersifat hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Sementara itu, dalam pendekatan asosiatif ini dimana kecenderungan data yang digunakan dalam metode kuantitatif.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan penjelasan mengenai cara-cara tertentu yang digunakan oleh peneliti untuk mengukur (mengoperasionalkan) *construct* menjadi variabel peneliti yang dapat diukur (Supriyanto, 2010). Variabel penelitian adalah suatu sifat yang dapat memiliki berbagai macam nilai. Kalau diekspresikan secara berlebihan, variabel adalah sesuatu yang bervariasi. Variabel biasanya diekspresikan dalam bentuk simbol/lambang (umumnya digunakan simbol x dan y) yang padanya dilekatkan bilangan atau nilai (Ikhsan, 2014).

Ada dua macam variabel dalam penelitian ini (Ikhsan, 2014), yaitu :

1. Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Variabel dependen (*dependent variables*) atau variabel terikat merupakan jenis variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel ini secara matematis disimbolkan dengan huruf y . Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Minat Penggunaan *Mobile Banking* (Y).

2. Variabel Independen (Variabel Bebas)

Variabel independen (*independent variables*) disebut juga dengan variabel bebas merupakan jenis variabel yang dipandang sebagai penyebab munculnya variabel dependen yang diduga sebagai akibatnya. Variabel ini secara matematis disimbolkan dengan huruf x . Dalam penelitian ini, terdapat tiga variabel yang tergolong dalam variabel independen yaitu Kegunaan ($X1$), Kepercayaan ($X2$), dan Resiko ($X3$).

Definisi operasional variabel penelitian dijelaskan pada tabel 3.2

sebagai berikut :

Tabel 3.1. Definisi Operasional Variabel

No	Jenis Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	<i>Turnover Intention</i> (Y)	keinginan seorang karyawan untuk keluar dan pindah dari organisasi satu ke organisasi lainnya atau keinginan pegawai untuk memindahkan diri secara sukarela dari organisasi atau perusahaan atau dianggap sebagai gerakan karyawan untuk mengundurkan diri dari organisasi.	1. Memikirkan untuk keluar (<i>Thinking of Quitting</i>). 2. Pencarian alternatif pekerjaan (<i>Intention to search for alternatives</i>). 3. Niat untuk keluar (<i>Intention to Quit</i>)	<i>Likert</i>
2	Kompetensi (X1)	Pegawai yang memiliki karakteristik kerja yang unggul, mampu beradaptasi saat situasi dan kondisi menuntut kemampuan diri dan kualitas kerja yang diharapkan untuk mengembangkan dirinya agar dapat bekerja secara mandiri handal dan memiliki kualitas.	1. Pengetahuan (<i>Knowledge</i>) 2. Pemahaman (<i>Understanding</i>) 3. Kemampuan (<i>skill</i>) 4. Keterampilan 5. Sikap (Sifat-Sifat Pribadi) 6. Minat (<i>interest</i>)	<i>Likert</i>
3	Motivasi Kerja (X2)	Kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini	1. Rasa aman dalam bekerja 2. Mendapatkan gaji yang adil 3. Lingkungan kerja yang	<i>Likert</i>

		merupakan subyek yang penting bagi manajer, karena menurut defenisi manajer harus dengan dan melalui orang lain.	menyenangkan 4. Penghargaan atas prestasi kerja	
4	<i>Employee Engagement</i> (X3)	Perasaan senang yang muncul ketika individu melakukan pekerjaannya. Perasaan ini timbul karena individu tersebut merasa mempunyai kecintaan terhadap Pekerjaannya.	1. <i>Vigor</i> 2. <i>Absorption</i> 3. <i>Dedication</i>	<i>Likert</i>

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Map Aktif Adiperkasa Medan.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini di mulai pada bulan Maret s/d Juli 2022. Dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3.2. Waktu Penelitian

No	Uraian Kegiatan	Bulan																			
		Maret 2022				April 2022				Mei 2022				Juni 2022				Juli 2022			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Observasi Awal			■																	
2	Pengajuan Judul			■	■																
3	Penulisan Proposal			■	■	■															
4	Bimbingan Proposal			■	■	■															
5	Seminar Proposal					■	■														
6	Pengumpulan Data						■	■													
7	Penulisan Skripsi									■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
8	Bimbingan Skripsi													■	■	■	■	■	■	■	■
9	Sidang Meja Hijau																				■

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2016) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: Objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dari pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa populasi adalah objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah penelitian. Dengan demikian, populasi penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Map Aktif Adiperkasa Medan sebanyak 40 orang.

Tabel 3.3. Rincian Data Jumlah Karyawan PT. MAP Aktif Adiperkasa Medan

No	Bagian	Jumlah
1	Chief Executive Officer (CEO)	1
2	Human Recource Development (HRD)	1
3	Operational Manager	1
4	Operational In Charge	1
5	Supervisor Store	2
6	Visual Merchandise	4
7	Leader Store	5
8	Sales Counter	4
9	Kasir	7
10	Backup Leader Store	4
11	Staff	10
Jumlah		40

Sumber : PT. MAP Aktif Adiperkasa Medan

3.4.2 Sampel

Sampel merupakan populasi kecil yang digunakan dalam penelitian. Sampel terdiri dari kelompok individu yang dipilih dari kelompok yang lebih besar dimana pemahaman dari hasil penelitian diberlakukan.

Menurut Sugiyono (2016) menyatakan bahwa “sampel adalah bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Berdasarkan pernyataan tersebut, maka sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi. Menurut Sugiyono (2016) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan demikian dalam penelitian ini penulis menentukan semua populasi yang berjumlah 40 orang untuk dijadikan sampel.

Tabel 3.4. Data Jumlah Sampel Tiap Unit Bagian

No	Bagian	Jumlah
1	Chief Executive Officer (CEO)	1
2	Human Recource Development (HRD)	1
3	Operational Manager	1
4	Operational In Charge	1
5	Supervisor Store	2
6	Visual Merchandise	4
7	Leader Store	5
8	Sales Counter	4
9	Kasir	7
10	Backup Leader Store	4
11	Staff	10
Jumlah		40

Sumber : PT. MAP Aktif Adiperkasa Medan

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Kuisisioner (Angket)

Daftar pernyataan yang sudah di persiapkan terlebih dahulu untuk diberikan kepada responden yang berhubungan dengan objek yang akan diteliti. Dalam hal ini memberikan daftar pernyataan kepada responden untuk memperoleh data yang berhubungan variabel yang diteliti. Skala yang digunakan adalah Likert dengan kategori :

Tabel 3.5. Alternatif Jawaban Dengan Skala Likert

Simbol	Alternatif Jawaban	Nilai
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Skala ini mudah dipakai untuk penelitian yang berfokus pada responden dan objek. Jadi peneliti dapat mempelajari bagaimana respon yang berbeda dari tiap-tiap responden (Ghozali, 2006).

3.5.2 Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan dibuat untuk mengumpulkan data dan informasi dengan bantuan bermacam-macam buku yang memberikan landasan bagi perumusan hipotesis penyusunan kuesioner, dan pembahasan teoritis.

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah cara melaksanakan analisis terhadap data, dengan tujuan mengolah data tersebut menjadi informasi, sehingga karakteristik dan sifat-sifat datanya mudah dipahami dan mampu menjawab masalah-masalah yang berkaitan dengan kegiatan penelitian (Martono, 2016). Untuk mendukung hasil penelitian, data penelitian yang diperoleh akan dianalisis dengan alat statistic melalui bantuan software SPSS Statistic Version 23.0.

3.6.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan model penelitian yang berusaha menggambarkan dan menginterpretasi objek sesuai dengan apa adanya. Dengan analisis deskriptif, dimungkinkan untuk melakukan hubungan antar variabel, menguji hipotesis, mengembangkan generalisasi, dan mengembangkan teori yang memiliki validitas universal (Ikhsan, 2014). Penelitian ini menjabarkan nilai minimum, nilai maksimum, rata-rata, dan standar deviasi dari setiap variabel.

3.6.2 Uji Kualitas Data

3.6.2.1 Uji Validitas

Validitas merupakan produk dari validasi. Validasi adalah suatu proses yang dilakukan oleh penyusun atau pengguna instrumen untuk mengumpulkan data secara empiris guna mendukung kesimpulan yang dihasilkan oleh skor instrumen. Sedangkan validitas adalah kemampuan suatu alat ukur untuk mengukur sasaran ukurnya. Dalam mengukur validitas perhatian ditujukan pada isi dan kegunaan instrumen.

Validitas dilakukan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu item dikatakan jika pernyataan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Agar data yang diperoleh bisa relevan/sesuai dengan tujuan uji validitas yang digunakan adalah dengan cara menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan skor setiap konstruknya. Metode yang digunakan adalah dengan membandingkan antara nilai korelasi atau r hitung dari variabel penelitian dengan nilai r_{tabel} (Sugiyono, 2016).

3.6.2.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebagai alat ukur yang berkenan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data yang dihasilkan dari proses pengumpulan data dengan menggunakan instrumen (Sinulingga, 2015). Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur seberapa besar suatu pengukuran mengukur dengan stabil atau konsisten. Instrumen dipercaya jika jawaban dari responden atas pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji ini dilakukan

dengan menggunakan koefisien *cronbach alpha*. Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini, apabila nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,70 (Bi Rahmani, 2016).

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik adalah uji statistik untuk mengukur sejauh mana sebuah model regresi dapat disebut sebagai model yang baik. Model regresi disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi asumsi-asumsi klasik yaitu multikolinieritas, autokorelasi, heteroskedastisitas, dan normalitas (Bi Rahmani, 2016). Uji Asumsi Klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model estimasi telah memenuhi kriteria ekonometrika, dalam arti tidak terjadi penyimpangan yang cukup serius dari asumsi-asumsi yang harus dipenuhi dalam metode *Ordinary Lest Square* (OLS). Setidaknya terdapat empat uji asumsi yang harus dilakukan, tetapi di dalam penelitian ini peneliti hanya melakukan tiga uji saja dan tidak menggunakan uji auto korelasi dikarenakan data yang digunakan peneliti adalah data primer atau data yang bersumber langsung dari objek penelitian. Berikut uji yang harus dilakukan dalam penelitian ini :

3.6.3.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Alat uji yang digunakan adalah dengan analisis grafik histogram dan grafik *normal probability plot* dan uji statistik dengan *Kolmogorov-Smirnov (1-sample K-S)* (Ghozali, 2009).

Dasar pengambilan keputusan dengan analisis grafik normal probability plot dan juga grafik histogram adalah :

- a. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi syarat normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Dasar pengambilan keputusan uji statistik dengan Kolmogorov-Smirnov Z (I-Sample K-S) adalah :

- a. Apabila nilai signifikansi $> 0,05$ atau 5% maka data terdistribusi secara normal.
- b. Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ atau 5% maka data tidak terdistribusi normal (Ghozali, 2009).

3.6.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi yang kuat diantara variabel-variabel independen yang diikutsertakan dalam pembentukan model. Untuk mendeteksi apakah model regresi linear mengalami multikolinearitas dapat diperiksa menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk masing-masing variabel independen, yaitu jika variabel independen mempunyai nilai VIF tidak melebihi 4 atau 5 berarti tidak terjadi multikolinearitas.

3.6.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji ini digunakan agar mengetahui adanya ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan dalam sebuah model regresi. Menurut Ghozali (2013), uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda maka terjadi problem heteroskedastisitas. Bentuk pengujian yang digunakan dengan metode informal atau metode grafik *scatterplot*.

Dasar analisis: 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik – titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

3.6.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh Kompetensi (X1), Motivasi Kerja (X2), dan *Employee Engagement* (X3) terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen, apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk mengestimasi atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata dari variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio (Ghozali, 2009).

Rumus regresi yang digunakan adalah :

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

Keterangan :

a	= Konstanta
X_1	= Kompetensi
X_2	= Motivasi Kerja
X_3	= <i>Employee Engagement</i>
Y	= <i>Turnover Intention</i> Karyawan
b_1, b_2, b_3	= Koefisien regresi untuk $X_1, X_2,$ dan X_3
e	= Faktor Gangguan

3.6.5 Uji Hipotesis

Uji Hipotesis digunakan untuk menguji kebenaran suatu pernyataan secara statistik dan menarik kesimpulan apakah menerima atau menolak pernyataan tersebut (Syafina, 2018). Tujuan dari uji hipotesis adalah untuk menetapkan suatu dasar sehingga dapat mengumpulkan bukti yang berupa data-data dalam menentukan keputusan apakah menolak atau menerima kebenaran dari pernyataan atau asumsi yang telah dibuat (Syafina, 2018). Uji hipotesis terdiri dari beberapa uji yaitu sebagai berikut :

3.6.5.1 Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien Determinan (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai

koefisien determinan adalah diantara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas (Syafina, 2018).

3.6.5.2 Uji Parsial (Uji t)

Uji t atau lebih dikenal dengan sebutan uji parsial adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual atau parsial dapat menerangkan variasi variabel terikat. Adapun langkah-langkah dalam pengambilan keputusan untuk uji t adalah sebagai berikut : (Syafina, 2018).

- a. Jika nilai t hitung $>$ t tabel dan nilai Sig. t $< \alpha = 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai t hitung $<$ t tabel dan nilai Sig. t $> \alpha = 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Rumus t tabel : (Sahid Raharjo, 2018)

$$t_{\text{tabel}} = t (\alpha/2 : n-k-1)$$

Keterangan :

α : tingkat signifikansi (0,05)

n : jumlah sampel

k : jumlah variabel



Gambar 3.1

Kurva Distribusi t

3.6.5.3 Uji Simultan (Uji F)

Uji F atau lebih dikenal dengan uji simultan adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Syafina, 2018). Langkah-langkah dalam pengambilan keputusan untuk uji F adalah:

- a. Jika F dihitung $> F$ tabel dan nilai $\text{Sig. } F < \alpha = 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika F hitung $< F$ tabel dan nilai $\text{Sig. } F > \alpha = 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

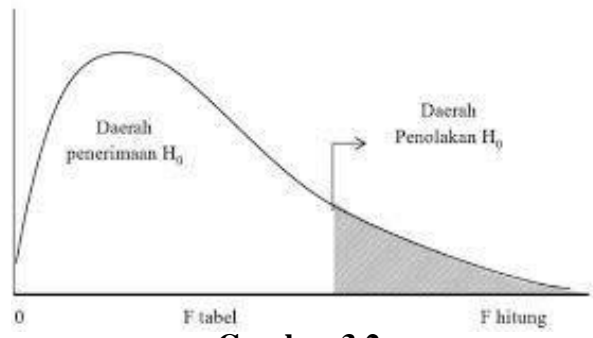
Rumus F Tabel : (Sahid Raharjo, 2018)

$$F_{\text{tabel}} = F(k : n-k)$$

Keterangan :

n : jumlah sampel

k : jumlah variabel X



Gambar 3.2

Kurva Distribusi F

BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1.1 Profil Perusahaan

Berdasarkan Annual Report 2018 yang dapat diakses melalui <https://mapactive.id>, PT MAP Aktif Adiperkasa Tbk (MAP Active) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang ritel yang berfokus pada produk olahraga dan anak-anak. MAP Active terletak di dalam gedung Sahid Sudirman Center – Sahid City, Jakarta 10220, lantai 26. Perusahaan ritel ini memiliki lebih dari 850 toko kebutuhan olahraga dan anak-anak yang tersebar secara nasional. Toko-toko tersebut meliputi Planet Sports, Sports Station, Kidz Station, Golf House, Planet Sports, Planet Kids dan Planet Sports for women. MAP Active berada di tingkat Top 60 Global Sporting Goods dan peringkat pertama di Asia Tenggara.

PT MAP Aktif Adiperkasa Tbk (MAP Active) terbentuk pada tahun 2015 dan menjadi bagian anak perusahaan dari perusahaan induk PT Mitra Adiperkasa Tbk (MAP). PT Mitra Adiperkasa Tbk sendiri berdiri sejak 1995 dan bergerak di bidang lifestyle retailer. MAP mengalami pertumbuhan pesat selama bertahun-tahun ditandai dengan peluncuran saham perdana perusahaan pada bulan November 2004.



Gambar 4.1. Logo Perusahaan

Sumber: Data Internal Perusahaan

Kini, MAP adalah peritel gaya hidup terkemuka di Indonesia dengan lebih dari 2.000 gerai ritel dan beragam portofolio yang mencakup olahraga, mode, toserba, anak-anak, makanan dan minuman serta produk-produk gaya hidup. Beberapa merek terkemuka yang dikelola oleh MAP termasuk Starbucks, Zara, Marks & Spencer, Sogo, Seibu, Oshkosh B' Gosh, Reebok, Burger King, di antara lainnya. MAP memenangkan penghargaan Most Admired Companies (Top 20) dari Fortune Indonesia pada tahun 2012 dan Top 40 Companies dari Forbes Indonesia pada tahun 2011.

4.1.1.2 Visi dan Misi

a. Visi

Menjadi pemimpin dalam bidang ritel omni-channel di Indonesia.

b. Misi

Untuk memberikan kesehatan, kebahagiaan, dan gaya hidup yang lebih memuaskan bagi pelanggan kami yang berharga melalui portofolio merek kelas dunia dan jaringan ritel *omni-channel*.

4.2 Deskripsi Data Penelitian

Dalam Penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket sebanyak 32 item pertanyaan yang terdiri dari 8 item pertanyaan untuk variabel Kompetensi, 8 item pertanyaan untuk variabel Motivasi Kerja, 8 item pertanyaan untuk variabel *Employee Engagement* dan 8 item pertanyaan untuk variabel *Turnover Intention* Karyawan. Angket dalam penelitian ini disebar dan diberikan kepada 40 responden sebagai sampel penelitian menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

Tabel 4.1. Skala Pengukuran Likert

Simbol	Alternatif Jawaban	Nilai
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Pada tabel diatas berlaku baik dalam menghitung variabel Kompetensi (X1), Motivasi Kerja (X2), dan *Employee Engagement* (X3) yaitu variabel bebas maupun variabel terikat *Turnover Intention* Karyawan (Y). Dengan demikian skor angket dimulai dari skor 5 sampai 1.

4.2.1 Karakteristik Responden

Karakteristik yang menjadi identitas responden dalam table berikut ini menunjukkan karakteristik responden berdasarkan kriteria pengelompokkan

berdasarkan penilaian jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa bekerja dari responden yang dijadikan sampel dalam penelitian. Data identitas responden yang dijadikan sampel penelitian tersebut dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-Laki	19	47,5	47,5	47,5
Valid Perempuan	21	52,5	52,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS

Berdasarkan data tabel presentasi diatas dapat disimpulkan bahwa berdasarkan karakteristik data jenis kelamin, mayoritas responden pada penelitian ini berjenis kelamin perempuan yaitu sebesar 21 orang (52,5%) dan minoritas berjenis kelamin laki-laki sebanyak 19 orang (47,5%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini lebih banyak didominasi pada kelamin perempuan.

Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
21-25 Tahun	14	35,0	35,0	35,0
26-30 Tahun	19	47,5	47,5	82,5
Valid 31-35 Tahun	6	15,0	15,0	97,5
36-40 Tahun	1	2,5	2,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS

Berdasarkan tabel presentase diatas dapat dipahami bahwa berdasarkan

karakteristik usia, mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki usia pada kelompok umur 26-30 tahun sebanyak 19 (47,5%), umur 21-25 tahun sebanyak 14 (35%), umur 31-35 tahun sebanyak 6 (15%), dan umur 36-40 tahun sebanyak 1 (2,5%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan usia responden yang bekerja pada PT. Map Aktif Adiperkasa Medan lebih banyak berusia pada kelompok umur 26-30 tahun.

Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	23	57,5	57,5
	Diploma 3 (D3)	3	7,5	65,0
	Strata 1 (S1)	14	35,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS

Berdasarkan data tabel presentase karakteristik diatas dapat dipahami bahwa tingkat pendidikan responden menunjukkan bahwa dalam penelitian ini mayoritas responden pada tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 23 orang (57,5%), minoritas pada tingkat pendidikan D3 sebanyak 3 orang (7,5%), dan sisanya berpendidikan Strata 1 (S1) sebanyak 14 orang (35%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas Karyawan yang bekerja di PT. Map Aktif Adiperkasa Medan dalam penelitian ini lebih didominasi pada tingkat pendidikan SMA/SMK.

Tabel 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja

Masa Bekerja				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
< 1 Tahun	9	22,5	22,5	22,5
1-2 Tahun	5	12,5	12,5	35,0
3-4 Tahun	6	15,0	15,0	50,0
Valid 5-6 Tahun	2	5,0	5,0	55,0
7-8 Tahun	8	20,0	20,0	75,0
> 8 Tahun	10	25,0	25,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS

Berdasarkan data tabel presentasi diatas dapat disimpulkan bahwa berdasarkan karakteristik data lama kerja, mayoritas responden pada penelitian ini memiliki lama kerja pada kelompok > 8 tahun sebanyak 10 (25%), < 1 tahun sebanyak 9 (22,5%), 1-2 tahun 5 (12,5%), 3-4 tahun 6 (15%), 5-6 tahun 2 (5%), dan 7-8 tahun 8 (20%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan lama kerja responden yang bekerja pada PT. Map Aktif Adiperkasa Medan lebih banyak pada kelompok > 8 tahun masa bekerja.

4.2.2 Uji Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan model penelitian yang berusaha menggambarkan dan menginterpretasi objek sesuai dengan apa adanya. Dengan analisis deskriptif, dimungkinkan untuk melakukan hubungan antar variabel, menguji hipotesis, mengembangkan generalisasi, dan mengembangkan teori yang memiliki validitas universal. Penelitian ini menjabarkan nilai minimum, nilai maksimum, rata-rata, dan standar deviasi dari setiap variabel sebagai berikut :

Tabel 4.6. Hasil Uji Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompetensi	40	22	30	25,42	2,341
Motivasi Kerja	40	11	20	16,65	1,955
Employee Engagement	40	23	30	26,22	1,941
Turnover Intention Karyawan	40	9	15	13,00	1,601
Valid N (listwise)	40				

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS

Berdasarkan tabel di atas di setiap variabel dengan jumlah responden berjumlah 40 orang. Variabel Kompetensi (X1) memiliki nilai minimum 22 dan nilai maksimum 30. Nilai rata-rata Kompetensi masing-masing responden sebesar 25,42 dengan simpangan baku atau penyebaran rata-rata sebesar 2,341.

Variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai minimum 11 dan nilai maksimum 20. Nilai rata-rata Motivasi Kerja masing-masing responden sebesar 16,65 dengan simpangan baku atau penyebaran rata-rata sebesar 1,955.

Variabel *Employee Engagement* (X3) memiliki nilai minimum 23 dan nilai maksimum 30. Nilai rata-rata *Employee Engagement* masing-masing responden sebesar 26,22 dengan simpangan baku atau penyebaran rata-rata sebesar 1,941.

Variabel *Turnover Intention* Karyawan (Y) memiliki nilai minimum 9 dan nilai maksimum 15. Nilai rata-rata *Turnover Intention* Karyawan masing-masing responden sebesar 13 dengan simpangan baku atau penyebaran rata-rata sebesar 1,601.

4.3 Uji Kualitas Data

4.3.1 Uji Validitas

Kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum digunakan sebagai alat pengumpul data. Untuk uji validitas kuisisioner dilakukan dengan membandingkan r hitung atau nilai *Pearson Correlation* dengan membandingkan nilai r tabel. Apabila nilai r hitung $>$ r tabel (dengan sig. 0,05), maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid. Jadi apabila nilai r hitung atau nilai *Pearson Correlation* lebih kecil dari nilai r tabel maka butir pertanyaan dalam kuisisioner untuk variabel tersebut tidak valid atau jika r hitung $<$ r tabel (dengan sig. 0,05), maka kuisisioner tersebut tidak valid.

Kuisisioner penelitian ini diuji kepada 40 responden. Nilai r tabel untuk diuji dua sisi pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$. Karena jumlah data (n) 40 atau *df* (*degree of freedom*) = 40. *Df* (*degree of freedom*) diperoleh dari jumlah responden dikurangi dengan 2 ($df = n-2$) atau $df = 40 - 2 = 38$. Maka diperoleh r tabel sebesar 0,320. Hasil pengolahan uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas

Butir Pertanyaan	Variabel	R-Hitung	R-Tabel (Taraf Sig. 5%)	Keterangan
1	Kompetensi (X1)	0,497	0,320	Valid
2		0,621	0,320	Valid
3		0,538	0,320	Valid
4		0,681	0,320	Valid
5		0,528	0,320	Valid
6		0,627	0,320	Valid
1	Motivasi Kerja (X2)	0,566	0,320	Valid
2		0,791	0,320	Valid
3		0,714	0,320	Valid
4		0,767	0,320	Valid

1	<i>Employee Engagement</i> (X3)	0,608	0,320	Valid
2		0,350	0,320	Valid
3		0,486	0,320	Valid
4		0,650	0,320	Valid
5		0,541	0,320	Valid
6		0,511	0,320	Valid
1	<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,664	0,320	Valid
2		0,889	0,320	Valid
3		0,699	0,320	Valid

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwasanya seluruh nilai r hitung dari setiap variabel X1, X2, X3, dan Y lebih besar daripada r tabel dengan taraf signifikansi 5% sehingga dikatakan bahwa seluruh item pertanyaan dari seluruh variabel valid dan dapat digunakan memenuhi syarat validitas.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Selanjutnya terdapat uji reliabilitas. Suatu kuisisioner dinyatakan reliabel jika jawaban seorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu. Pengujian reliabilitas untuk variabel-variabel dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach Alpha*. Variabel-variabel dalam penelitian ini dapat dikategorikan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,70.

Tabel 4.8. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Batas Reliabilitas	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,744	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,867	0,60	Reliabel
<i>Employee Engagement</i> (X3)	0,854	0,60	Reliabel
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,991	0,60	Reliabel

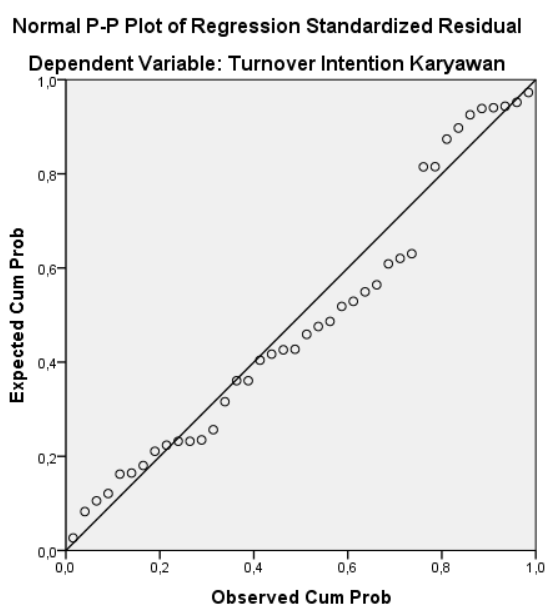
Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan dan pernyataan pada semua variabel penelitian dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *cronbach's alpha* yang lebih besar dari 0,70.

4.4 Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Metode uji normalitas yaitu dengan melihat penyebaran data pada grafik normal P-P *Plot of Regression Standardized Residual*.



Gambar 4.2. Hasil Uji Normalitas dengan P-Plot

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS

Berdasarkan gambar 4.2 menunjukkan bahwa titik-titik atau pola menyebar di sekitar diagonal dan mengikuti diagonal tersebut sehingga data penelitian telah terdistribusi normal dan juga telah memenuhi model regresi yang baik.

Berikut ini hasil uji normalitas dengan menggunakan *Kolmogrov Smirnov* dan *p-value*.

Tabel 4.9. Hasil Uji Normalitas dengan *Kolmogrov Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,90179299
Most Extreme Differences	Absolute	,115
	Positive	,115
	Negative	-,083
Kolmogorov-Smirnov Z		,725
Asymp. Sig. (2-tailed)		,670

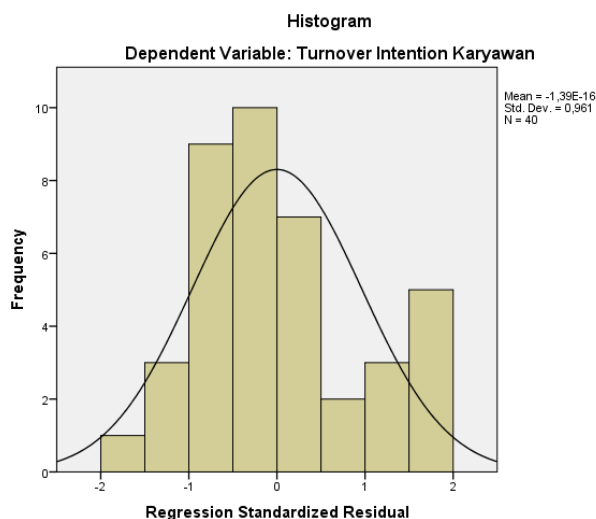
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS

Berdasarkan tabel di atas, Baik dilihat dari hasil uji normalitas seluruh variabel menggunakan perhitungan *Kolmogrov-Smirnov* nilai *asymptotic significant (2-tailed)* atau *P-Value* nilainya sebesar $0,670 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data variabel telah berdistribusi normal.

Berikut ini hasil uji normalitas dengan menggunakan Histogram.



Gambar 4.3. Hasil Uji Normalitas dengan Histogram

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS

Berdasarkan gambar di atas uji normalitas dengan histogram dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel berdistribusi normal karena kurva histogram di atas berbentuk parabola dan bukan garis linear.

4.4.2 Uji Multikolinearitas

Dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factors*) Jika nilai VIF < 10,00 maka tidak terjadi multikolonieritas. Jika nilai VIF > 10,00 maka terjadi multikolonieritas. Dengan melihat nilai *tolerance* Jika nilai *tolerance* > 0,10 artinya tidak terjadi multikolonieritas. Dan jika nilai *tolerance* < 0,10 artinya terjadi multikolonieritas.

Tabel 4.10. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	26,850	7,388		3,634	,001		
	Kompetensi	,540	,726	-,528	5,743	,002	,553	8,900
	Motivasi Kerja	,342	,813	,324	6,421	,006	,845	2,187
	Employee Engagement	,414	,918	,351	7,451	,004	,344	5,626

a. Dependent Variable: Turnover Intention Karyawan

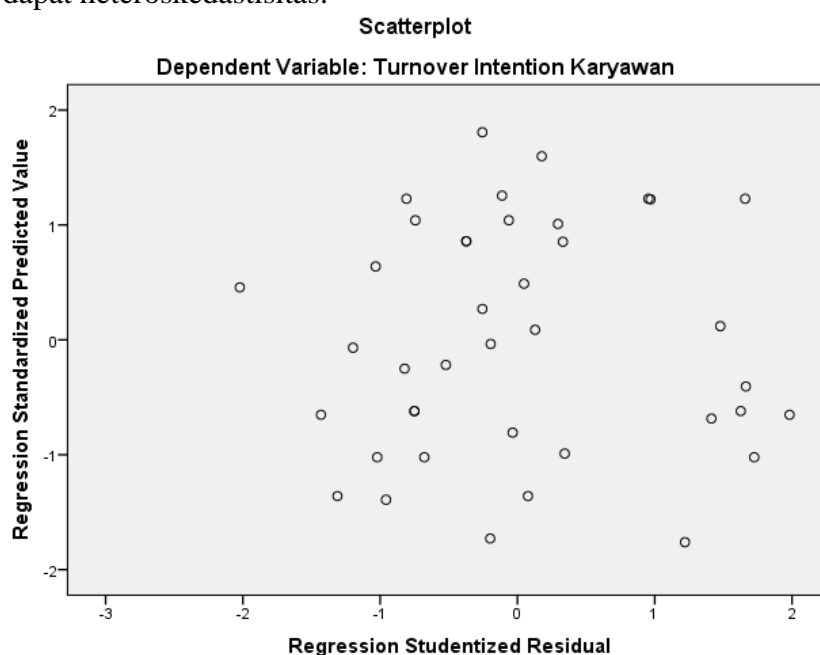
Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS

Jika dilihat pada tabel 4.10 diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel Kompetensi (X1), sebesar 8,900, variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 2,187, dan variabel *Employee Engagement* (X3) sebesar 5,626. Dari masing variabel independen memiliki nilai yang lebih kecil dari nilai 10. Demikian juga nilai *tolerance* pada variabel Kompetensi (X1), sebesar 0,553, variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,845, dan variabel *Employee Engagement* (X3) sebesar 0,344. Dari masing-masing variabel nilai

tolerance setiap variabel independen lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih besar dari 10.

4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu ke pengamat lain. Regresi yang baik harusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Jika titik-titik *scatter plot* membentuk pola-pola tertentu, maka mengindikasikan adanya heteroskedastisitas. Namun jika titik-titik menyebar di atas dan maka titik terdapat heteroskedastisitas.



Gambar 4.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan *Scatter Plot*

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan pola titik-titik pada grafik *scatter plot* tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas

serta tersebar baik di atas maupun di bawah titik nol pada sumbu Y. Hal ini berarti pada model regresi penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi *Turnover Intention* Karyawan.

4.5 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam persamaan regresi linear berganda menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan :

a	= Konstanta
X_1	= Kompetensi
X_2	= Motivasi Kerja
X_3	= <i>Employee Engagement</i>
Y	= <i>Turnover Intention</i> Karyawan
b_1, b_2, b_3	= Koefisien regresi untuk $X_1, X_2,$ dan X_3
e	= Faktor Gangguan

Dan berikut ini adalah hasil pengujian dari analisis regresi linear berganda :

Tabel 4.11. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	26,850	7,388		3,634	,001		
	Kompetensi	,540	,726	-,528	5,743	,002	,553	8,900
	Motivasi Kerja	,342	,813	,324	6,421	,006	,845	2,187
	Employee Engagement	,414	,918	,351	7,451	,004	,344	5,626

a. Dependent Variable: Turnover Intention Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS

Dari nilai-nilai koefisien di atas, dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$\text{Maka : } Y = 26,850 + 0,540X_1 + 0,342X_2 + 0,414X_3$$

Dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa :

- Nilai *constant* (a) = 26,850 artinya apabila skor variabel Kompetensi, Motivasi Kerja, dan *Employee Engagement* sama dengan nol, maka *Turnover Intention* Karyawan meningkat sebesar 26,850.
- Ketika variabel Kompetensi (X1) ditingkatkan sebesar 1%, maka *Turnover Intention* Karyawan akan meningkat sebesar 0,540 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan atau tidak mengalami perubahan.
- Ketika variabel Motivasi Kerja (X2) ditingkatkan sebesar 1%, maka *Turnover Intention* Karyawan akan meningkat sebesar 0,342 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan atau tidak mengalami perubahan.

- d. Ketika variabel *Employee Engagement* (X3) ditingkatkan sebesar 1%, maka *Turnover Intention* Karyawan akan meningkat sebesar 0,414 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan atau tidak mengalami perubahan.

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear berganda tersebut, dapat diketahui bahwa hubungan yang terjadi antara Kompetensi, Motivasi Kerja, dan *Employee Engagement* dengan *Turnover Intention* Karyawan adalah hubungan yang positif, dimana ketika Kompetensi, Motivasi Kerja, dan *Employee Engagement* ditingkatkan, maka akan berdampak pada *Turnover Intention* Karyawan.

4.6 Uji Hipotesis

4.6.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji setiap variabel bebas (X). Apakah Kompetensi (X1), Motivasi Kerja (X2), dan *Employee Engagement* (X3) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat *Turnover Intention* Karyawan (Y). Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis dengan tingkat signifikan (α) = 0,05 ditentukan sebagai berikut:

- 1) $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ berarti H_0 ditolak atau H_a diterima.
- 2) $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ berarti H_0 diterima atau H_a ditolak.

Uji t juga bisa dilihat pada tingkat signifikannya yaitu :

- 1) Jika tingkat signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima.
- 2) Jika tingkat signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima atau H_a ditolak.

Nilai t_{tabel} untuk diuji pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$, tabel distribusi t dicari pada $0,05 : 2 = 0,025$ (uji dua sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $40-3-1 = 36$ (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel

independen). Dengan pengujian dua sisi (signifikansi = 0,025) hasil yang diperoleh untuk t_{tabel} sebesar 2,028.

**Tabel 4.12. Hasil Uji t (Uji Hipotesis)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	26,850	7,388		3,634	,001		
Kompetensi	,540	,726	-,528	5,743	,002	,553	8,900
Motivasi Kerja	,342	,813	,324	6,421	,006	,845	2,187
Employee Engagement	,414	,918	,351	7,451	,004	,344	5,626

a. Dependent Variable: Turnover Intention Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS

Variabel Kompetensi (X1) dapat diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 5,743 dengan signifikansi sebesar 5%. Karena thitung untuk variabel X1 (5,743) lebih besar dari t tabel (2,028) dengan nilai signifikansi sebesar 0,002 < 0,05 maka dapat dikatakan bahwa variabel Kompetensi (X1) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Y), sehingga membuktikan bahwa H1 diterima.

Variabel Motivasi Kerja (X2) dapat diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 6,421 dengan signifikansi sebesar 5%. Karena thitung untuk variabel X2 (6,421) lebih besar dari t tabel (2,028) dengan nilai signifikansi sebesar 0,006 < 0,05 maka dapat dikatakan bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Y), sehingga membuktikan bahwa H2 diterima.

Variabel *Employee Engagement* (X3) dapat diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 7,451 dengan signifikansi sebesar 5%. Karena thitung untuk variabel X3 (7,451) lebih besar dari t tabel (2,028) dengan nilai signifikansi

sebesar $0,004 < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa variabel *Employee Engagement* (X3) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Y), sehingga membuktikan bahwa H3 diterima.

4.6.2 Uji F (Uji Simultan)

Uji statistik F atau uji simultan merupakan kelayakan model/uji statistik untuk menunjukkan apakah secara bersama-sama atau keseluruhan dari koefisien regresi variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen. Dengan tingkat simultan signifikan sebesar 5% atau 0,05.

Nilai F tabel untuk diuji pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$. Dan cara menentukan F tabel yaitu $df (n1) = k-1$ atau $4-1 = 3$. Dan $df (n2) = n-k$ atau $40-4 = 36$. Maka dapat diperoleh Ftabel sebesar 2,87.

Tabel 4.13. Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13,379	3	4,460	7,489	,002 ^b
	Residual	328,396	36	9,122		
	Total	341,775	39			

a. Dependent Variable: Turnover Intention Karyawan

b. Predictors: (Constant), Employee Engagement, Kompetensi, Motivasi Kerja

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS

Dari hasil perhitungan dapat dilihat bahwa nilai signifikan adalah

sebesar 0,002 dan nilai F_{hitung} sebesar 7,489. Dasar pengambilan keputusan adalah jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($Sig < 0,05$) maka kesimpulannya adalah signifikan. Terlihat pada tabel di atas diperoleh nilai signifikansi (0,000) lebih kecil dari 0,05. Maka keputusannya adalah signifikan. Artinya H_4 diterima yang menunjukkan secara bersama-sama (simultan) seluruh variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Untuk nilai F_{hitung} dalam persamaan ini sebesar 7,489 adapun untuk nilai F_{tabel} sebesar 2,87 maka F_{hitung} (7,489) lebih besar daripada F_{tabel} (2,87) sehingga keputusan H_4 diterima, yang artinya seluruh variabel bebas yang terdiri dari variabel Kompetensi, Motivasi Kerja, dan *Employee Engagement* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, yaitu *Turnover Intention* Karyawan.

4.6.3 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi berganda digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas.

Tabel 4.14. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,198 ^a	,639	,641	3,020

a. Predictors: (Constant), Employee Engagement, Kompetensi, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Turnover Intention Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *R Square* sebesar 0,639. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu Kompetensi, Motivasi Kerja, dan *Employee Engagement* mampu menerangkan variabel terikat yaitu *Turnover Intention* Karyawan sebesar 63,9% sisanya 36,1% dijelaskan oleh variabel lain di luar model regresi.

4.7 Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil penelitian terlihat bahwa semua variabel bebas (Kompetensi, Motivasi Kerja, dan *Employee Engagement*) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (*Turnover Intention* Karyawan). lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

4.7.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Menurut Wibowo (2009) mengemukakan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Jika karyawan memiliki kompetensi yang mumpuni maka tingkat *Turnover* akan semakin berkurang. Sumber daya manusia dapat tetap bertahan karena mereka memiliki kompetensi manajerial, yaitu kemampuan dalam merumuskan visi dan strategi sebuah organisasi serta kemampuan dalam memperoleh dan mengarahkan sumber daya manusia dengan mewujudkan visi dan menetapkan sasaran strategis organisasi maupun perusahaan (Fadillah, 2021).

Berdasarkan hasil pengujian secara persial pengaruh antara Kompetensi

terhadap *Turnover Intention* Karyawan diperoleh thitung (5,743) > ttabel (2,028), dengan taraf signifikan $0,002 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan antara Kompetensi terhadap *Turnover Intention* Karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Kompetensi (X1) terhadap variabel *Turnover Intention* Karyawan (Y). Artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara Kompetensi terhadap *Turnover Intention* Karyawan secara nyata.

4.7.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan dari luar yang ada, pada intinya berkisar sekitar imbalan materi dan imbalan non materi yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau secara negatif, dimana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan (Jasman Saripuddin Hasibuan & Silvy, 2019). Dengan adanya motivasi kerja yang kuat dari karyawan, maka keputusan karyawan untuk melakukan *turnover intention* pun akan jarang terjadi (Purwati, 2020).

Berdasarkan hasil pengujian secara persial pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan diperoleh thitung (6,421) > ttabel (2,028), dengan taraf signifikan $0,006 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap *Turnover*

Intention Karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel *Turnover Intention* Karyawan (Y). Artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara Motivasi Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan secara nyata.

4.7.3 Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Employee engagement merupakan suatu keadaan karyawan yang terlibat langsung secara psikologis dengan pekerjaannya (Nanda, 2021). Karyawan akan terlibat secara fisik, kognitif, maupun secara emosional selama menunjukkan performanya didalam bekerja. Dengan begitu karyawan yang memiliki rasa “*engaged*” akan tidak memunculkan pemikiran untuk meninggalkan perusahaan.

Berdasarkan hasil pengujian secara persial pengaruh antara *Employee Engagement* terhadap *Turnover Intention* Karyawan diperoleh thitung (7,451) > ttabel (2,028), dengan taraf signifikan $0,004 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan antara *Employee Engagement* terhadap *Turnover Intention* Karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel *Employee Engagement* (X3) terhadap variabel *Turnover Intention* Karyawan (Y). Artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara *Employee Engagement* terhadap *Turnover Intention* Karyawan secara nyata.

4.7.4 Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan *Employee Engagement* Terhadap

Dengan adanya kompetensi, pekerjaan karyawan akan terselesaikan dengan cepat dan baik apabila seorang karyawan memiliki kompetensi yang kompeten, lalu motivasi kerja juga membuat suatu pekerjaan yang akan dilakukan seorang karyawan akan selesai dengan baik, dan juga dengan adanya *employee engagement*, karyawan akan terlibat secara fisik, kognitif, maupun secara emosional selama menunjukkan performanya didalam bekerja dan karyawan yang memiliki rasa “*engaged*” akan tidak memunculkan pemikiran untuk meninggalkan perusahaan.

Dari hasil pengolahan data didapat hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh positif Kompetensi, Motivasi Kerja, dan *Employee Engagement* terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Map Aktif Adiperkasa Medan.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian, analisis data dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan *Employee Engagement* terhadap *Turnover Intention* Karyawan:

1. Berdasarkan hasil penelitian ini pengaruh Kompetensi terhadap *Turnover Intention* Karyawan memperoleh nilai signifikan sebesar $0,002 < 0,05$ atau thitung $5,743 > ttabel 2,028$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak yang berarti H_a diterima, maka ada pengaruh yang signifikan antara Kompetensi terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Map Aktif Adiperkasa Medan.
2. Berdasarkan hasil penelitian ini pengaruh Motivasi Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan memperoleh nilai signifikan sebesar $0,006 < 0,05$ atau thitung $6,421 > ttabel 2,028$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak yang berarti H_a diterima, maka ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Map Aktif Adiperkasa Medan.
3. Berdasarkan hasil penelitian ini pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Turnover Intention* Karyawan memperoleh nilai signifikan sebesar $0,004 < 0,05$ atau thitung $7,451 > ttabel 2,028$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak yang berarti H_a diterima, maka ada pengaruh yang signifikan

antara *Employee Engagement* terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Map Aktif Adiperkasa Medan.

4. Berdasarkan hasil penelitian secara simultan dapat diketahui tingkat signifikan sebesar $0,002 < 0,05$ artinya H_0 dan H_a diterima. Jadi, dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi, Motivasi Kerja, dan *Employee Engagement* berpengaruh dan signifikan terhadap terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. Map Aktif Adiperkasa Medan.

5.2 Saran-Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas dan juga telah diambil kesimpulan diatas maka dapat ditemukan saran sebagai berikut :

1. Perusahaan diharapkan perlu memikirkan strategi yang tepat dalam perbaikan untuk menjaga karyawan agar tetap bekerja sesuai dengan standart perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.
2. Perusahaan diharapkan mampu memberikan kompensasi yang sesuai serta pelatihan dan pengembangan yang memungkinkan akan meningkatkan semangat karyawan.
3. Perusahaan diharapkan mampu untuk mempertahankan karyawannya, perusahaan dapat melakukan strategi retensi dengan mengadakan pelatihan dan pengembangan karir yang dapat memberikan insentif yang kuat bagi karyawan untuk tetap bertahan perusahaan, manajer berperan langsung dalam membantu karyawan untuk menyusun rencana karir yang potensial.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan dalam pelaksanaannya, adapun beberapa keterbatasan yang dihadapi :

1. Dalam melakukan penelitian ini penulis mengalami beberapa keterbatasan dalam pengolahan data yang belum sempurna. Harapan penulis agar kedepannya penulis dapat lebih baik lagi dalam mengolah data agar memperoleh hasil yang sempurna.
2. Variabel Lingkungan Kerja Fisik, Keselamatan Kerja dan Kinerja Karyawan yang digunakan oleh penulis masih terbatas dan pertanyaannya masih kurang memadai, namun hal ini dapat diatasi dengan memberikan penjelasan kepada responden mengenai pengisian kuesioner.
3. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini terbatas berjumlah 40 orang yang berstatus Karyawan pada PT. MAP Aktif Adiperkasa Medan.
4. Waktu pada saat pembagian kuesioner membutuhkan waktu yang tidak sebentar dikarenakan bertabrakan dengan jam kerja perusahaan dan jauh nya jarak perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Andika, R. R., & Diwanti, D. P. (2020). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Komitmen Terhadap Turnover Intention Pada Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Yogyakarta. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 7(3), 673-681.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18 (1), 45–60.
- Aswad, K. (2020). Pengaruh Semangat Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Dinas Kominfo Lubuk Pakam Deli Serdang. *Umsu* 18 (1), 9–15..
- Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Barlin, J. & C. L. (2008). *Organizational Behavior*. London: Sage Publications.
- Bhattacharya, Y. (2015). Employee Engagement As A Predictor Of Seafarer Retention: A Study Among Indian Officers. *The Asian Journal Of Shipping And Logistics*, 31(2), 295–318.
- Bi Rahmani, N. A. (2016). *Metodologi Penelitian Ekonomi*. Medan: Febi Press Uinsu.
- Cooper, D. R., Schindler, P. S., & Sun, J. (2006). *Business Research Methods* (Vol. 9). Mcgraw-Hill New York.
- Dharma, C. (2013). Hubungan Antara Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasional Di Pt. X Medan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Medan*, 1(2), 1–9.
- Fadillah, A. (2021). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kemampuan Karyawan Pada Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah Medan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Dan Bisnis [Jimeis]*, 1(2), 71-80.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33.

- Ferinia, R., Prasetyo, A. P., & Hutagalung, S. (2018). Optimalisasi Kinerja: Partisipasi Karyawan Dalam Keterlibatan Karyawan Dan Budaya Organisasi Spiritualitas. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 99–108.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss*. Semarang: Undip.
- H Timotius, C. (2017). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Andi.
- Habibi, B. (2005). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Di Pt. Askes Regional Vi Jawa Tengah Dan Diy Bagian Sumber Daya Manusia Dan Umum Semarang. *Jurnal*.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen*. Yogyakarta: Bpfe.
- Hasibuan, J., S., & Silvy, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Usm*, 2(1), 134–147.
- Hasibuan, J., S., & Sari, N. (2021). Studi Kinerja Pegawai: Kompetensi Kerja Dan Disiplin Kerja Pada Pt Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 45-56.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Citapustaka Media.
- Ikhsan, A. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis: Untuk Akuntansi Dan Manajemen*. Bandung : Citapustaka Media.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conference On Management And Business (Ncmab) 2018*.
- Kartono, P. (2017). *Employee Engagement, Emotional Intelligence, Job Burnout Sebuah Pendekatan Dalam Melihat Turnover Intention*. Yogyakarta: Cv. Budi Utama.
- Khikmawati, R. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga Di Pt Circleka Indonesia Utama Cabang Yogyakarta. *Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Kirana, C. (2021). Analisis Keterkaitan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Pt. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Dan Bisnis [Jimeis]*, 1(2), 90-98.
- Lina, D. (2014). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel

- Moderating. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 14(1), 57-63.
- Maharani, A., Tanjung, H., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(1), 30–41.
- Martono, N. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Isi Dan Analisis Data Sekunder*. Jakarta: Rajawali.
- Megani, A. (2012). Hubungan Antara Employee Engagement Dan Kesiapan Karyawan Untuk Berubah (Studi Pada Pt. X). *Astelita Megani*.1(2), 34-43
- Mujiatun, S. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Kantor Regional Vi Badan Kepegawaian Negara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 88-95.
- Mujiatun, S., Jufrizen, J., & Ritonga, P. (2019). Model Kelelahan Emosional: Antaseden Dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Dosen. *Mix: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(3), 29-32.
- Nanda, W. H. (2021). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Penerapan Psak 109, Pengendalian Intern, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Dan Employee Engagement Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Laznas Izin Provinsi Sumatera Utara*. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Pratiwi, A. R., & Muzakki Muzakki, M. (2021). Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 111–120.
- Prawira, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 28–40.
- Prayogi, M. A., & Fahmi, M. (2021). Job Outcome: Job Involment, Job Characteristics Dan Work Engagement Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 121–139.
- Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. (2019). Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work-Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 20(1), 39–51.
- Purwati, A. A., Salim, C. A., & Hamzah, Z. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(3), 370-381.
- Putri, M. N., & Rivai, H. A. (2019). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Intensi Turnover Pada Dosen Institut Teknologi Padang. *Jurnal Manajemen*, 11(1), 35–48.

- Rangkuti, M. A. (2021). Dampak Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Dan Bisnis [Jimeis]*, 1(4).
- Ridlo, I. A. (2012). *Turnover Karyawan Kajian Literatur*. Surabaya: Ph Movement Publication.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Safrianti, A. (2021). Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Prestasi Karyawan Pada Pt. Bprs Al-Washliyah. *Al-Multazim: Jurnal Manajemen Bisnis Syariah*, 1(1), 39–53.
- Saputra, A., N., (2021). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa (Dpmd) Kabupaten Blitar*.
- Saripuddin, J. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 3(2).
- Saripuddin, J. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*. 1(2), 28-37
- Sinulingga, S. (2015). *Metodologi Penelitian*. Medan: Usu Press.
- Siregar, S. (2016). *Statistika Deskriptif Untuk Penelitian*. Jakarta: Rajawali Press.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Supriyanto, A. S. (2010). *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan : Uin-Maliki Press.
- Suri, D. A. (2021). Dampak Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kemampuan Karyawan Pada Pt. Bank Sumut Kantor Pusat Medan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Dan Bisnis [Jimeis]*, 1(3), 45-57.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syafina, L. (2018). *Panduan Penelitian Kuantitatif Akuntansi*. Medan: Febi Press.
- Syamtar, M. C., & Mayasari, I. (2019). Anteseden Keterikatan Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 20(2), 134–145.
- Tanjung, H. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 83-90.

Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.

Wibowo. (2009). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.