

Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan *Turnover Intention* Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Bina Usaha Kota Bima

Suharni Suharni

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima

Kartin Aprianti

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima

Korespondensi penulis : suharni.stiebima19@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine the effect of compensation, work discipline, turnover intention on the performance of employees of the Bima City Business Development Cooperative. The approach used in this research is using an associative approach. The sample in this research is 32 respondents. Data collection techniques used are observation, questionnaires, and literature study. The data analysis techniques used were validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination, t tests, and F tests processed using the Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 20 program. The results showed that compensation (X1), work discipline (X2) and turnover intention (X3) simultaneously have a significant effect on the performance of employees of the Bima City Business Development Cooperative. with an effect of 66.8%.*

Keywords: *Compensation; Work Discipline; Turnover Intention, Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, disiplin kerja *turnover intention* terhadap kinerja karyawan Koperasi Bina Usaha Kota Bima. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian yaitu menggunakan pendekatan asosiatif. Sampel dalam penelitian ini sejumlah 32 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, kuesioner, dan studi pustaka. Teknik analisis data yang digunakan uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t, dan uji F dengan diolah menggunakan *program Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 20*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi (X1), disiplin kerja (X2) dan *turnover intention* (X3) simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Bina Usaha Kota Bima. dengan pengaruhnya sebesar 66,8%.

Kata Kunci : *Kompensasi; Disiplin Kerja; Turnover Intention, Kinerja*

LATAR BELAKANG

Setiap perusahaan yang didirikan selalu memiliki tujuan yang berhak dicapai, secara umum tujuan yang diinginkan perusahaan adalah untuk mendapatkan keuntungan yang maksimal sehingga membantu tercapainya tujuan-tujuan lain. Usaha yang paling sederhana maupun usaha yang sangat kompleks akan membutuhkan tenaga manusia sebagai tenaga inti atau tenaga utama. Manusia merupakan penggerak utama perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan, oleh karena itu sumber daya manusia tidak dapat diganti fungsinya dengan peralatan lain. Sumber daya yang memiliki perusahaan tidak akan memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Douglas (Dwianto dkk, 2019) menjelaskan bahwa

perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Kinerja pada dasarnya merupakan suatu pencapaian atau hasil kerja dari seseorang karyawan dalam perusahaan dengan demikian kinerja menjadi tolak ukur dalam perusahaan untuk menilai karyawannya dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dengan baik dan benar. Kinerja akan berjalan dengan efektif Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang di capai dari pekerjaan tersebut dengan tau cara kerjanya dan tau bagaimana cara mengerjakannya. Sebagai prinsip dasar dalam manajemen knerja adalah bersifat strategis, merumuskan tujuan, menyusun perencanaan, mendapatkan umpan balik. Wibowo (Jamal dkk, 2021) pelaksanaan kegiatan didalam organisasi supaya di dapatkan tujuan organisasi tersebut adalah *performance* atau kinerja. Kinerja karyawan sangat berkaitan erat dengan memberi pengaruh besar terhadap kualitas organisasi perusahaan. Jika kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan baik maka kinerja perusahaan akan baik pula.

Kompensasi merupakan hal yang sensitif bila dikaitkan dengan kelayakan dalam memenuhi kebutuhan, apalagi semakin besarnya tingkat kebutuhan saat ini sehingga gaji yang diberikan masih dirasa kurang cukup. Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan makin baik dan produktif (Arifudin, 2019). Bentuk-bentuk kompensasi terbagi dalam beberapa bentuk yaitu Kompensasi finansial langsung, terdiri dari gaji, komisi dan bonus, kompensasi finansial tidak langsung terdiri dari tunjangan-tunjangan, asuransi, fasilitas, uang cuti liburan, dan kompensasi non finansial. Nawa (2017) menjelaskan kompensasi yaitu berupa gaji, insentif, penghargaan dan tunjangan. Dimana pemberian gaji berdasarkan latar belakang pendidikan dan masa kerja pada klasifikasi golongan gaji pegawai. Tunjangan tersebut berupa tunjangan kesehatan dan jiwa. pemberian kompensasi karyawan menjadi lebih bersemangat untuk bekerja semaksimal mungkin. Salah satunya dengan meningkatkan kinerja karyawan melalui pemberian kompensasi yang sesuai dengan balas jasa kepada karyawan atas usaha mereka lakukan kepada perusahaan. Kompensasi adalah semua pendapatan yang terbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Program kompensasi mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya yang dimiliki (Yuliandri & Orsandri, 2020).

Selain kompensasi yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Disiplin kerja merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur serta menunjukan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi. Nawa (2017) yang mengatakan

bahwa disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Purnama (2016) menjelaskan karyawan yang mematuhi peraturan yang ditetapkan perusahaan dan mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana perusahaan yang lebih kondusif, sehingga akan berdampak positif pada disiplin tidak mungkin dapat ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Dengan adanya aturan tertulis yang jelas, para pegawai akan mendapatkan kepastian mengenai pedoman apa saja yang boleh dilakukan dan tidak boleh dilakukan. Sehingga akan menghindarkan diri dari perilaku yang tidak sesuai dengan peraturan tersebut (Saputri dkk, 2021).

Selain kompensasi dan disiplin kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah *turnover intention* atau keinginan karyawan untuk berpindah atau keluar dari pekerjaan. Asmara (2017) menjelaskan bahwa *turnover intention* dapat menunjukkan sebuah kestabilan dalam perusahaan karena dapat dilihat jika semakin sering terjadinya pergantian karyawan maka hal ini menunjukkan terjadinya kegiatan *turnover intention* yang sangat tinggi di dalam perusahaan tersebut. Banyaknya *turnover* yang marak terjadi di beberapa perusahaan besar mengakibatkan lonjakan setiap tahunnya dan ini menunjukkan bahwa perusahaan atau organisasi yang mengalami *turnover intention* yang tinggi perlu memperbaiki kondisi yang dialami agar dapat meminimalisir kerugian yang akan dialami oleh perusahaan (Jamal, 2021). Keinginan (*intention*) adalah niat yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *turnover* adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain. Dengan demikian, *Turnover intention* (intensi keluar) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya.

Berdasarkan hasil observasi awal, yang dilakukan peneliti terkait Kompensasi yaitu beberapa karyawan merasa dalam hal insentif yang diberikan seringkali tidak sesuai dengan pekerjaan yang diberikan. Selain itu kurang adanya fasilitas pendukung yang diberikan oleh kantor sehingga sebagian karyawan menggunakan fasilitas sendiri seperti tidak adanya kendaraan operasional untuk kegiatan diluar kantor. Terkait disiplin kerja, masih ada beberapa karyawan yang tidak mentaati peraturan yang ada seperti jam datang dan pulang kerja. Permasalahan terkait *turnover intention* yaitu seringkali beberapa karyawan memiliki niatan untuk keluar dari pekerjaan dikarenakan beban pekerjaan yang dirasa berat serta memiliki alternatif pekerjaan lain yang dianggap gajinya yang bersaing. Permasalahan terkait kinerja, yaitu masih ada beberapa karyawan yang menyelesaikan pekerjaan melebihi waktu atau deadline yang ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan masalah diatas peneliti memberi judul “ **Pengaruh Kompensasi, Disiplin dan Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Bina Usaha Kota Bima**”.

KAJIAN TEORITIS

Kompensasi (X1)

Hasibuan (Nawa, 2017) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Simamora (Isyandiari & Fuadah, 2017) mendefinisikan kompensasi meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan pekerjaan. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.

Kasmir (Yulandri & onsardi, 2020) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik bersifat keuangan maupun non keuangan. Artinya perusahaan akan memberikan balas jasa kepada seluruh karyawan yang terlibat didalamnya. Balas jasa yang diberikan merupakan kewajiban perusahaan atas jerih payah yang diberikan kepada perusahaan selama bekerja. Sebaliknya bagi karyawan, kompensasi adalah hak karyawan atas beban dan tanggung jawab yang diberikan kepada perusahaan. Jadi kompensasi bagi perusahaan adalah sebagai kewajiban yang wajib diberikan, sedangkan bagi karyawan adalah hak yang harus diterimanya. Indikator Kompensasi dalam penelitian Nawa (2017) serta Yulandri & Onsardi (2020) diantaranya adalah

- a. Gaji adalah merupakan kompensasi yang dibayarkan secara teratur kepada karyawan serta memiliki jaminan yang pasti.
- b. Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawan sebab karyawan tersebut di anggap telah ikut serta untuk mencapai tujuan perusahaan.
- c. Insentif adalah Kompensasi yang diberikan hanya kepada karyawan tertentu saja. sebab bisa menunjukkan keberhasilan prestasinya di atas standar.
- d. Asuransi adalah jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan.
- e. Fasilitas adalah fasilitas yang di berikan perusahaan kepada karyawan seperti transportasi.

Disiplin Kerja (X2)

Husnan (Yulandri & Orsandri, 2020) Disiplin kerja adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan sesuatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah. Pemahaman tanggung jawab seperti kedisiplinan kerja dinilai sangat memberi dampak bagi kinerja karyawan perusahaan. Pengelolaan kedisiplinan kerja yang baik maka akan menghasilkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang ada dalam perusahaan. Menurut Sutrisno (Muslimat & Wahid, 2021), Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja perlu dilaksanakan secara terencana dan berkesinambungan.

Menurut Rivai (Yudiasra & Darma, 2015) disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan sehingga mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi dengan semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Peran manajer dalam perusahaan khususnya dalam mengkomunikasikan yang berkaitan dengan disiplin kerja bagi para karyawan sangat dibutuhkan. Indikator Disiplin kerja dalam penelitian Yulandri & Orsandri (2020) dijelaskan sebagai berikut:

- a. Ketepatan waktu adalah para karyawan datang ke tempat kerja tepat waktu, tertip, teratur dengan begitu dikatakan disiplin kerja yang baik.
- b. Menggunakan peralatan dan perlengkapan dengan baik adalah sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan dan perlengkapan, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik.
- c. Tanggung jawab yang tinggi adalah karyawan senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab
- d. Ketaatan terhadap aturan di tempat kerja adalah karyawan memakai seragam , menggunakan kartu tanda pengenal identitas, membuat izin kalau tidak masuk kerja.

Turnover Intention (X3)

Sa'adiyah & Irawati (2017) menjelaskan Keinginan (*intention*) adalah niat yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *turnover* adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ket tempat kerja yang lain. Dengan demikian, *Turnover intention* (intensi keluar) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya.

Menurut Robibns dan Judge (kartikasari, 2017) turnover intention adalah kecenderungan atau dimana tingkat seseorang karyawan memiliki kemungkinan meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan.

Asmara (2017) menyebutkan intensi *turnover* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Turnover dapat berupa pengunduran diri, perpindahan atau keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi. *Turnover intention* (intensi keluar) juga merupakan pergerakan tenaga kerja keluar dari organisasi. *Turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya (Jamal, 2021). Menurut bluedorn Grant et al., (Khusnul, 2018) *Turnover intention* adalah kecenderungan sikap atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya. Indikator turnover Intention dalam penelitian Asmara (2017) dan Kartikasari (2017) serta Sa'adiyah & Irawati (2017) adalah sebagai berikut:

- a. Memikirkan untuk keluar yaitu mencerminkan individu untuk keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan.
- b. Pencarian alternatif pekerjaan yaitu mencerminkan individu berkeinginan mencari pekerjaan pada perusahaan lain.
- c. Niat untuk keluar yaitu mencerminkan karyawan yang ingin keluar.

Kinerja Karyawan (Y)

Fahmi (Nawa, 2017) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Kasmir (Syahputra dkk, 2021) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Mangkunegara (Muslimat & Wahid, 2021) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Simamora (Dwianto dkk, 2019) kinerja adalah tingkat dimana para karyawan mencapai persyaratan-

persyaratan pekerjaan. Nawa (2017) dalam penelitiannya menyebutkan indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

- a. Kualitas adalah kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan.
- b. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan
- c. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia.
- d. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi
- e. Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja

Kompensasi merupakan imbalan dari perusahaan untuk diberikan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawabnya. Tujuan perusahaan dalam memberikan kompensasi adalah untuk menciptakan kesadaran dalam bekerja antara para karyawan agar dapat bekerja sama dengan perusahaan. Perusahaan juga berharap dengan adanya kompensasi, karyawan dapat melakukan dan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nawa (2017) dan Arifudin (2019) menjelaskan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal yang serupa diungkapkan dalam penelitian Armansyah dkk (2021) bahwa kompensasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Disiplin kerja yang baik akan tercermin pada suasana tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan, tingginya gairah kerja dan inisiatif dalam melakukan pekerjaan serta besarnya rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas sebaik-baiknya dimana hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Yuliandri & Onsardi (2020) serta Muslimat & Wahid (2021) membuktikan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Saputri dkk (2021) juga mengungkapkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hubungan *Turnover Intention* Terhadap Kinerja

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 sehingga akan menurunkan kinerjanya dalam bekerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Asmara (2017) dan Khusnul (2018) menjelaskan bahwa *turnover intention* memberikan pengaruh signifikan dengan arah yang negatif yang bermakna bahwa semakin tinggi *turnover intention* karyawan akan semakin rendah kinerja yang dihasilkan begitupun sebaliknya. Hal yang sama juga diungkapkan dalam penelitian Syahputra & Wardana (2019) bahwa *turnover intention* berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan arah pengaruh yang negatif artinya *turnover intention* karyawan yang rendah akan berdampak pada tingginya kinerja karyawan dalam bekerja dan berlaku sebaliknya.

Hubungan Kompensasi, Disiplin Kerja, *Turnover Intention* Terhadap Kinerja

Penelitian yang dilakukan oleh Purnama (2016) serta Isyandiari & Fuadah (2017) mengungkapkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja karyawan mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kaitannya dengan *turnover intention*, penelitian yang dilakukan oleh Yudiastra & Darma (2015) menjelaskan bahwa disiplin kerja dan *turnover intention* serta kompensasi berupa insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan ini adalah asosiatif, dimana penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, disiplin kerja *turnover intention* terhadap kinerja karyawan Koperasi Bina Usaha Kota Bima. Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati Sugiyono (2016). Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner skala likert dengan bobot nilai:

- a. Sangat Setuju (SS) diberi bobot 5
- b. Setuju (S) diberi bobot 4
- c. Netral (N) diberi bobot 3
- d. Tidak Setuju (TS) diberi bobot 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi bobot 1

Populasi yang digunakan yaitu seluruh karyawan Koperasi Bina Usaha Kota Bima sebanyak 36 orang karyawan terdiri dari 4 manajer dan 32 karyawan yang berada pada Koperasi Bina Usaha Kota Bima. Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling*, dimana penelitian menentukan pengambilan sampel dengan cara menentukan ciri-ciri khusus yang mengenai tujuan penelitian sehingga dapat menjawab permasalahan yang diteliti yaitu

- Kesediaan karyawan menjadi responden penelitian
- Para karyawan yang dapat dengan mudah ditemui dan dijangkau oleh peneliti sehingga tidak mengganggu waktu kerja dari karyawan yang akan menjadi responden penelitian.
- Bersedia dan memiliki waktu mengisi kuesioner mengingat kesibukan dari masing-masing karyawan.

Berdasarkan kriteria diatas maka yang dapat menjadi sampel penelitian adalah 32 karyawan pada koperasi Bina Usaha Kota Bima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengujian validitas variabel kompensasi (X1), disiplin kerja (X2) dan *turnover intention* (X3) dan kinerja (Y), menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi pada setiap item pernyataan $> 0,300$ serta reliabilitas setiap instrumen $> 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner pada variabel independen maupun dependen dalam penelitian ini **Valid dan Reliabel**. Penelitian ini memiliki model regresi yang baik karena berdistribusi normal, terhindar dari multikolinearitas dan autokorelasi serta tidak mengalami gejala heteroskedastisitas sehingga dapat dilanjutkan untuk analisis selanjutnya.

Tabel 1.
Uji Regresi Berganda

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7,738	6,333		1,222	,232		
	KOMPENSASI	,386	,153	,381	2,527	,017	,522	1,916
	DISIPLIN_KERJA	,462	,169	,397	2,736	,011	,565	1,769
	TURNOVER_INTENTION	-,128	,058	-,256	-2,216	,035	,891	1,123

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan table 1 analisis regresi berganda diatas diperoleh hasil persamaan sabagai berikut :

$$Y = 7,738 + 0,386 X_1 + 0,462 X_2 - 0,128 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Nilai *costanta* yaitu 7,738, artinya jika variabel kompensasi, disiplin kerja dan *turnover intention* nilainya adalah 0 maka kinerja nilainya sebesar 7,738 satuan.
- b. Koefisien regresi variabel kompensasi (X_1) yang diperoleh sebesar 0,386 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan kompensasi (X_1) mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,386 satuan
- c. Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_2) yang diperoleh sebesar 0,462 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan disiplin kerja (X_2) mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,462 satuan
- d. Koefisien regresi variabel turnover intention (X_3) yang diperoleh sebesar $- 0,128$ artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan *turnover intention* (X_3) mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja menurun sebesar $- 0,128$ satuan

Tabel 2.

Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,817 ^a	,668	,632	3,356	2,009
a. Predictors: (Constant), TURNOVER_INTENTION, DISIPLIN_KERJA, KOMPENSASI					
b. Dependent Variable: KINERJA					

Sumber data : Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 2 diatas diperoleh nilai koefisien determinasi R square (R^2) sebesar 0,668 yang berarti bahwa besarnya kontribusi pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan *turnover intention* terhadap kinerja karyawan Koperasi Bina Usaha Kota Bima adalah sebesar 66,8% sisanya 34,2% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak dapat diteliti dalam penelitian ini. Nilai R sebesar 0,817 berada pada interval 0,80 – 1,000 dengan tingkat hubungan **Sangat Kuat**. Dapat disimpulkan bahwa tingkat keeratan hubungan antara variabel kompensasi, disiplin kerja , *turnover intention* terhadap kinerja karyawan Koperasi Bina Usaha Kota Bima memiliki tingkat hubungan **Sangat Kuat**.

UJI HIPOTESIS

H1 :Kompensasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Bina Usaha Kota Bima

Dari hasil analisis pada tabel 1 diatas diperoleh nilai t hitung sebesar 2,527 dan nilai t tabel = $t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,05/2; 32-3-1) = (0,025;28) = 2,048$. Berarti nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2,527 > 2,048$) serta nilai sig $0,017 < 0,05$, yang berarti bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Bina Usaha Kota Bima. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis **H1 terbukti dan diterima**. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka semakin tinggi kinerja karyawan, sebaliknya jika kompensasi yang diberikan rendah maka akan rendah pula kinerja karyawan. Kompensasi adalah salah satu motivasi agar karyawan tetap menjaga kinerjanya dengan baik. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Nawa (2017) dan Arifudin (2019) yang menjelaskan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal yang serupa diungkapkan dalam penelitian Armansyah dkk (2021) bahwa kompensasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 :Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Bina Usaha Kota Bima

Dari hasil analisis pada tabel 1 diatas diperoleh nilai t hitung sebesar 2,736 dan nilai t tabel = $t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,05/2; 32-3-1) = (0,025;28) = 2,048$. Berarti nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2,736 > 2,048$) serta nilai sig $0,017 < 0,05$, yang berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Bina Usaha Kota Bima. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis **H2 terbukti dan diterima**. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan dan sebaliknya semakin rendah disiplin kerja maka semakin rendah kinerja karyawan. Penelitian ini mendukung Hasil penelitian yang dilakukan oleh Yuliandri & Onsardi (2020) serta Muslimat & Wahid (2021) yang membuktikan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain oleh Saputri dkk (2021) juga mengungkapkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 :Turnover intention Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Bina Usaha Kota Bima

Dari hasil analisis pada tabel 11 diatas diperoleh nilai t hitung sebesar 2,216 dan nilai t tabel = $t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,05/2; 32-3-1) = (0,025;28) = 2,048$. Berarti nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2,216 > 2,048$) serta nilai sig $0,035 < 0,05$, yang berarti bahwa *turnover intention* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Bina Usaha Kota Bima.

Tanda negatif pada nilai t hitung= - 2,216 menunjukkan arah hubungan yang berbanding terbalik artinya jika *turnover intention* karyawan tinggi maka kinerja yang dihasilkan karyawan rendah, begitupun sebaliknya jika *turnover intention* karyawan rendah maka kinerja yang dihasilkan dalam bekerja tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis **H3 terbukti dan diterima**. Penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Asmara (2017) dan Khusnul (2018) menjelaskan bahwa *turnover intention* memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal yang sama juga diungkapkan dalam penelitian Syahputra & Wardana (2019) bahwa *turnover intention* berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Tabel 4
Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	633,607	3	211,202	18,758	,000 ^b
	Residual	315,268	28	11,260		
	Total	948,875	31			
a. Dependent Variable: KINERJA						
b. Predictors: (Constant), TURNOVER_INTENTION, DISIPLIN_KERJA, KOMPENSASI						

Sumber : Data diolah, 2023

H4 : Kompensasi , Disiplin Kerja dan Turnover intention Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Bina Usaha Kota Bima.

Berdasarkan tabel 4. diatas dapat dilihat uji F diketahui bahwa nilai F hitung 18,756 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf standar signifikansi 0,05, F tabel ($df1 = k-1, df2 = n-k) = 2,947$. Berdasarkan tabel Uji F di atas, diketahui nilai Fhitung $18,756 > 2,947$.Ftabel dan tingkat signifikansi lebih kecil dari taraf standar signifikansi atau $0,000 < 0,05$ sehingga **hipotesis H4 terbukti dan diterima**, maka dapat disimpulkan bahwa

kompensasi, disiplin kerja dan turnover intention berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Bina Usaha Kota Bima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan maka kesimpulan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Bina Usaha Kota Bima
- b. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Bina Usaha Kota Bima.
- c. *Turnover intention* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Bina Usaha Kota Bima.
- d. Kompensasi, disiplin kerja dan *turnover intention* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Bina Usaha Kota Bima.

Saran

- a. Bagi Koperasi Bina Usaha Kota Bima. Koperasi Bina Usaha Kota Bima perlu memperhatikan kompensasi yang diberikan sehingga karyawan dapat terhindar dari sikap *turnover intention* serta menciptakan disiplin kerja karyawan sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan yang diharapkan organisasi dan kinerja karyawan dapat meningkat.
- b. Bagi Peneliti Selanjutnya. Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya mengenai kinerja dengan menambahkan variabel lain atau menggunakan variabel yang berbeda dengan penelitian ini yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

REFERENSI

- Armansyah, A., Yurianto, Y., & Marsudi, M. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Sawit Karya Bhakti Mahato. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(12), 2665-2668.
- Arifudin, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Global Media. *Jurnal Ilmiah Mea (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 184-190.
- Asmara, A. P. (2017). Pengaruh *Turnover intention* Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Bedah Surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 5(2), 123-129.

- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jaeil Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209-223.
- Ghozali, I. . (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25* (9th Ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Isvandiari, A., & Fuadah, L. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pg. Meritjan Kediri. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 11(2), 1-8.
- Jamal, R. S., Firdaus, S., Bakhtiar, Y., & Sanjaya, V. F. (2021). Pengaruh Komitmen Dan *Turnover intention* Terhadap Kinerja Karyawan. *Jambura Economic Education Journal*, 3(1), 38-44.
- Kartikasari, L. (2017). *Dampak Budaya Organisasi Dan Turnover intention Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Syariah Bmt Itqan Bandung* (Doctoral Dissertation, Universitas Widyatama).
- Khusnul, M. (2018). Pengaruh *Turnover intention* Terhadap Kinerja Karyawan Honorer Di Rumah Sakit Tk. Iv Madiun Tahun 2018. Skripsi. Stikes Bhakti Husada Mulia Madiun.
- Muslimat, A., & Wahid, H. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 120.
- Nawa, F. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Nusa Tenggara Timur. *Agora*, 5(2).
- Purnama, C. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Cahaya Citrasurya Indoprima. *Agora*, 4(2), 33-39.
- Saputri, A. D., Handayani, S., & Dp, M. K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pt Putra Karisma Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & Sdm*, 2(1), 25-42.
- Syahputra, D., & Wardayani, W. (2019). Pengaruh Turnover Karyawan terhadap kinerja karyawan Di Raz Hotel Medan. *Jurnal Manajemen, Ekonomi, Keuangan Dan Akuntansi*, 1(1), 8-14.
- Sa'diyah, H., & Irawati, S. A. (2017). Pengaruh Employee Retention Dan *Turnover intention* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Kospin Jasa Cabang Jawa Timur. *Competence: Journal Of Management Studies*, 11(1).
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian kuantitatif, Kualitatif dan R & D, Cv. Alfabeta Bandung
- Yudiasra, P. P., & Darma, G. S. (2015). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Disiplin Kerja, Insentif, Turnover Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 12(1), 151-176.
- Yulandri, Y., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Budgeting: Journal Of Business, Management And Accounting*, 1(2), 203-213.