



**PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION PADA PEGAWAI HONOR KANTOR
BADAN KEPENDUDUKAN DAN KELUARGA BERENCANA
NASIONAL KABUPATEN LANGKAT**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh

NURIFKA HALIZA
NPM 1715310228

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : NURIFKA HALIZA
NPM : 1715310228
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA
PEGAJAI HONOR KANTOR BADAN
KEPENDUDUKAN DAN KELUARGA BERENCANA
NASIONAL KABUPATEN LANGKAT.

MEDAN, 24 NOVEMBER 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(HUSNI MUHARRAM RITONGA, B.A., M.Sc.)



(DR. ONNY MEDALINE S.H., M.Kn.)

PEMBIMBING I

(DR. SRI RAHAYU, S.E., M.M., CPHCM, CHCBP, CHCM)

PEMBIMBING II

(SAIMARA A.M. SEBAYANG, S.E., M.Si.)



FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
M E D A N

PERSETUJUAN UJIAN

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

NAMA : NURIFKA HALIZA
NPM : 1715310228
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : SI (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA
PEGAWAI HONOR KANTOR BADAN
KEPENDUDUKAN DAN KELUARGA BERENCANA
NASIONAL KABUPATEN LANGKAT.

MEDAN, 24 NOVEMBER 2021

KETUA

(SAMRIN, S.E., M.M.)

ANGGOTA-I

(DR. SRI RAHAYU, S.E., M.M., CPHCM, CHCBP, CHCM)

ANGGOTA-II

(SAIMARA A.M. SEBAYANG, S.E., M.Si)

ANGGOTA-III

ANGGOTA-IV

(DR. MUHAMMAD TOYIB DAULAY, S.E., M.M)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nurifka Haliza
NPM : 1715310228
Program Studi : Manajemen
Jenjang : S1 (Strata Satu)
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Pegawai Honor Kantor Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Langkat.

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.



October 2021

(Nurifka Haliza)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nurifka Haliza
NPM : 1715310228
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Stabat

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 20 Oktober 2021

Yang Membuat Pernyataan



(Nurifka Haliza)



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : NURIFKA HALIZA
NPM : 1715310228
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Saimara A.M Sebayang, SE., M.Si
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention pada Pegawai Honor Kantor Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Langkat

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
27 Oktober 2021	sempurnakan latar belakang sesuai arahan pada saat seminar proposal	Revisi	
07 November 2021	Acc sidang meja hijau	Disetujui	
08 Desember 2021	acc jilid lux	Revisi	

Medan, 10 Desember 2021
Dosen Pembimbing,



Saimara A.M Sebayang, SE., M.Si



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : NURIFKA HALIZA
NPM : 1715310228
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Dr Sri Rahayu, SE., MM
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention pada Pegawai Honor Kantor Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Langkat

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
18 Juni 2021	Acc Sempro	Disetujui	
26 Oktober 2021	Acc Meja Hijau	Disetujui	
07 Desember 2021	Acc jilid lux	Disetujui	

Medan, 10 Desember 2021
Dosen Pembimbing,



Dr Sri Rahayu, SE., MM



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808

MEDAN - INDONESIA

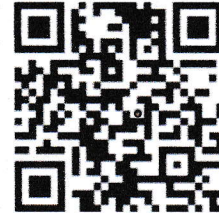
Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : NURIFKA HALIZA
NPM : 1715310228
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Dr Sri Rahayu, SE., MM
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention pada Pegawai Honor Kantor Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Langkat

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
18 Juni 2021	Acc Sempro	Disetujui	
26 Oktober 2021	Acc Meja Hijau	Disetujui	
07 Desember 2021	Acc jilid lux	Disetujui	

Medan, 10 Desember 2021
Dosen Pembimbing,



Dr Sri Rahayu, SE., MM



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122


SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 839/PERP/BP/2021

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan
saudara/i:

: NURIFKA HALIZA
: 1715310228
Semester : Akhir
as : SOSIAL SAINS
an/Prodi : Manajemen

asannya terhitung sejak tanggal 06 November 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku
us tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 06 November 2021
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan


UPT, P. Rahmad Budi Utomo, ST.,M.Kom

Dokumen : FM-PERPUS-06-01
evisi : 01
Efektif : 04 Juni 2015

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 10 Desember 2021
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : NURIFKA HALIZA
 Tempat/Tgl. Lahir : Secanggang / 18 September 1999
 Nama Orang Tua : AHYAR
 N. P. M : 1715310228
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 081263695992
 Alamat : Stabat

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention pada Pegawai Honor Kantor Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Langka Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripsebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (b dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani oleh pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
Total Biaya	: Rp.	2,750,000

Ukuran Toga :

XL

Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



NURIFKA HALIZA
 1715310228

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.



**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jln. Jend.Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.
Email: admin_fe@unpab.pancabudi.org <http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIV/ PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi
Fakultas : Sosial Sains
Dosen Pembimbing II : Saimara A.M Sebayang, S.E., M.Si.,
Nama Mahasiswa : Nurifka Haliza
Jurusan / Program Studi : SDM / Manajemen
No.Stambuk/NPM : 1715310228
Jenjang Pendidikan : Strata I
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pegawai Honor Kantor Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Langkat

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
30 Juni 2021	Perbaikan latar belakang terlalu lemah, koersioner,		
6 Agus 2021	ketidak telitian dalam penulisan		
7 Agus 2021	Acc sempro		

Medan,
Diketahui / Disetujui Oleh :
Dekan



Dr. Onny Medaline, SH.,M.Kn

Dosen Pembimbing II

Saimara A.M Sebayang, S.E., M.Si.,



**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jln. Jend.Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099
Medan.

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIV/ PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi
Fakultas : Sosial Sains
Dosen Pembimbing : Sri Rahayu, S.E., M.M.,
Nama Mahasiswa : Nurifka Haliza
Jurusan / Program Studi : SDM / Manajemen
No.Stambuk/NPM : 1715310228
Jenjang Pendidikan : Strata I
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Turnover
Intention Pada Pegawai Honor Kantor Badan Kependudukan
Dan Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Langkat

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
14 juni 2021	- Ketidak telitian dalam penulisan gelar dosen, menyusun kata, dan tidak memasukan nama para ahli dalam tabel variabel		
16/6/21	ACC Sempro		

Medan,
Diketahui / Disetujui Oleh :
Dekan



Dr. Onny Medaline, SH., MKn.

Dosen Pembimbing

Sri Rahayu, S.E., M.M.,

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

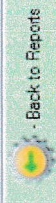
Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa saurat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



No. Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-----------------------------	-------------	-----------------------



Report file name: originally report 9 11 2021 14-52-27 - NURIFKA HALIZA_1715310228_MANAJEMEN.docx.html

Report location: C:\Users\Admin\Documents\Plagiarism Detector reports\originality report 9 11 2021 14-52-27 - NURIFKA HALIZA_1715310228_MANAJEMEN.docx.html

Plagiarism Detector v. 1921 - Originality Report 11/9/2021 2:52:22 PM

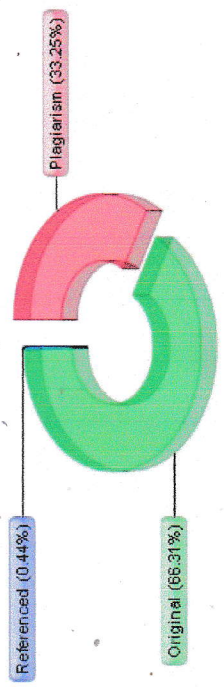
Analyzed document: NURIFKA HALIZA_1715310228_MANAJEMEN.docx Licensed to Universitas Pembangunan Panca Budi_License03

- Comparison Preset: Rewrite
- Detected language: Id
- Check type: Internet Check



Detailed document body analysis:

Relation chart:



Distribution graph:



Top sources of plagiarism: 63



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km. 4.5 Telp. (061) 30106060 PO. BOX. 1099 Medan.
Email admin_fe@unpab.pancabudi.org <http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIV/ PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi
Fakultas : Sosial Sains
Dosen PembimbingI : Sri Rahayu, S.E., M.M.,
Nama Mahasiswa : Nurifka Haliza
Jurusan / Program Studi : SDM / Manajemen
No.Stambuk/NPM : 1715310228
Jenjang Pendidikan : Strata I
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pegawai Honor Kantor Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Langkat

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
21 Oktober 2021	<ul style="list-style-type: none">Penyusunan kata yang salahNama gelar yang ditambahkanPenambahan teori, dalam penelitian terdahuluPerbaikan di Bab-2 dibagian turnover, menambahkan poinfaktor yang mempengaruhi turnover yang disesuaikan dengan kerangka konseptual		
25 Oktober 2021	<ul style="list-style-type: none">Adanya huruf berwarna merah pada skripsiPenyusunan kata yang salah		
26 Oktober 2021	<ul style="list-style-type: none">Acc siding meja hijau		

Medan,
Diketahui / Disetujui Oleh :
Dekan

UNPAB
INDONESIA
FAKULTAS SOSIAL SAINS
Dr. Onny Medaline, SH.,MKu

Dosen Pembimbing I

Dr. Sri Rahayu, S.E.,M.M, CPHCM, CHCBP, CHCM



**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jln. Jend.Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.
Email: admin_fe@unpab.pancabudi.org <http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIV/ PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi
Fakultas : Sosial Sains
Dosen Pembimbing II : Saimara A.M Sebayang, S.E., M.Si.,
Nama Mahasiswa : Nurifka Haliza
Jurusan / Program Studi : SDM / Manajemen
No.Stambuk/NPM : 1715310228
Jenjang Pendidikan : Strata I
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Turnover
Intention Pada Pegawai Honor Kantor Badan Kependudukan Dan
Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Langkat

Tanggal	Pembahasan Materi		Paraf	Keterangan
27 Oktober 2021	Sempurnakan latar belakang masalah di Bab-1	h		
07 November 2021	Acc sidang meja hijau	R		

Medan,
Diketahui / Disetujui Oleh :
Dekan



Dr. Onny Medaline, SH.,M.Kn

Dosen Pembimbing II

Saimara A.M Sebayang, S.E., M.Si.,



**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Fax: 061 8458077 PO BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap	NURIFKA HALIZA
Tempat/Tgl. Lahir	SECANGGANG / 00 0000
Nomor Pokok Mahasiswa	1715310228
Program Studi	Manajemen
Konsentrasi	Manajemen SDM
Jumlah Kredit yang telah dicapai	141 SKS, IPK 3.57
Nomor Hp	081263695992

Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut

No.	Judul
1	Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention pada Pegawai Honor Kantor Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Langkat

Catatan : Disetujui Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

*Coret Yang Tidak Perlu



Rektor,
[Signature]
(Gandy Pramonu, S.E., M.M.)

Medan, 19 Juni 2021

Pemohon,

[Signature]
(Nurifka Haliza)

Tanggal Disetujui oleh Dosen Pembimbing I <i>[Signature]</i> (Dr. Onny, S.E., M.Kr.)
Tanggal Disetujui oleh Ka Prodi Manajemen <i>[Signature]</i> (Ramadhan Harahan, S.E., S.Psi, M.Si.)

Tanggal Disetujui oleh Dosen Pembimbing I <i>[Signature]</i> (Sri Rahayu, S.E., MM)
Tanggal Disetujui oleh Dosen Pembimbing II <i>[Signature]</i> (Saimara A.M. Setiawan, S.E., M.Si.)

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02	Revisi: 0	Tgl. Eff: 22 Oktober 2018
----------------------------	-----------	---------------------------

ABSTRAK

Salah satu masalah yang berpengaruh dengan tenaga kerja dalam suatu perusahaan adalah tingkat *turnover* yang tinggi. *Turnover* atau pergantian tenaga kerja merupakan wujud nyata dari *turnover intention* yang dapat menjadi masalah serius bagi perusahaan atau organisasi, khususnya apabila yang keluar adalah tenaga kerja yang mempunyai keahlian, kemampuan, terampil dan berpengalaman atau tenaga kerja yang menduduki posisi vital dalam perusahaan, sehingga dapat mengganggu efektivitas jalannya perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui analisis Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Pegawai Honor Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Langkat. Analisis yang digunakan yaitu analisis asosiatif, metode penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai honor Kantor Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Langkat sebanyak 30 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik penarikan sampel secara *Sensus Sampling*. *Sensus Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua Maka sampel dalam penelitian ini yaitu berjumlah 30 responden. Hasil yang di dapat dari penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*, 2) Beban Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*, 3) Kompnesasi dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Nilai *Adjusted R square* 0,720 dapat disebut koefisien determinasi, hal ini berarti 0,720 (72,0%) *Turnover Intention* dapat diperoleh dan di jelaskan oleh Kompensasi dan Beban Kerja sedangkan sisanya sebesar 29,8% dijelaskan oleh variabel diluar model yang tidak diteliti..

Kata Kunci: Kompensasi, Beban Kerja Dan *Turnover Intention*

ABSTRACT

One of the problems that affect the workforce in a company is the high turnover rate. Turnover or workforce turnover is a tangible manifestation of turnover intention which can be a serious problem for companies or organizations, especially if those who come out are workers who have expertise, abilities, skills and experience or workers who occupy vital positions in the company, so that it can disrupt effectiveness of running the company. The purpose of this study was to determine the analysis of Compensation and Workload on Turnover Intention on Honorary Employees of the National Population and Family Planning Agency of Langkat Regency. The analysis used is associative analysis, this research method is quantitative. The population in this study were all 30 employees of the National Population and Family Planning Agency Office of Langkat Regency. The sampling technique used was the Census Sampling sampling technique. Census Sampling is a sampling technique where all members of the population are sampled. So the sample in this study amounted to 30 respondents. The results obtained from this study indicate that: 1) Compensation partially has a significant effect on Turnover Intention, 2) Workload partially has a significant effect on Turnover Intention, 3) Compensation and Workload simultaneously have a significant effect on Turnover Intention. The Adjusted R square value of 0.720 can be called the coefficient of determination, this means that 0.720 (72.0%) Turnover Intention can be obtained and explained by Compensation and Workload while the remaining 29.8% is explained by variables outside the model that are not studied.

Keywords: Compensation, Workload and Turnover Intention

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat yang dilimpahkan-Nya sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Pegawai Honor Kantor Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Langkat.”** ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan di Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi untuk memperoleh gelar Strata (S1) Ekonomi Manajemen. Penulis menyadari bahwa penulisan Skripsi ini tidak mungkin akan terwujud apabila tidak ada bantuan dari berbagai pihak, melalui kesempatan ini izinkan penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Ibu Dr. Sri Rahayu, S.E., M.M., CPHCM., CHCBP., CHCM. Selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

5. Bapak Saimara A.M Sebayang, S.E., M.Si., Selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
6. Kepada Orang tua yang saya cintai yang telah memberikan dukungan moril, materil beserta doa dan dukungannya kepada penulis hingga selesainya skripsi saya ini.
7. Kepada teman-teman Fakultas Sosial Sains Prodi Manajemen khususnya kelas Manajemen Sumber Daya Manusia. Terima kasih atas dorongan dan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penelitian skripsi ini yang disebutkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terima kasih.

Medan, 24 November 2021
Penulis

NURIFKA HALIZA
NPM: 1715310228

DAFTAR ISI

Halaman

PENGESAHAN SKRIPSI	i
PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah	6
1. Identifikasi Masalah	6
2. Batasan Masalah	7
C. Rumusan Masalah	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	8
1. Tujuan Penelitian	8
2. Manfaat Penelitian	8
E. Keaslian Penelitian	9

BAB II LANDASAN TEORI

A. Landasan teori	10
1. <i>Turnover Intention</i>	10
a. Pengertian <i>Turnover Intention</i>	10
b. Dimensi <i>Turnover Intention</i>	11
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Turnover Intention</i>	11
d. Indikator <i>Turnover Intention</i>	12
2. Kompensasi.....	15
a. Pengertian Kompensasi	15
b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi	16
c. Indikator Kompensasi	16
d. Tipe Kompensasi	17
e. Tujuan Kompensasi	21
3. Beban Kerja	22
a. Pengertian Beban Kerja	22
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Beban Kerja	23
c. Indikator Beban Kerja.....	25
B. Penelitian Sebelumnya	26

C. Kerangka Konseptual	30
1. Pengaruh Kompensasi Terhadap <i>Turnover Intention</i>	30
2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	31
D. Hipotesis	32
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian.....	34
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	34
C. Populasi Dan Sampel Data	35
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	35
E. Teknik Pengumpulan Data	36
F. Pengukuran variabel	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	44
1. Deskripsi Objek Penelitian.....	44
2. Deskripsi Karakteristik Responden.....	45
3. Deskripsi Variabel Penelitian.....	48
a) Variabel Kompensasi (X1)	48
b) Variabel Beban Kerja (X2).....	51
c) Variabel <i>Turnover Intention</i> (Y)	54
4. Uji Kualitas Data.....	57
a) Hasil Uji Validitas	57
b) Hasil Uji Reliabilitas	58
5. Uji Asumsi Klasik.....	59
a) Hasil Uji Normalitas.....	59
b) Hasil Uji Multikolinearitas	60
c) Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	61
6. Hasil Regresi Linear Berganda	61
7. Hasil Uji Hipotesis	62
a) Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F)	62
b) Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji t).....	63
8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	64
B. Pembahasan Hasil Penelitian	65
1. Pengaruh Kompensasi Terhadap <i>Turnover Intention</i>	65
2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	66
3. Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	68
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	70
B. Saran.....	70
DAFTAR PUSTAKA	73
LAMPIRAN.....	75

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data <i>Turnover Intention</i> Pegawai Honor BKKBN Langkat.....	2
Tabel 2.1 Daftar Penelitian Terdahulu.....	28
Tabel 3.1 Skedul Penelitian.....	34
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel.....	36
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	46
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Usia.....	46
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Lama Bekerja.....	47
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Tingkat Pendidikan.....	47
Tabel 4.5 Penilaian Responden Variabel Kompensasi (X1).....	48
Tabel 4.6 Penilaian Responden Variabel Beban Kerja (X2).....	51
Tabel 4.7 Penilaian Responden Variabel <i>Turnover Intention</i> (Y).....	54
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kompensasi (X1).....	57
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X2).....	57
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas <i>Turnover Intention</i> (Y).....	58
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi, Beban Kerja dan <i>Turnover Intention</i>	58
Tabel 4.12 Hasil Uji Kolmogorove-Smirnov.....	59
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolienaritas.....	60
Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	62
Tabel 4.15 Hasil Uji F (Simultan).....	63
Tabel 4.16 Hasil Uji t (Parsial).....	63
Tabel 4.17 Hasil Uji Determinasi.....	65

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	32
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	45
Gambar 4.2 PP-Plot Uji Normalitas.....	59
Gambar 4.3 Histogram Uji Normalitas	60
Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas.....	61

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses untuk menangani berbagai masalah dalam ruang lingkup kerja untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan agar mencapai tujuan yang telah ditentukan. Manusia merupakan salah satu unsur yang penting di dalam suatu organisasi, karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Unsur manajemen sumber daya manusia adalah individu yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian, fokus yang dipelajari oleh sumberdaya manusia adalah masalah yang berpengaruh dengan tenaga kerja manusia. Salah satu masalah yang berpengaruh dengan tenaga kerja dalam suatu perusahaan adalah tingkat *turnover* yang tinggi. *Turnover* atau pergantian tenaga kerja merupakan wujud nyata dari *turnover intention* yang dapat menjadi masalah serius bagi perusahaan atau organisasi, khususnya apabila yang keluar adalah tenaga kerja yang mempunyai keahlian, kemampuan, terampil dan berpengalaman atau tenaga kerja yang menduduki posisi vital dalam perusahaan, sehingga dapat mengganggu efektivitas jalannya perusahaan.

Menurut Igarria dan Greenhaus (2013) menyebutkan *Turnover* dapat berakibat fatal bagi organisasi karena perusahaan dapat mengalami kekurangan tenaga ahli pada pasar tenaga kerja dan menyebabkan biaya pendidikan yang tinggi bagi karyawan pemula. Penelitian yang dilakukan oleh Roberts, Coulson, dan Chonko (2013) menunjukkan bahwa *turnover* tenaga pemasaran merupakan faktor yang penting dan akan berdampak terhadap bisnis. Biaya rekrutmen dan

pendidikan terhadap tenaga pemasaran baru merupakan hal yang substansial dimana kerugian rata-rata atas produktivitas sales karena meninggalkan perusahaan sangat tinggi. *Turnover* dalam suatu ruang lingkup perusahaan dan isntansi akan meningkat searah dengan meningkatnya suatu kompenen beban kerja yang tidak sebanding dengan pemberian kompensasi kepada para pegawai honorer yang ada sebagai stimulasi untuk dapat bekerja secara maksimal dalam mencapai tujuan bersama dan menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan berdampak pada kinerja para pegawai yang ada.

Tabel 1.1 Data *Turnover* Pegawai Honor pada Kantor Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Langkat Tahun 2021 (April-September)

NO	BULAN	JUMLAH PEGAWAI KELUAR
1	April	1 Orang
2	Mei	1 Orang
3	Juni	2 Orang
4	Juli	-
5	Agustus	2 Orang
6	September	-
TOTAL		6 Orang

Sumber: Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Langkat (2021)

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa jumlah pegawai yang keluar dalam 6 bulan terakhir di Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Langkat berjumlah 6 orang, dengan jumlah dominan pegawai keluar berada di bulan Juni dan Agustus 2021, hal ini dikarenakan beberapa penyebab serta alasan tertentu sehingga pegawai honor memilih untuk meninggalkan pekerjaan dengan memilih resign atau mengundurkan diri untuk pindah dan mencari pekerjaan yang lebih baik di beberapa perusahaan atau instansi lainnya. Tentunya hal ini menimbulkan beberapa permasalahan penyebab keluarnya pegawai honor yang seharusnya dapat menjadi bahan evaluasi serta

masukkan dalam keseimbangan melaksanakan proses kerja yang efektif dan stabil.

Turnover intention pegawai akan menyebabkan ketidakstabilan kerja dalam ruang lingkup pelaksanaan pekerjaan secara efektif dan sistematis untuk dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan arahan dan tujuan akhir pekerjaan, maka dengan adanya pengelolaan manajemen kerja yang baik akan berdampak pada sikap serta rasa puas pegawai ketika menjalankan pekerjaan dengan maksimal saling bekerjasama untuk menyelesaikan suatu kewajiban kerja masing-masing tanpa adanya faktor negative lain pendorong para pegawai merasa bosan dan jenuh sehingga pada akhirnya memutuskan untuk berhenti dan keluar dari suatu perusahaan/instansi yang ada. Manajemen kerja yang baik dalam lingkungan internal instansi wajib memberikan kesejahteraan kepada para pegawainya sesuai dengan beban kerja yang diberikan.

Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi tidak langsung dan langsung. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus, atau komisi. Dengan adanya pemberian kompensasi secara adil dan sesuai oleh manajer perusahaan maka akan menumbuhkan motivasi kerja pada karyawan, dengan adanya motivasi kerja yang baik maka kinerja kerja karyawanpun akan meningkat dan akan menghasilkan output yang tinggi untuk perusahaan. Menurut Simamora (2014) menyatakan bahwa kompensasi yang baik adalah sistem kompensasi yang tanggap terhadap situasi dan sistem yang dapat memotivasi karyawan. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan nilai karya mereka diantara para pegawai, keluarga dan masyarakat.

Sistem kompensasi dalam organisasi harus dihubungkan dengan tujuan dan strategi organisasi. Kompensasi juga membuat keseimbangan antara keuntungan dan biaya dengan harapan dari pegawai. Menyadari betapa pentingnya pegawai sebagai sumber daya manusia sebagai aset yang berharga, maka perlu diperhatikannya pemberian kompensasi sebagai imbalan yang layak untuk sebuah penghargaan terhadap apa yang telah dikerjakan oleh para pegawai. Semakin tinggi kompensasi yang diterima pegawai maka akan meningkatkan kesejahteraan para pegawai. Adapun permasalahan yang terjadi pada pegawai honorer BKKBN Kabupaten Langkat terkait kompensasi adalah pemberian gaji kepada pegawai honorer yang tidak tepat pada waktunya atau masih terjadinya keterlambatan pada pemberian kewajiban dari seorang pegawai tersebut serta pemberian insentif pekerjaan yang diberikan tidak menentu dalam waktu 4 bulan sekali sehingga para pegawai honor merasa insentif yang diberikan tidak tepat pada waktunya dimana dalam sebulan sekali.

Faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu beban kerja. Beban kerja ialah sejumlah kegiatan yang membutuhkan proses mental atau kemampuan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik dalam bentuk fisik maupun psikis. Beban kerja juga merupakan faktor yang akan menimbulkan *turnover intention*. Beban kerja merupakan sebagai sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Jika beban kerja yang diberikan karyawan terlalu tinggi sedangkan kemampuan karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaan yang harus diselesaikan, maka akan memberikan dampak yang memicu karyawan berkeinginan meninggalkan perusahaan dan mencari

pekerjaan yang dirasa lebih baik. Dengan tuntutan pekerjaan yang tidak sesuai diberikan perusahaan akan berdampak pada keadaan kinerja pegawai untuk dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan arahan dan kebutuhan instansi dalam melayani masyarakat untuk tetap maksimal di masa pandemi covid-19 pada masa sekarang ini, permasalahan yang terjadi terkait beban kerja pada pegawai honor BKKBN Kabupaten Langkat adalah ketidaksesuaian volume pekerjaan dengan volume pegawai dalam mengerjakan suatu pekerjaan sehingga pekerjaan yang diberikan tidak selesai tepat pada waktunya, serta setiap pegawai dituntut mampu menjalankan pekerjaan dengan baik serta terstruktur sehingga dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai honor sering pulang lebih lama sebelum menyelesaikan pekerjaannya yang menjadikan kelelahan fisik dari setiap pegawai artinya pekerjaan yang diberikan tidak sebanding dengan penghasilan yang didapatkan. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Pegawai Honor Kantor Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Langkat”**.

B. Identifikasi Dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- a. Pemberian gaji pegawai honorer kantor BKKBN tidak diberikan tepat pada waktunya atau terlambat.
- b. Pemberian insentif kerja diberikan tidak tepat pada waktunya.

- c. Pekerjaan yang diberikan tidak selesai tepat pada waktunya
- d. Pegawai honorer sering pulang lebih lama sebelum menyelesaikan pekerjaannya yang menjadikan kelelahan fisik dari setiap pegawai
- e. Pegawai memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan yang baru.

2. Batasan masalah

Untuk menghindari pembahasan yang terlalu luas, juga karena keterbatasan waktu, tenaga, dan pengetahuan penulis, maka penelitian ini hanya dibatasi pada pembahasan Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Pegawai Honor Kantor Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Langkat.

C. Rumusan Masalah

Dari masalah diatas maka dapat diperoleh rumusan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* Pada Kantor Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Langkat?
2. Apakah Beban Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* Pada Kantor Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Langkat?
3. Apakah Kompensasi Dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* Pada Kantor Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Langkat?

D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

Adapun yang tujuan penelitian adalah:

- a. Untuk mengetahui apakah Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* Pada Kantor Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Langkat.
- b. Untuk mengetahui apakah Beban Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* Pada Kantor Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Langkat.
- c. Untuk mengetahui apakah Kompensasi Dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* Pada Kantor Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Langkat.

2. Manfaat penelitian

Adapun beberapa manfaat penelitian ini yang diharapkan adalah:

- a. Bagi Akademisi

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan kajian atau referensi bagi program studi Manajemen Sumber Daya Manusia.

- b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dalam penelitian ini, penulis dapat menerapkan ilmu yang telah didapatkan selama perkuliahan, mampu mencari jawaban atas suatu permasalahan melalui penelitian yang dilakukan, mampu mengembangkan pengetahuan penulis menjadi lebih mendalam, dan mampu memberikan sedikit kontribusi bagi pengetahuan manajemen sumber daya manusia.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini memiliki kesamaan pada penelitian-penelitian terdahulu, salah satunya penelitian yang dilakukan oleh Yannik tahun 2018 yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Penempatan Kerja Dan Beban Kerjaterhadap Turnover Intention karyawan PT. Matahari Departement Store Nagoya Hill Batam

1. Variable penelitian: penelitian terdahulu menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu Kompensasi (X1), Penempatan Kerja (X2), dan Beban Kerja (X3) serta 1 (satu) variabel terikat yaitu *Turnover Intention* (Y), Sedangkan penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu Kompensasi (X1), dan Beban Kerja (X2) variabel terikat yaitu *Turnover Intention* (Y).
2. Jumlah Observasi/Sampel penelitian terdahulu menggunakan sampel yang berjumlah 75 orang. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel yang berjumlah Responden 30 orang.
3. Waktu Penelitian: penelitian terdahulu dilakukan tahun 2018 sedangkan penelitian ini dilakukan tahun 2021.
4. Lokasi Penelitian: lokasi penelitian terdahulu bertempat di PT. Matahari Departement Store Nagoya Hill Batam. penelitian ini dilakukan di Kantor Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Langkat.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. *Turnover Intention*

a. Pengertian *Turnover Intention*

Turnover intention (keinginan berpindah kerja) merupakan kecenderungan atau intensitas individu untuk meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan dan diantaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik (Ronald dan Milkha, 2014). Menurut Sarminah (2013) menggambarkan hal tersebut sebagai keinginan yang disadari untuk mencari alternatif pekerjaan dalam organisasi lainnya.

Menurut Fuhasari (2016). Menyatakan bahwa *Turnover intention* (keinginan berpindah kerja) adalah kecenderungan atau keinginan berkelanjutan yang dilakukan oleh karyawan untuk meninggalkan organisasi dan digantikan kembali oleh karyawan lain. Hal ini sering dijadikan sebagai indikator kinerja perusahaan sehingga terlihat efektivitas dan efisiensi organisasi yang negatif (Samuel dan Ikemefuna, 2012).

Menurut Harnoto (2015) juga mengatakan bahwa *turnover intention* ditandai dengan tingkat produktivitas kinerja karyawan pada perusahaan itu menurun, biasanya hal ini terjadi seperti dengan sering datang terlambat, sering membolos, atau tingkat absensinya tinggi dengan berbagai alasan, kurang antusias dan *low inisiative* atau kurang memiliki keinginan untuk berusaha dengan baik dibanding dia masih awal bekerja.

Menurut Allen (2014), menjelaskan bahwa pindah kerja atau *turnover* merupakan pegawai berhenti dari suatu organisasi/perusahaan dan pindah kerja ke organisasi/perusahaan lainnya dengan alasan tertentu. Pindah kerja dapat dikelompokkan menjadi beberapa jenis yaitu pindah kerja sukarela (*voluntary turnover*) yang merupakan keputusan karyawan itu sendiri untuk meninggalkan organisasi yang disebabkan oleh faktor ketertarikan dan peluang ketersediaan lapangan kerja saat ini. Biasanya, jika yang pindah kerja karyawan yang bertalenta dan perusahaan hanya mempunyai karyawan yang berkualitas ini terbatas, maka akan timbul masalah pada perusahaan tersebut.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* diartikan sebagai kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain.

b. Dimensi Turnover Intention

Berikut ini adalah dimensi dari turnover intention menurut (Hom and Griffeth, 2015):

- 1) Individu berfikir untuk meninggalkan organisasi.
- 2) Individu ingin mencari pekerjaan pada organisasi lain
- 3) Individu ingin meninggalkan organisasi.
- 4) Individu ingin meninggalkan organisasi dalam waktu dekat.
- 5) Individu ingin meninggalkan organisasi bila ada kesempatan yang lebih baik.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention*

Menurut Furhasari (2016) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* adalah sebagai berikut:

1) Kompensasi

Kompensasi merupakan seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja/karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung.

2) Beban Kerja

Sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam waktu yang ditentukan

3) Karakteristik Individu

Perusahaan adalah wadah yang memiliki tujuan yang ditentukan secara bersama oleh orang-orang yang terlibat didalamnya. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka diperlukan adanya interaksi yang berkesinambungan dari unsur-unsur perusahaan. Karakter individu yang memengaruhi keinginan pindah kerja antara lain seperti umur, pendidikan, status perkawinan.

4) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat meliputi lingkungan fisik maupun sosial. Lingkungan fisik meliputi keadaan suhu, cuaca, konstruksi, bangunan, dan lokasi pekerjaan. Sedangkan lingkungan sosial meliputi sosial budaya di lingkungan kerjanya, dan kualitas kehidupan kerjanya.

5) Kepuasan Kerja

Kepuasan merupakan salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi beban kerja. Aspek kepuasan yang ditemukan berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan perusahaan meliputi kepuasan akan gaji dan promosi, kepuasan atas supervisor yang diterima, kepuasan dengan rekan kerja dan kepuasan akan pekerjaan dan isi kerja.

6) Komitmen Organisasi

Perkembangan selanjutnya dalam studi *intention to leave* memasukkan konstruk komitmen organisasional sebagai konsep yang turut menjelaskan proses tersebut sebagai bentuk perilaku, komitmen organisasional dapat dibedakan dari kepuasan kerja. Komitmen mengacu pada respon emosional (*affective*) individu kepada keseluruhan perusahaan, sedangkan kepuasan mengarah pada respon emosional atas aspek khusus dari pekerjaan.

d. Indikator *Turnover Intention*

Menurut Mobley (2016) Indikator pengukuran *turnover intention* terdiri atas:

1) 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 mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini.

2) Pencarian alternatif pekerjaan (*Intention to search for alternatives*):

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

3) Niat untuk keluar (*Intention to quit*):

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

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi dan skala kompensasi. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi. Kompensasi ini dimaksudkan sebagai balas jasa (reward) perusahaan

terhadap pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran yang telah diberikan mereka kepada perusahaan.

Menurut Sutrisno, (2017), kompensasi didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasinya, Menurut Saydam (2018) kompensasi adalah sebuah bentuk balas jasa perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran yang telah diberikan mereka (karyawan) kepada perusahaan.

1) Kompensasi *Financial*

Noe (2018) membagi kompensasi menjadi dua bagian yaitu kompensasi keuangan langsung dan tidak langsung berupa fasilitas dan tunjangan.

- a) Gaji adalah imbalan *financial* yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan.
- b) Upah merupakan imbalan *financial* yang dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.
- c) Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standart yang ditentukan.

2) Kompensasi *Non Financial*

Noe (2015) merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Sedangkan menurut Nawawi

(2018:83) kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan atau manfaat lainnya bagi para pekerja diluar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang, misalnya THR, tunjangan hari natal dll.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

Menurut Sutrisno, (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain yaitu:

- 1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja
- 2) Kemampuan yang dan kesediaan perusahaan
- 3) Serikat buruh atau organisasi karyawan
- 4) Produktivitas kerja karyawan
- 5) Pemerintah dengan undang-undang dan keppresnya
- 6) Biaya hidup atau *cost of living*
- 7) Posisi jabatan karyawan
- 8) Pendidikan dan pengalaman karyawan
- 9) Kondisi perekonomian nasional

c. Indikator Kompensasi

Menurut Edison, (2016), ada beberapa indikator kompensasi antara lain sebagai berikut :

- 1) Kemampuan dan kesediaan perusahaan
- 2) Produktivitas kerja karyawan
- 3) Posisi jabatan karyawan
- 4) Pendidikan dan pengalaman kerja

Menurut Sutrisno, (2017) menyatakan bahwa indikator kompensasi *finansial* terbagi menjadi tiga, yaitu:

1) Upah dan gaji

Imbalan *finansial* yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur seperti tahunan, caturwulan, bulanan dan mingguan.

2) Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja.

3) Tunjangan

Imbalan tidak langsung yang diberikan kepada karyawan, biasanya mencakup asuransi kesehatan, cuti, pensiun, rencana pendidikan, dan rabat untuk produk-produk perusahaan.

d. Tipe Kompensasi

Kompensasi *non finansial* dapat diklasifikasikan sebagai berikut Amstrong, (2014).

1) Kompensasi ekstrinsik individual: pengakuan non-finansial, pujian, dan umpan balik.

a) Pengakuan *Non-Finansial*

Kompensasi ini merupakan metode yang tidak hanya mengetahui seberapa baik karyawan telah mencapai tujuan

atau melakukan pekerjaan, akan tetapi juga prestasi yang perlu dihargai. Pengakuan adalah bentuk umpan balik yang membuat orang tahu bahwa mereka telah melakukan pekerjaan dengan baik, oleh karena itu memberikan penguatan positif.

Pengakuan dapat diberikan dari umpan balik positif dan langsung dari manajer dan rekan kerja yang mengakui kontribusi individu dan manajer yang mendengarkan dan bertindak atas saran dari anggota tim mereka. Aksi lain yang memberikan penghargaan adalah alokasi pekerjaan untuk memberikan ruang untuk bekerja lebih menarik dan menguntungkan. Bentuk lain dari penghargaan, misalnya: tepuk tangan di depan umum (*public applause*), simbol status dari satu jenis atau yang lain, cuti perjalanan ke luar negeri, penghargaan layanan jangka panjang, dan semuanya yang dapat berfungsi sebagai kompensasi.

b) Pujian

Pujian adalah bentuk pengakuan. Pujian dapat diberikan secara pribadi selama bekerja atau dalam rapat kerja. Pujian di depan umum dapat menjadi lebih bermanfaat. Tapi pujian harus asli dan digunakan untuk prestasi nyata.

c) Umpan Balik

Umpan balik adalah bentuk lain dari pengakuan jika dilakukan dengan benar dapat meningkatkan keyakinan diri dan memberikan dasar untuk belajar mandiri.

2) Kompensasi intrinsik individual: pemenuhan pekerjaan, penggunaan kemampuan, pencapaian, tanggung jawab, otonomi, pengaruh dan kesempatan untuk berkembang.

a) Pemenuhan Pekerjaan

Pekerjaan yang dapat memenuhi dan dapat memotivasi individu ketika merasa bahwa apa yang mereka lakukan adalah sesuatu yang berharga dan bernilai. Pemenuhan pekerjaan ini juga membutuhkan orang yang menggunakan kemampuan mereka untuk menghargai apa yang mereka lakukan secara efektif dan ruang lingkup yang disediakan untuk prestasi, tanggung jawab, kemandirian dan berpengaruh.

b) Penggunaan Kemampuan

Penggunaan kemampuan ini berkaitan dengan pemenuhan pekerjaan yang memungkinkan orang untuk menggunakan dan mengembangkan kemampuan mereka.

c) Pencapaian

Kebutuhan untuk mencapai penerapan dalam berbagai tingkat dimana operasi tergantung pada orientasi dan lingkup individu yang disediakan oleh pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan untuk beroperasi. Orang merasa dihargai dan termotivasi jika mereka memiliki ruang lingkup untuk mencapainya serta diakui untuk berprestasi.

d) Tanggung Jawab

Individu dapat termotivasi dengan diberi tanggung jawab lebih untuk pekerjaan mereka. Orang-orang dalam posisi bertanggungjawab ketika mereka dimintai pertanggung jawaban atas apa yang mereka lakukan. Mereka bertanggung jawab atas pekerjaan mereka dan sumber daya yang diperlukan untuk melakukannya. Mereka diberi tanggung jawab yang lebih dapat memenuhi kebutuhan untuk berprestasi dan meningkatkan harga diri. Ini juga merupakan bentuk pengakuan.

e) Otonomi

Otonomi ada ketika seseorang memiliki kebebasan untuk membuat keputusan dan bertindak secara independen tanpa merujuk pada otoritas yang lebih tinggi. Hal ini meningkatkan kepercayaan diri, memberi orang lebih banyak kesempatan untuk mencapai dan memberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan.

f) Pengaruh

Pekerjaan yang lebih memuaskan jika orang dapat mempengaruhi apa yang mereka lakukan atau memiliki pengaruh yang lebih luas pada keputusan kebijakan dan operasional.

g) Kesempatan untuk Berkembang

Keputusan berkembang terjadi ketika individu memiliki kesempatan untuk menjadi apa yang mereka anggap lengkap bagi mereka dan menjadi apa yang mereka bisa. Kebanyakan kesempatan belajar dan pengembangan berlangsung selama pekerjaan sehari-hari, dan organisasi dapat mendorong melalui pembinaan, bimbingan dan dukungan dalam pelaksanaan rencana pengembangan pribadi dibuat sebagai bagian dari proses manajemen kinerja.

e. Tujuan Kompensasi

Menurut Hasibuan (2013) mengemukakan tujuan pemberian kompensasi adalah sebagai berikut:

1) Ikatan kerjasama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah kerjasama formal antar majikan dnegan karyawan, karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedagkan pengusaha atau majikan membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2) Kepuasan kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistik memperoleh kepuasan kerja dan jabatan.

3) Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

4) Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5) Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn over relative* kecil.

6) Disiplin

Dengan pemberian kompensasi balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik, mereka akan menyadari serta mentaati peraturan yang berlaku.

3. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah tugas –tugas yang diberikan oleh pimpinan kepada seorang pegawai yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menganalisis beban kerja merupakan suatu proses dalam menentukan jumlah kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu, tidak hanya beban yang berkaitan dengan kualitas dan

kuantitas produk yang dihasilkan oleh masing-masing pegawai. Berikut beberapa pengertian beban kerja dari beberapa ahli:

Menurut Mudayana dalam Ahmad Hannani (2016) menyatakan “beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai teman kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja.”

Menurut Ellyzar (2017) menyatakan: “Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan, teknik analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi.”

Menurut Munandar (2014) menyatakan “Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sesuatu yang muncul yang dikarenakan jumlah kegiatan atau tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan secara sistematis dengan menggunakan keterampilan yang harus diselesaikan berdasarkan waktu.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Lembaga/ perusahaan tentunya memiliki harapan agar beban kerja yang dilampai pegawai tidak memberatkan dan sesuai dengan

kemampuan/ kompetensi seorang karyawan pada umumnya. Menurut Suci R. Mari'ih Koesomowidjojo (2017) yaitu:

1) Faktor Internal

Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh seseorang akibat dari reaksi beban kerja seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor somatis) dan motivasi, kepuasan, keinginan atau persepsi (faktor psikis).

2) Faktor Eksternal

aktor eksternal dalam dunia kerja juga akan memengaruhi beban kerja karyawan. faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti:

a) Lingkungan Kerja

Lingkungan yang berhubungan dengan kimiawi, psikologis, biologis, dan lingkungan kerja secara fisik.

b) Tugas-tugas fisik

Hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, tingkat kesulitan.

c) Organisasi kerja

Seorang karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya.

c. Indikator Beban Kerja

Indikator yang digunakan penulis menggunakan teori dari Menurut Munandar (2014) yaitu:

1) Beban Fisik

Beban kerja fisik yaitu beban kerja yang berdampak pada gangguan kesehatan seperti pada sistem faal tubuh, jantung, pernapasan serta alat indera pada tubuh seseorang yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan. Adapun indikator dari beban fisik yaitu: beban fisik fisiologis dan beban fisik biomekanika.

2) Beban Mental

Beban mental merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan melakukan aktivitas mental/psikis di lingkungan kerjanya. Adapun indikator dari beban mental yaitu : konsentrasi, adanya rasa bingung, kewaspadaan dan ketepatan pelayanan.

3) Beban Waktu

Beban waktu merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Adapun indikator beban waktu yaitu: kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan dan mengerjakan pekerjaan dua/ lebih dalam waktu yang sama.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Peneliti Terdahulu

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Firda Widiawati, Dheasey Amboningtyas, Amanda Mastisia Rakanita, Moh. Mukeri Warso, 2017	Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap turnover intention karyawan PT Geogiven Visi Mandiri Semarang	Beban Kerja, Motivasi Kerja, Stress Kerja,	<i>Turnover Intention</i>	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Berdasarkan hasil uji t diperoleh t hitung $3,074 > t$ tabel 1,655. Stress kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, berdasarkan hasil uji t diperoleh t hitung $7,600 > t$ tabel 1,655, dan motivasi kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention (Y), berdasarkan hasil uji t diperoleh t hitung $4,055 > 1,655$.
2	Hamman Zaki, dan Marzolina 2016	Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Adira Quantum Multifinance Cabang	Beban Kerja, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja	<i>Turnover Intention</i>	<i>Path Analyze</i>	Hasil penelitian ini adalah setiap peningkatan kepuasan kerja maka berpotensi menurunkan beban kerja, dan potensi kompensasi yang tinggi untuk meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang meningkat berpotensi

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
		Pekanbaru				menurunkan tingkat intensi turnover karyawan.
3	Fransiskus Billy Sandy 2019	Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Organizational Commitment Karyawan PT Idx	Kompensasi Dan Organizational Commitment	Turnover Intention	Model Mediasi	Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa: Pertama, Kompensasi Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Turnover Intention. Kedua, Kompensasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Komitmen Organisasi. Ketiga, Komitmen Organisasi Berpengaruh Negatif Dan Signifikan Terhadap Turnover Intention. Keempat, Komitmen Organisasi Memediasi Hubungan Antara Compensation To Turnover Intention.
4	Muhamad Sartono, Yulianue, Dan Leonardo Budi 2018	Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerjadan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention	Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi	Turnover Intention	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil Penelitian Ini Menunjukkan Bahwa Secara Parsial Variabel Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Berpengaruh Negatif Signifikan Terhadap Turnover Intention. Sedangkan Secara Simultan Atau Simultan Variabel Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Berpengaruh

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
						Signifikan Terhadap Turnover Intention.
5	Freza Mahaztra Sandi 2014	Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Guru Sditasy-Syaamil Bontang)	Kompensasi, dan Job Insecurity	Turnover Intention,	Regresi Linier Berganda	hasil analisis regresi, dapat diketahui bahwa Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover intention dan Job insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover intention.
6	Ni Made Widyasari, I Gusti Ayu Manuati Dewi, & Made Subudi (2017)	Pengaruh Ketidakamanan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Karyawan Besakih Beach Hotel Denpasar	Ketidakamanan kerja dan kompensasi	Kepuasan Kerja & Turnover Intention	<i>Path Analyze</i>	Ketidakamanan kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention, kompensasi berpengaruh negatif terhadap turnover intention, job insecurity berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention, dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
7	I Gede Nanda Wiguna Arta & Ida Bagus Ketut Surya (2017)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Turnover Intention Pada Agent Pru Megas	Kompensasi	Komitmen Organisasional dan Turnover Intention	<i>Path Analyze</i>	Hasil penelitian Kompensasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional, komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap turnover intention dan

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
						kompensasi berpengaruh negatif terhadap turnover intention
8	Laksmi Sito Dwi Irvianti & Renno Eka Verina (2015)	Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Pada PT. XI Axiata Tbk Jakarta	Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja	<i>Turnover Intention</i>	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial dan simultan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)
9	Siti Solehah & Sri Langgeng Ratnasari (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Federal Internasional Finance Cab Batam	Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Job Insecurity	<i>Turnover Intention</i>	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , beban kerja dan job insecurity berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
10	Nanda Ayu Wardati (2018)	Pengaruh Beban Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Dimediasi Oleh Kejenuhan Kerja (Burnout) Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Pulau Baru Group Banjarmasin	Beban Kerja	Kejenuhan Kerja & <i>Turnover Intention</i>	<i>Path Analyze</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap variabel mediasi dan terikat

Sumber: peneliti 2021

C. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention

Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Kompensasi bukan hanya penting untuk karyawan saja, melainkan juga penting bagi perusahaan itu sendiri, karena program kompensasi merupakan pencerminan supaya perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusianya.

Kompensasi dapat mempengaruhi intensi turnover karyawan, hal tersebut sesuai dengan pendapat Kasmir (2017) menyatakan bahwa jika kompensasi dibayar secara wajar dan benar maka niat karyawan untuk keluar dari perusahaan dapat diminimalkan. Karyawan akan terus bertahan dan tidak berpikir untuk meninggalkan perusahaan. Demikian pula sebaliknya, jika kompensasi tidak dibayar secara layak dan wajar, maka karyawan tentu akan berusaha keluar dan memilih perusahaan yang membayar kompensasi seperti yang diinginkannya. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Aria Dewi Putrianti dkk (2014) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention karyawan pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh I Gede Nanda Wiguna Arta dan Ida Bagus Ketut Surya (2017) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention pada Agent Pru Megas.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Ridwan Suryo Pranowo (2016) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap turnover intention karyawan pada CV. Sukses Sejati Computama.

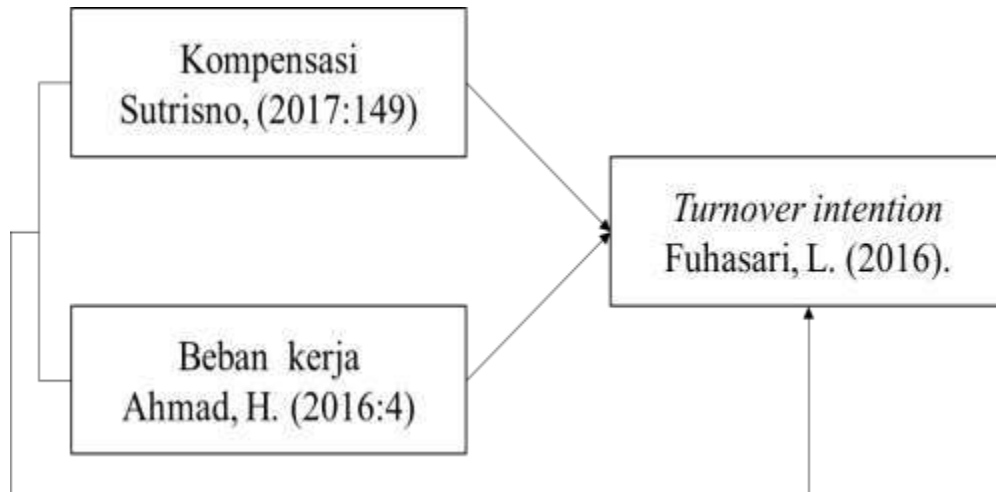
2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention

Beban kerja mengacu pada jumlah pekerjaan yang diberikan untuk karyawan. Beban kerja berpengaruh terhadap terjadinya peningkatan *turnover*. Karyawan yang berpikir untuk meninggalkan pekerjaan karena mereka merasakan beban kerja yang tinggi.

Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh perusahaan, beban kerja yang tinggi atau beban kerja yang terlalu banyak dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi meningkatnya intensi *turnover* karyawan dalam perusahaan. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Margaritha J. Tungalow (2018) dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa beban kerja mempengaruhi turnover intention karyawan secara signifikan pada karyawan PT. Wika Realty Manado.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Firda Widiawati dkk (2017) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention pada karyawan PT. Geogiven Visi Mandiri Semarang. Kemudian penelitian yang dilakukan Hanifah Nur'aini (2018) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention medical representative* di wilayah

Yogyakarta, semakin besar beban kerja maka semakin besar juga *turnover intention* karyawan..



Sumber: Penulis (2021)

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Hipotesa adalah jawaban sementara untuk diuji kebenarannya melalui penelitian. Dikatakan bahwa jawaban sementara karena hipotesis pada dasarnya adalah jawaban atas masalah yang telah dirumuskan dalam perumusan masalah, sedangkan kebenaran hipotesis perlu diuji terlebih dahulu melalui analisis data (Sugiyono, 2015).

H1: Kompensasi Secara Parsial Berpengaruh signifikan Terhadap *Turnover intention* Pada Pegawai Honor Kantor Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Langkat.

H2: Beban kerja Secara Parsial berpengaruh signifikan Terhadap *Turnover intention* Pada Pegawai Honor Kantor Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Langkat.

H3: Kompensasi, dan Beban kerja Secara Simultan berpengaruh signifikan Terhadap *Turnover intention* Pada Pegawai Honor Kantor Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Langkat.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Adapun pengertian asosiatif menurut Sugiyono (2014) yaitu suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Adapun variabel yang dihubungkan dalam menyusun penelitian ini adalah Kompensasi (X1), Beban Kerja (X2), dan *Turnover Intention* (Y).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi di Kantor Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Langkat.

2. Waktu penelitian

Proses penelitian dilakukan mulai Juni 2021 sampai dengan selesai, berikut skedul proses penelitian.

Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian

No	Aktivitas	Tahun 2021															
		Juni			Juli			Agustus			September			Oktober		November	
1	Riset Awal/Pengajuan Judul	■															
2	Penyusunan Proposal		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■					
3	Seminar Proposal												■	■			
4	Perbaikan Acc/Proposal													■	■		
5	Pengolahan Data													■	■	■	
6	Penyusunan Skripsi														■	■	■
7	Bimbingan Skripsi														■	■	■
8	Meja Hijau															■	■

Sumber: Peneliti (2021)

C. Populasi dan Sampel

Menurut (Rusiadi & Hidayat, 2014). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan untuk menarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai honor Kantor Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Langkat sebanyak 30 orang. Pada penelitian ini penulis akan menggunakan teknik penarikan sample secara *Non-Probability Sampling* dengan menggunakan sampling sensus atau sampling jenuh karena seluruh populasi tersebut dijadikan sample apabila populasinya dibawah 100. Maka sampel dalam penelitian ini adalah 30 pegawai honorer.

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 2 (tiga) variabel bebas yaitu: variabel Kompensasi (X1), dan variabel Beban kerja (X2), serta 1 (satu) variabel terikat yaitu *Turnover Interntion* (Y).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan. Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang dapat dijadikan objek penelitian atau faktor-faktor yang berperan dalam peristiwa atau gejala sesuai dengan rumusan masalah. Adapun definisi operasional dari masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut. Berikut indikator dirangkum dalam

tabel dan disertakan variabel, indikator, sub indikator dan skala pengukuran.

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Kompensasi (X1)	Kompensasi didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasinya Sutrisno, (2017)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tunjangan 2. Insentif 3. Upah dan gaji 	Likert
Beban Kerja (X2)	Beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai teman kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja.” Ahmad Hannani (2016)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Beban Fisik 2. Beban Mental 3. Beban Waktu 	Likert
<i>Turnover intention</i> (Y)	<i>Turnover intention</i> (keinginan berpindah kerja) adalah kecenderungan atau keinginan berkelanjutan yang dilakukan oleh karyawan untuk meninggalkan organisasi dan digantikan kembali oleh karyawan lain. Fuhasari, L. (2016).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Berpikir untuk keluar 2. Alternatif pekerjaan 3. Niat untuk keluar 	Likert

Sumber: peneliti 2021

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data menggunakan dua cara yaitu sebagai berikut:

1. Kuesioner

Menurut Sugiyono, (2015). kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dimana karyawan mengisi pertanyaan atau pernyataan kemudian setelah diisi lengkap mengembalikan kepada peneliti.

2. Studi Dokumentasi

Dalam melakukan penelitian ini, studi dokumentasi diperoleh peneliti dari artikel-artikel, majalah, buku dan penelusuran internet yang berkaitan dengan Kompensasi, Beban Kerja, dan *Turnover Intention*.

F. Pengukuran Variabel

Penelitian ini menggunakan Skala Likert 5 opsi sebagai skala pengukuran data. Instrumen dengan skala Likert akan berguna bila peneliti ingin melakukan pengukuran secara keseluruhan tentang suatu topik, pendapat atau pengalaman. Hasil pengukuran yang menggunakan skala Likert akan menghasilkan data interval. Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban dengan interval 1-5 dapat diberi skor mulai dari sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, hingga sangat setuju Sugiyono, (2015).

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Validitas ialah suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur dan akan menghasilkan derajat yang tinggi dari kedekatan data yang diperoleh dengan apa yang di yakini dalam pengukuran. Pengujian untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid Hidayat, (2014:58).

b. Uji Reliabilitas (Kehandalan)

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrument pengukuran, pengujiannya dapat dilakukan secara internal, yaitu pengujian dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada. Biasanya butir tersebut dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang itu terhadap kuesioner adalah konsisten. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60 (Hidayat, 2014).

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi datanya terdistribusi normal atau tidak, model regresi yang baik jika distribusi datanya mengikuti distribusi normal atau mendekati normal, caranya adalah dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal dan biasanya berbentuk simetris. Untuk menguji apakah sampel penelitian merupakan jenis distribusi normal maka digunakan pengujian *Kolmogorov-Smirnov Goodness of Fit Test* terhadap masing-masing variabel. Hipotesis dalam pengujian ini yaitu:

$H_0 : F(x) = F_0(x)$, dengan $F(x)$ adalah fungsi distribusi populasi yang diwakili oleh sampel dan $F_0(x)$ adalah fungsi distribusi suatu populasi berdistribusi normal.

$H_1 : F(x) \neq F_0(x)$ atau distribusi populasi tidak normal.

Pengambilan keputusan.

- Jika Probabilitas $> 0,05$, maka H_0 diterima

- Jika Probabilitas $< 0,05$, maka H_0 ditolak.

b. Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lainnya dalam suatu model regresi, atau untuk mengetahui ada tidaknya korelasi diantara sesama variabel independen. Uji *Multikolinearitas* dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *variance inflation factor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,01 dan untuk nilai VIF kurang dari 10.

c. Uji Heterokedastistas

Uji ini di gunakan untuk melihat apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residul pada suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians berbeda, maka disebut heterokedastistas. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki persamaan varians residul suatu periode pengamatan dengan periode

pengamatan yang lain, atau adanya hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut sehingga dapat dikatakan model tersebut *homoskedasitas* Rusiadi & Hidayat, (2014).

Cara memprediksinya adalah jika pola gambar *scatterplot model* tersebut sebagai berikut:

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

3. Regresi Linear Berganda

Berdasarkan penelitian yang penulis buat, untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan analisis regresi linear berganda yaitu melihat Pengaruh Kompensasi, Dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* persamaan matematis analisis regresi linear berganda dituliskan dalam model persamaan sebagai berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = *Turnover Intention (Dependent Variabel)*

α = Konstanta

β_1 = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

β_2 = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X_1 = Kompensasi (*Independent Variabel*)

X_2 = Beban Kerja (*Independent Variabel*)

e = *Error term*

4. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

Uji ini merupakan persamaan regresi yang digunakan dalam proses perhitungan tidak selalu baik untuk mengestiasi variabel dependen terhadap variabel independen. Hipotesis yang akan diajukan akan di uji signifikansinya. Pengujian akan dilakukan dengan uji statistik berikut ini:

a. Uji F

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara simultan dapat berpengaruh terhadap variabel dependen. Cara yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai F hitung dengan F table dengan ketentuan sebagai berikut :

Apabila : $p > 0,05$ = H_a ditolak H_0 diterima

$p < 0,05$ = H_a diterima atau H_0 ditolak

atau :

kriteria pengambilan keputusan (KPK)

Terima H_0 (Tolak H_a) apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, atau $Sig F > 0,05$

Terima H_a (Tolak H_0) apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, atau $Sig F < 0,05$

Rumus Uji F adalah sebagai berikut:

Keterangan :

R^2 = koefisien korelasi berganda dikuadratkan

n = jumlah sampel

K = jumlah variabel bebas

b. Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan thitung terhadap ttabel dengan ketentuan sebagai berikut Ghozali & Nasehudin, (2012):

Apabila : $p > 0,05$ = H_a ditolak atau H_0 diterima

$p < 0,05$ = H_a diterima atau H_0 ditolak

atau :

Kriteria pengambilan keputusan (KPK)

Terima H_0 (Tolak H_a) apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, atau $Sig > 0,05$

Terima H_a (Tolak H_0) apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau $Sig < 0,05$

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai Adjusted Squared (R^2) adalah koefisien determinasi yaitu koefisien yang menjelaskan seberapa besar proporsi variasi dalam dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen secara bersama-sama. Nilai R^2 koefisien

determinasi berkisar antara 0-1. Nilai R^2 sama dengan nol ($R^2 = 0$) menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Bila R^2 semakin besar mendekati 1 menunjukkan semakin kuat pengaruh variabel bebas terhadap variabel dan bila R^2 semakin kecil mendekati 0 menunjukkan semakin kecil pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

BAB IV

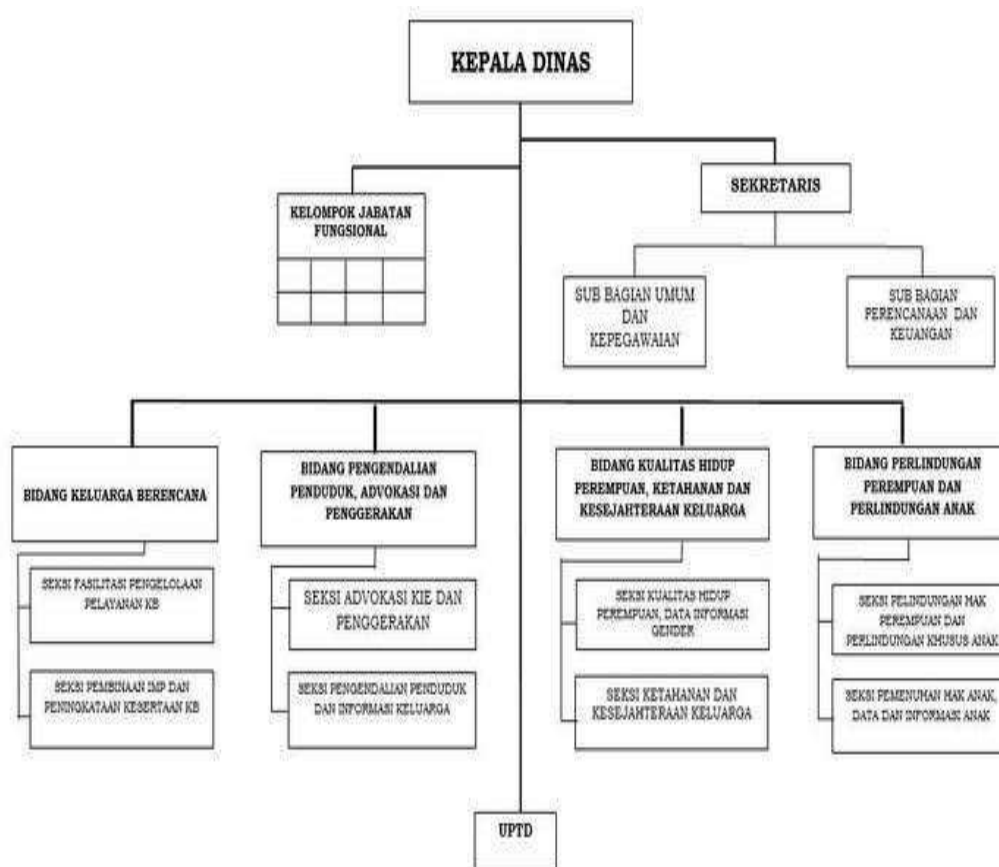
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Langkat

Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional, Perlindungan Anak PPKB dan PPA Kabupaten Langkat Sebagai lembaga teknis, Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana dan Perempuan, Perlindungan Anak PPKB dan PPA Kabupaten Langkat merupakan Satuan Kerja Perangkat Daerah SKPD yang menjadi unsur pendukung tugas Kepala Daerah. Dinas PPKB dan PPA Kabupaten Langkat yang dahulunya berbentuk Badan kini berubah bentuk menjadi dinas, sesuai dengan peraturan Bupati Langkat nomor 53 tahun 2016. PPKB dan PPA Kabupaten Langkat mempunyai tugas yang bersifat spesifik dalam tiga urusan wajib yakni pengendalian jumlah penduduk, pemberdayaan masyarakat, pemberdayaan perempuan, keluarga berencana dan perlindungan anak. Memiliki visi dan misi diantaranya visi adalah menjadi lembaga yang handal dan dipercayai dalam mewujudkan tumbuh seimbang dan keluarga berkualitas, selanjutnya memiliki misi adalah Mengarus-utamakan pembangunan berwawasan Kependudukan, Menyelenggarakan Keluarga Berencana dan Kesehatan Reproduksi, Memfasilitasi Pembangunan Keluarga, Mengembangkan jejaring kemitraan dalam pengelolaan Kependudukan Keluarga Berencana dan Pembangunan Keluarga, Membangun dan menerapkan budaya kerja organisasi secara konsisten.

Adapun struktur organisasi pada manaejemen kedai kopi modern (*coffeshop*) ompugende adalah sebagai berikut:



Sumber: BKKBN Kabupaten Langkat

Gambar 4.1 Struktur Organisasi BKKBN Kabupaten Langkat

2. Deskripsi Karakteristik Responden

Pada penelitian sampel yang digunakan berjumlah 30 responden yaitu pegawai honorer Badan Kependudukan Dan Kelurga Berencana Nasional Kabupaten Langkat. Untuk mengetahui tanggapan responden maka kuisisioner yang disebarakan terkait penelitian Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap *turnover intention* pada pegawai honor Badan Kependudukan Dan Kelurga Berencana Nasional Kabupaten Langkat. Karakteristik responden yang diperoleh berdasarkan kuesioner yang disebar adalah:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	17	56.7	56.7	56.7
	Perempuan	13	43.3	43.3	100.0
Total		30	100.0	100.0	

Sumber: diolah oleh penulis (2021)

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa jawaban responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki 17 orang (56,7%) dan perempuan 13 orang (43,3%). Mayoritas pegawai honor di Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Langkat dominan berjenis kelamin laki-laki dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan arahan dan perintah kerja yang ada.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia
Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 Tahun	19	63.3	63.3	63.3
	31-41 Tahun	11	36.7	36.7	100.0
Total		30	100.0	100.0	

Sumber: diolah oleh penulis (2021)

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa jawaban responden berdasarkan usia 20-30 tahun 19 orang (63,3%) dan 31-41 tahun 11 orang (36,7%). Mayoritas pegawai honor di Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Langkat dominan berusia 20-30 tahun sebagai usia produktif dalam melaksanakan pekerjaan secara ideal yang penuh tekanan dan beban target yang harus dicapai.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja
Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-2 Tahun	18	60.0	60.0	60.0
	3-4 Tahun	10	33.3	33.3	93.3
	> 4 Tahun	2	6.7	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber: diolah oleh penulis (2021)

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa jawaban responden berdasarkan lama bekerja, 1-2 tahun 18 orang (60,0%), 3-4 tahun 10 orang (33,3), dan > 4 tahun 2 orang (6,7%). Mayoritas pegawai honor di Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Langkat dominan bekerja selama 1-2 tahun dalam bekerja menjalankan pekerjaan semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan bersama instansi dalam melayani masyarakat di Kabupaten Langkat.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan
Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma	2	6.7	6.7	6.7
	Master	2	6.7	6.7	13.3
	Sarjana	9	30.0	30.0	43.3
	SMA/SMK	17	56.7	56.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber: diolah oleh penulis (2021)

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat dilihat bahwa jawaban responden berdasarkan pendidikan terakhir, diploma 2 orang (6,7%), master 2 orang (6,7%), sarjana 9 orang (30,0) dan SMA/SMK 17 orang (56,7%). Mayoritas pegawai

honor di Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Langkat dominan berpendidikan terakhir SMA/SMK sebagai jenjang minimum dalam berkarir di instansi pemerintahan yang aktif sebagai honorer.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini responden memberikan jawaban-jawaban atas kuisisioner sebanyak 18 pernyataan yang diberikan penulis terkait dengan judul penelitian. Dengan penyebaran angket dari butir-butir pertanyaan yang diberikan berdasarkan variabel harus di isi oleh responden berjumlah 30 responden. Jawaban angket disediakan dalam 5 alternatif jawaban, yaitu :

- a. Sangat Setuju dengan skor 5
- b. Setuju dengan skor 4
- c. Kurang Setuju skor 3
- d. Tidak Setuju dengan skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju dengan skor 1

Dengan jawaban-jawaban dari responden tersebut dapat dideskripsikan sebagai berikut:

a. Variabel Kompensasi (X₁)

Tabel 4.5
Penilaian Responden Terhadap Variabel Kompensasi (X₁)

Item Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Mean	Ket
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Pegawai diberikan asuransi kesehatan	-	-	4	13,3	3	10,0	14	46,7	9	30,0	3,93	S
Pegawai diberikan tunjangan kerja yang sesuai	-	-	4	13,3	4	13,3	12	40,0	10	33,3	3,93	S

Item Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Mean	Ket
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Insentif diberikan tepat pada waktunya	-	-	4	13,3	3	10,0	13	43,3	10	33,3	3,97	S
Insentif diberikan sesuai dengan target kerja yang dicapai	-	-	3	10,0	4	13,3	13	43,4	10	33,3	4,00	S
Gaji sesuai dengan pekerjaan yang diberikan	-	-	3	10,0	7	23,3	13	43,3	7	23,3	3,80	S
Pemberian gaji tepat waktu	-	-	4	13,3	5	16,7	13	43,3	8	26,7	3,83	S

Sumber: diolah oleh penulis (2021)

Berdasarkan Tabel 4.5 diketahui hasil *statistic* jawaban responden pada variabel kompensasi (X1) kepada sebanyak 30 responden adalah sebagai berikut:

1. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Pegawai diberikan asuransi kesehatan), menunjukkan bahwa terdapat 4 (13,3%) responden yang menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 3 responden (10,0%), responden yang menjawab setuju sebanyak 14 responden (46,7%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 responden (30,0%). Nilai *mean* dari pernyataan 1 adalah 3,93. Berdasarkan jawaban dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju pegawai diberikan asuransi kesehatan.
2. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Pegawai diberikan tunjangan kerja yang sesuai), menunjukkan bahwa terdapat 4 (13,3%) responden yang menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 4 responden (13,3%), responden yang menjawab setuju sebanyak 12 responden (40,0%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 responden

(33,3%). Nilai *mean* dari pernyataan 2 adalah 3,93. Berdasarkan jawaban dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju pegawai diberikan tunjangan kerja yang sesuai .

3. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Insentif diberikan tepat pada waktunya), menunjukkan bahwa terdapat 4 (13,3%) responden yang menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 3 responden (10,0%), responden yang menjawab setuju sebanyak 13 responden (43,3%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 responden (33,3%). Nilai *mean* dari pernyataan 3 adalah 3,97. Berdasarkan jawaban dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju insentif diberikan tepat pada waktunya.
4. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Insentif diberikan sesuai dengan target kerja yang dicapai), menunjukkan bahwa terdapat 3 (10,0%) responden yang menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 4 responden (13,3%), responden yang menjawab setuju sebanyak 13 responden (43,3%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 responden (33,3%). Nilai *mean* dari pernyataan 4 adalah 4,00. Berdasarkan jawaban dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju insentif diberikan sesuai dengan target kerja yang dicapai u.
5. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Gaji sesuai dengan pekerjaan yang diberikan), menunjukkan bahwa terdapat 3 (10,0%) responden yang menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 7 responden (23,3%), responden yang menjawab setuju sebanyak 13 responden (43,3%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 responden

(23,3%). Nilai *mean* dari pernyataan 5 adalah 3,80. Berdasarkan jawaban dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju gaji sesuai dengan pekerjaan yang diberikan

6. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Pemberian gaji tepat waktu), menunjukkan bahwa terdapat 4 (13,3%) responden yang menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 5 responden (16,7%), responden yang menjawab setuju sebanyak 13 responden (43,3%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 responden (26,7%). Nilai *mean* dari pernyataan 6 adalah 3,83. Berdasarkan jawaban dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju pemberian gaji tepat waktu.

b. Variabel Beban Kerja (X_2)

Tabel 4.6
Penilaian Responden Terhadap Variabel Beban Kerja (X_2)

Item Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Mean	Ket
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Badan lelah saat melaksanakan pekerjaan	-	-	2	6,7	5	16,7	15	50,0	8	26,7	3,97	S
Kondisi fisik tidak stabil dimasa pandemi covid-19 saat ini	-	-	4	13,3	6	20,0	14	46,7	6	20,0	3,73	S
Berkonsentrasi dalam melaksanakan pekerjaan	-	-	3	10,0	6	20,0	13	43,3	8	26,7	3,87	S
Melakukan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan ketentuan yang ada	-	-	4	13,3	4	13,3	16	53,3	6	20,0	3,80	S
Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	-	-	2	6,7	6	20,0	13	43,3	9	30,0	3,97	S

Item Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Mean	Ket
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Mampu melakukan manajemen waktu dengan efektif	-	-	2	6,7	8	26,7	12	40,0	8	26,7	3,87	S

Sumber: diolah oleh penulis (2021)

Berdasarkan Tabel 4.6 diketahui hasil *statistic* jawaban responden pada variabel beban kerja (X2) kepada sebanyak 30 responden adalah sebagai berikut:

1. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Badan lelah saat melaksanakan pekerjaan), menunjukkan bahwa terdapat 3 (8,6%) responden yang menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 7 responden (20,0%), responden yang menjawab setuju sebanyak 18 responden (51,4%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 responden (20,0%). Nilai *mean* dari pernyataan 1 adalah 3,97. Berdasarkan jawaban dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju badan lelah saat melaksanakan pekerjaan.
2. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Kondisi fisik tidak stabil dimasa pandemi covid-19 saat ini), menunjukkan bahwa terdapat 4 (11,4%) responden yang menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 5 responden (14,3%), responden yang menjawab setuju sebanyak 19 responden (54,3%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 responden (20,0%). Nilai *mean* dari pernyataan 2 adalah 3,73. Berdasarkan jawaban dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju kondisi fisik tidak stabil dimasa pandemi covid-19 saat ini.
3. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Berkonsentrasi dalam melaksanakan pekerjaan), menunjukkan bahwa terdapat 2 (5,7%) responden

yang menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 10 responden (28,6%), responden yang menjawab setuju sebanyak 14 responden (40,0%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 responden (25,7%). Nilai *mean* dari pernyataan 3 adalah 3,87. Berdasarkan jawaban dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju berkonsentrasi dalam melaksanakan pekerjaan.

4. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Melakukan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan ketentuan yang ada), menunjukkan bahwa terdapat 3 (8,6%) responden yang menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 6 responden (17,1%), responden yang menjawab setuju sebanyak 19 responden (54,3%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 responden (20,0%). Nilai *mean* dari pernyataan 4 adalah 3,80. Berdasarkan jawaban dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju melakukan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan ketentuan yang ada.
5. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu), menunjukkan bahwa terdapat 1 (2,9%) responden yang menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 8 responden (22,9%), responden yang menjawab setuju sebanyak 15 responden (42,9%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 responden (31,4%). Nilai *mean* dari pernyataan 5 adalah 3,97. Berdasarkan jawaban dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

6. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Mampu melakukan manajemen waktu dengan efektif), menunjukkan bahwa terdapat 2 (5,7%) responden yang menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 7 responden (20,0%), responden yang menjawab setuju sebanyak 19 responden (54,3%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 responden (20,0%). Nilai *mean* dari pernyataan 6 adalah 3,87. Berdasarkan jawaban dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju mampu melakukan manajemen waktu dengan efektif.

d. Variabel *Turnover Intention* (Y)

Tabel 4.7
Penilaian Responden Terhadap Indikator *Turnover Intention* (Y₁)

Item Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		<i>Mean</i>	Ket
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Merasa kurang puas dengan pekerjaan yang dilaksanaka	-	-	2	6,7	9	30,0	13	43,3	6	20,0	3,77	S
Merasa tidak nyaman dengan lingkungan pekerjaan	-	-	2	6,7	7	23,3	15	50,0	6	20,0	3,83	S
Mencari pekerjaan yang sesuai	-	-	3	10,0	5	16,7	13	43,3	9	30,0	3,93	S
Mengikuti beberapa wawancara kerja dari perusahaan/instansi lainnya	-	-	3	10,0	7	23,3	10	33,3	10	33,3	3,90	S
Mendapatkan pekerjaan lain yang dirasa sesuai dengan diri	-	-	1	3,3	6	20,0	15	50,0	8	26,7	4,00	S
Bekerja setengah hati karena merasa bosan	-	-	2	6,7	7	23,3	15	50,0	6	20,0	3,83	S

Sumber: diolah oleh penulis (2021)

Berdasarkan Tabel 4.7 diketahui hasil *statistic* jawaban responden pada variabel *turnover intention* (Y) kepada sebanyak 30 responden adalah sebagai berikut:

1. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Merasa kurang puas dengan pekerjaan yang dilaksanakan), menunjukkan bahwa terdapat 2 (6,7%) responden yang menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 9 responden (30,0%), responden yang menjawab setuju sebanyak 13 responden (43,3%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 responden (20,0%). Nilai *mean* dari pernyataan 1 adalah 3,77. Berdasarkan jawaban dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju merasa kurang puas dengan pekerjaan yang dilaksanakan
2. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Merasa tidak nyaman dengan lingkungan pekerjaan), menunjukkan bahwa terdapat 2 (6,7%) responden yang menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 7 responden (23,3%), responden yang menjawab setuju sebanyak 15 responden (50,0%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 responden (20,0%). Nilai *mean* dari pernyataan 2 adalah 3,83. Berdasarkan jawaban dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju merasa tidak nyaman dengan lingkungan pekerjaan.
3. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Mencari pekerjaan yang sesuai), menunjukkan bahwa terdapat 3 (10,0%) responden yang menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 5 responden (16,7%), responden yang menjawab setuju sebanyak 13 responden (43,3%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 responden (30,0%). Nilai *mean* dari

pernyataan 3 adalah 3,93. Berdasarkan jawaban dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju mencari pekerjaan yang sesuai.

4. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan Mengikuti beberapa wawancara kerja dari perusahaan/instansi lainnya), menunjukkan bahwa terdapat 3 (10,0%) responden yang menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 5 responden (23,3%), responden yang menjawab setuju sebanyak 10 responden (33,3%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 responden (33,3%). Nilai *mean* dari pernyataan 4 adalah 3,90. Berdasarkan jawaban dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju Mengikuti beberapa wawancara kerja dari perusahaan/instansi lainnya.
5. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Mendapatkan pekerjaan lain yang dirasa sesuai dengan diri), menunjukkan bahwa terdapat 1 (3,3%) responden yang menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 6 responden (20,0%), responden yang menjawab setuju sebanyak 15 responden (50,0%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 responden (26,7%). Nilai *mean* dari pernyataan 5 adalah 4,03. Berdasarkan jawaban dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju mendapatkan pekerjaan lain yang dirasa sesuai dengan diri.
6. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Bekerja setengah hati karena merasa bosan), menunjukkan bahwa terdapat 2 (6,7%) responden yang menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 7 responden (23,3%), responden yang menjawab setuju sebanyak 15 responden (50,0%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 responden (20,0%). Nilai *mean* dari pernyataan 6 adalah 3,83. Berdasarkan jawaban dari

responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju bekerja setengah hati karena merasa bosan.

4. Uji Kualitas Data

a. Hasil Uji Validitas

1) Hasil Uji Validitas Kompensasi (X₁)

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Kompensasi (X₁)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1.1	19.53	14.533	.628	.841
P1.2	19.53	12.809	.874	.793
P1.3	19.50	15.845	.420	.878
P1.4	19.47	15.085	.572	.851
P1.5	19.67	15.057	.596	.847
P1.6	19.63	13.137	.851	.799

Sumber: diolah oleh penulis (2021)

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat diketahui hasil akhir dari output SPSS pada variabel Kompensasi (X₁) setelah dilakukan uji *statistic*. Hasil dari uji validitas sebanyak 6 butir pernyataan pada variabel Kompensasi di katakan valid (sah) dikarenakan nilai *corrected item total correlation* > 0,30.

2) Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X₂)

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X₂)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P2.1	19.23	11.495	.744	.790
P2.2	19.47	11.223	.695	.798
P2.3	19.33	13.264	.347	.866
P2.4	19.40	10.800	.799	.776
P2.5	19.23	11.564	.686	.801
P2.6	19.33	12.644	.478	.841

Sumber: diolah oleh penulis (2021)

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat diketahui hasil akhir dari output SPSS pada variabel Beban Kerja (X2) setelah dilakukan uji *statistic*. Hasil dari uji validitas sebanyak 6 butir pernyataan pada variabel Beban Kerja di katakan valid (sah) dikarenakan nilai *corrected item total correlation* > 0,30.

3) Hasil Uji Validitas *Turnover Intention* (Y)

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas *Turnover Intention* (Y)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	19.50	10.466	.478	.785
Y.2	19.43	11.151	.361	.809
Y.3	19.33	9.609	.573	.764
Y.4	19.37	8.654	.720	.724
Y.5	19.27	9.651	.733	.731
Y.6	19.43	10.530	.486	.783

Sumber: diolah oleh penulis (2021)

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat diketahui hasil akhir dari output SPSS pada variabel *Turnover Intention* (Y) setelah dilakukan uji *statistic*. Hasil dari uji validitas sebanyak 6 butir pernyataan pada variabel *Turnover Intention* di katakan valid (sah) dikarenakan nilai *corrected item total correlation* > 0,30.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.11
**Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi (X₁), Beban Kerja (X₂),
Dan *Turnover Intention* (Y)**

Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
X1	0,860	Reliabel/Handal
X2	0,840	Reliabel/Handal
Y	0,799	Reliabel/Handal

Sumber: diolah oleh penulis (2021)

Berdasarkan Tabel 4.11 diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk seluruh variabel penelitian Kompensasi, Beban Kerja, dan *Turnover Intention*

adalah $> 0,60$ maka dapat dikatakan hasil uji reliabilitas keseluruhan variabel handal (reliabel).

5. Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas

1) Hasil Uji Kolmogorove-Smirnov

**Tabel 4.12 Hasil Uji Kolmogorove-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.89993851
Most Extreme Differences	Absolute	.113
	Positive	.056
	Negative	-.113
Kolmogorov-Smirnov Z		.617
Asymp. Sig. (2-tailed)		.841

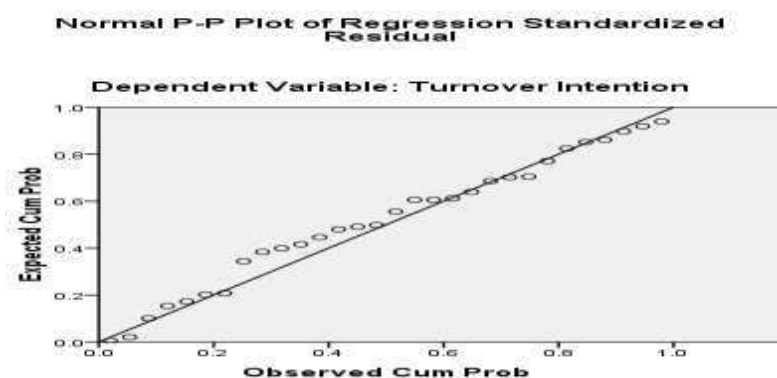
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: diolah oleh penulis (2021)

Berdasarkan Tabel 4.12 diketahui bahwa nilai asymp. sig. (2-tailed) $0,841 > 0,05$ nilai signifikansi sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang di uji berdistribusi normal.

2) Hasil PP-Plot Uji Normalitas

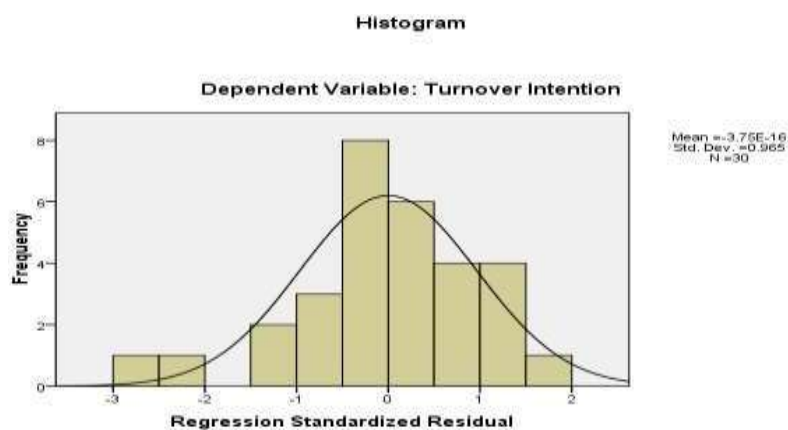


Sumber: diolah oleh penulis (2021)

Gambar 4.1 PP-Plot Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 4.1 PP-Plot Uji Normalitas di atas grafik histogram menuju kecembungan seimbang di tengah dan titik-titik PP-Plot berada diantara garis diagram maka data dinyatakan normal.

3) Hasil Histogram Uji Normalitas



Sumber: diolah oleh penulis (2021)

Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 4.2 uji grafik normal PP-Plot grafik histogram digunakan untuk melihat hasil uji normalitas. Gambar di atas sesuai dengan ketentuan uji normalitas yang menyatakan bahwa data dikatakan normal jika garis membentuk lonceng dan di tengah maka berdistribusi normal.

b. Hasil Uji Multikolienaritas

Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolienaritas

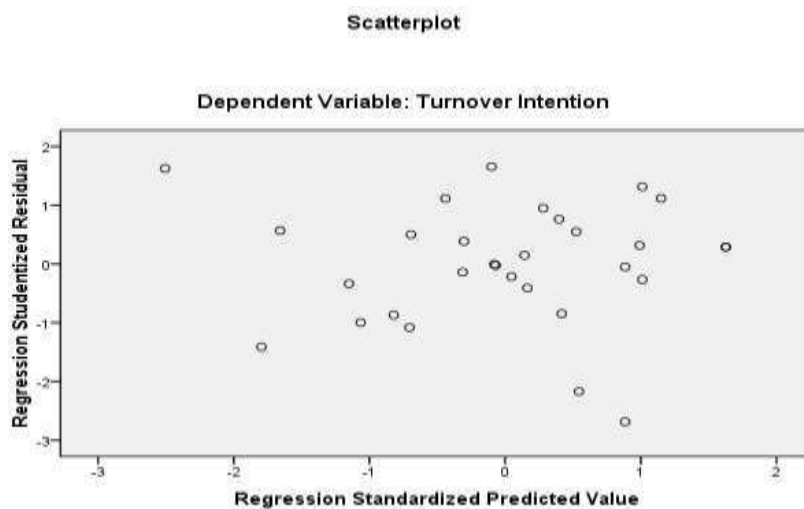
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompensasi	.280	3.569
Beban Kerja	.280	3.569

Sumber: diolah oleh penulis (2021)

Berdasarkan Tabel 4.13 diketahui bahwa hasil uji multikolinearitas untuk variabel Kompensasi dan Beban Kerja memiliki nilai *tolerance* ($X_1 = 0,280$,

$X_2=0,280) > 0,10$ dan $(X_1=3.569, X_2=3.569)$ $VIF < 10$ maka penelitian ini dinyatakan terbebas dari masalah multikolinearitas.

c. Hasil Uji Hetersokedastisitas



Sumber: diolah oleh penulis (2021)

Gambar 4.3 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.3 *Scatterplot* menunjukkan sebaran data tidak terlalu membentuk pola-pola tertentu dan tidak pula terlalu menyebar maka data dinyatakan terbebas dari masalah heteroskedastisitas.

6. Hasil Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Pegawai Honor Kantor Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Langkat. Model persamaanya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = *Turnover Intention (Dependent Variabel)*

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X_1 = Kompensasi (*Independent Variabel*)

X_2 = Beban Kerja (*Independent Variabel*)

e = *Error term*

Tabel 4.14 Hasil Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	5.071	2.135
	Kompensasi	.374	.154
	Beban Kerja	.406	.170

Sumber: diolah oleh penulis (2021)

a) Konstanta $\alpha = 5,071$

Dari konstanta $\alpha = 5,071$ dapat diketahui bahwa Kompensasi Dan Beban Kerja tidak meningkat atau bernilai 0 (nol) maka *Turnover Intention* sebesar 5.071 satuan.

b) $\beta_1 = 0,374$

Jika ada kebijakan terhadap Kompensasi naik satu satuan maka *Turnover Intention* naik sebesar 0,374 satuan.

c) $\beta_2 = 0,406$

Jika ada kebijakan terhadap Beban Kerja naik satu satuan maka *Turnover Intention* naik sebesar 0,406 satuan.

7. Hasil Uji Hipotesis

a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilaksanakan untuk dapat mengetahui hasil *statistic* terkait apakah pengaruh dari Kompensasi dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada tingkat kepercayaan (*Confidence Interval*) atau level pengujian hipotesis 5%.

**Tabel 4.15 Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^b**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	297.183	2	148.592	38.325	.000^a
	Residual	104.683	27	3.877		
	Total	401.867	29			

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: diolah oleh penulis (2021)

Berdasarkan Tabel 4.15 diketahui uji F menghasilkan $F_{hitung} 38.325 > F_{tabel} 2,98$ ($n-k-1$ pada $k = 30-3-1 = 26$ pada 3) sehingga H_a diterima dan H_o ditolak, artinya Kompensasi dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Sehingga hipotesis (H_3) sebelumnya diterima.

b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial menunjukkan seberapa jauh variabel bebas Kompensasi (X_1), dan Beban Kerja (X_2) terhadap variabel terikat yaitu *Turnover Intention* (Y). Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, dilakukan uji parsial (Uji t).

**Tabel 4.16
Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Model		t	Sig.
1	(Constant)	2.376	.025
	Kompensasi	2.430	.022
	Beban Kerja	2.391	.024

Sumber: diolah oleh penulis (2021)

Berdasarkan Tabel 4.16 dapat diketahui bahwa angka-angka variabel bebas saling mempengaruhi variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusan :

Terima Ho (tolak Ha) apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig\ t > \alpha\ 5\%$.

Tolak Ho (terima Ha) apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig\ t < \alpha\ 5\%$.

1) Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention*

Nilai t hitung Kompensasi sebesar $2,430 > t\ tabel\ 1,70$ ($n-k = 30-3 = 27$ pada $0,05/5\%$) dan signifikansi $0,022 < 0,05$, sehingga Ha diterima dan Ho ditolak, maka Kompensasi berpengaruh signifikan *Turnover Intention*.

2) Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Nilai t hitung Beban Kerja sebesar $2,391 > t\ tabel\ 1,70$ ($n-k = 30-3 = 27$ pada $0,05/5\%$) dan signifikansi $0,024 < 0,05$, sehingga Ha diterima dan Ho ditolak, maka Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas, serta mengetahui kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam satuan persentase. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1, jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Hasil uji koefisien determinasinya adalah :

Tabel 4.17
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	<i>Adjusted R Square</i>	Std. Error of the Estimate
1	.860 ^a	.740	.720	1.969

Sumber: diolah oleh penulis (2021)

Dari Tabel 4.17 dapat diketahui perolehan nilai *Adjusted R square* 0,720 dapat disebut koefisien determinasi, hal ini berarti 0,720 (72,0%) *Turnover Intention* dapat diperoleh dan di jelaskan oleh Kompensasi dan Beban Kerja sedangkan sisanya sebesar 28% dijelaskan oleh variabel diluar model yang tidak diteliti.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention*

Hasil uji dalam penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan Terhadap *Turnover Intention* Pada Pegawai Honor Kantor Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Langkat. Hal ini terlihat dari nilai t hitung Kompensasi sebesar 2,430 > t tabel 1,70 ($n-k = 30-3= 27$ pada 0,05/5%) dan signifikansi 0,022 < 0,05, sehingga H_a diterima dan H_o ditolak, maka Kompensasi berpengaruh signifikan *Turnover Intention*.

Berdasarkan hasil uji *statistic* menggunakan program SPSS pernyataan dengan mean terendah yaitu (3,80) “Gaji sesuai dengan pekerjaan yang diberikan”, hal ini mengindikasikan dalam melaksanakan pekerjaan tentunya gaji merupakan suatu hal penting yang mengikat sebagai pencipta kemampuan serta fokus dalam aktivitas pekerjaan untuk dapat mendorong proses kerja secara maksimal sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan dan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, banyaknya

pekerjaan yang diberikan kepada para pegawai menjadi hal yang harus diselesaikan agar mampu menjadi nilai positif bagi instansi yang bertujuan untuk melayani segala kebutuhan dan keluhan dari masyarakat sehingga dengan gaji yang sesuai akan mampu menjadi daya dorong utama bagi para pegawai untuk bekerja maksimal sesuai dengan jobdesc serta arahan yang diberikan kepada nya.

Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi. Kompensasi ini dimaksudkan sebagai balas jasa (reward) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran yang telah diberikan mereka kepada perusahaan. Menurut Sutrisno, (2017), kompensasi didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasinya

Hasil Penelitian ini mendukung penelitian Hammam Zaki Dan Marzolina (2016), Fransiskus Billy Sandy (2019), Sartono, Yulianue Dan Leonardo Budi (2018), Freza Mahaztra Sandi (2014) yang menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Hasil uji dalam penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan Terhadap *Turnover Intention* Pada Pegawai Honor Kantor Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Langkat. Hal ini terlihat dari nilai t hitung Beban Kerja sebesar $2,391 > t \text{ tabel } 1,70$ ($n-k= 30-3= 27$ pada $0,05/5\%$) dan signifikansi $0,024 < 0,05$, sehingga H_a diterima dan H_o ditolak, maka Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Berdasarkan hasil uji *statistic* menggunakan program SPSS pernyataan dengan mean terendah yaitu (3,73) “Kondisi fisik tidak stabil dimasa pandemi covid-19 saat ini”, hal ini mengindikasikan dalam menjalankan aktivitas pekerjaan memerlukan ketahanan serta kesehatan fisik serta emosional yang baik untuk mendukung pekerjaan terselesaikan secara tepat dan maksimal, namun dengan meningkatkan volume pekerjaan yang diberikan akan berdampak pada kestabilan kondisi tubuh para pegawai, hal ini apalagi tanpa adanya asupan makanan serta vitamin semakin penjaga imun tubuh yang dapat meminimalisir terjadinya penurunan kesehatan pada tubuh para pegawai, tentunya pekerjaan yang diberikan setiap harinya akan berbeda dan terus meningkat sesuai dengan keperluan serta kewajiban kerja untuk dapat melayani kebutuhan masyarakat pada instansi BKKBN Kabupaten Langkat, untuk itu perlunya klasifikasi/pembagian kerja yang sesuai dan seimbang agar tidak terjadi penumpukan pekerjaan hanya pada satu pegawai saja dalam hal ini perlunya pengawasan serta koordinir untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat secara bersama-sama.

Menurut Munandar (2014) menyatakan beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Menganalisis beban kerja merupakan suatu proses dalam menentukan jumlah kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu, tidak hanya beban yang berkaitan dengan kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan oleh masing-masing pegawai.

Hasil Penelitian ini mendukung penelitian Hammam Zaki Dan Marzolina (2016), Fransiskus Billy Sandy (2019), Sartono, Yulianue Dan Leonardo Budi (2018), Freza Mahaztra Sandi (2014) yang menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

3. Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Hasil uji dalam penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi dan Beban Kerja berpengaruh signifikan Terhadap *Turnover Intention* Pada Pegawai Honor Kantor Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Langkat. Hal ini terlihat dari nilai uji F menghasilkan $F_{hitung} 38.325 > F_{tabel} 2,98$ ($n-k-1$ pada $k = 30-3-1= 26$ pada 3) sehingga H_a diterima dan H_o ditolak, artinya Kompensasi dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Sehingga hipotesis (H_3) sebelumnya diterima.

Berdasarkan hasil uji *statistic* menggunakan program SPSS pernyataan dengan mean terendah yaitu (3,77) “Merasa kurang puas dengan pekerjaan yang dilaksanakan”, hal ini mengindikasikan bahwa pegawain memiliki sikap yang belum merasa bahwa pekerjaan yang dilaksanakan belum sesuai dengan harapan sehingga terjadinya keluhan serta frustrasi hal ini disebabkan karena beban pekerjaan yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan itu sendiri mewajibkan setiap pekerjaan diselesaikan dalam waktu yang tepat agar tidak terjadi keluhan oleh masyarakat terhadap proses pelayanan pada instansi BKKBN Kabupaten Langkat. Dengan meningkatnya pekerjaan yang ada menyebabkan para pegawai harus bekerja extra keras untuk dapat menyelesaikan tugas mereka dengan baik, sehingga dengan banyaknya pekerjaan dan belum mampunya pekerjaan tersebut

diselesaikan dengan tepat waktu menjadi alasan pegawai belum merasa puas terhadap kinerja mereka dalam bekerja.

Menurut Fuhasari, L. (2016). mengemukakan bahwa *turnover intention* (keinginan berpindah kerja) adalah kecenderungan atau keinginan berkelanjutan yang dilakukan oleh karyawan untuk meninggalkan organisasi dan digantikan kembali oleh karyawan lain. Hal ini sering dijadikan sebagai indikator kinerja perusahaan sehingga terlihat efektivitas dan efisiensi organisasi yang negatif (Samuel dan Ikemefuna, 2012).

Hasil Penelitian ini mendukung penelitian Hammam Zaki Dan Marzolina (2016), Fransiskus Billy Sandy (2019), Sartono, Yulianue Dan Leonardo Budi (2018), Freza Mahaztra Sandi (2014) yang menyatakan bahwa Kompensasi dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Kompensasi Berpengaruh Signifikan Terhadap *Turnover Intention* Pada Pegawai Honor Kantor Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Langkat. Nilai t hitung Kompensasi sebesar $2,430 > t$ tabel $1,70$ ($n-k = 30-3= 27$ pada $0,05/5\%$) dan signifikansi $0,022 < 0,05$, sehingga H_a diterima dan H_o ditolak.
2. Beban Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap *Turnover Intention* Pada Pegawai Honor Kantor Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Langkat. Nilai t hitung Beban Kerja sebesar $2,391 > t$ tabel $1,70$ ($n-k= 30-3= 27$ pada $0,05/5\%$) dan signifikansi $0,024 < 0,05$, sehingga H_a diterima dan H_o ditolak.
3. Kompensasi Dan Beban Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap *Turnover Intention* Pada Pegawai Honor Kantor Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Langkat. Nilai Uji-F menghasilkan F_{hitung} $38,325 > F_{tabel}$ $2,98$ ($n-k-1$ pada $k = 30-3-1= 26$ pada 3) sehingga H_a diterima dan H_o ditolak.

B. Saran

1. Berdasarkan hasil uji *statistic* terhadap pernyataan pada variabel Kompensasi dengan mean terendah ($3,80$) tentang “Gaji sesuai dengan pekerjaan yang diberikan” maka dari itu peneliti menyarankan kepada para pegawai untuk dapat bekerja dengan maksimal menyelesaikan segala arahan serta *jobdesc* kerjanya secara terstruktur menjadikan pekerjaan yang dilaksanakan sebagai

tanggung jawab pribadi untuk menambah pengalaman karena ketika seseorang telah memutuskan untuk dapat masuk dan berada dalam suatu ruang lingkup pekerjaan artinya telah siap menerima segala resiko pekerjaan serta kompensasi pekerjaan yang diberikan. Selanjutnya peneliti menyarankan kepada instansi BKKBN Kabupaten Langkat untuk dapat mempertimbangkan kenaikan gaji para honorer atau dengan memberikan tambahan insentif pekerjaan sesuai dengan capaian kerja pegawai yang telah dilaksanakan secara maksimal dan sesuai.

2. Berdasarkan hasil uji *statistic* terhadap pernyataan pada variabel Beban Kerja dengan mean terendah (3,73) tentang “Kondisi fisik tidak stabil dimasa pandemic covid-19 saat ini” maka dari itu peneliti menyarankan kepada para pegawai untuk dapat tetap mematuhi anjuran protokol kesehatan pada lingkungan instansi untuk menjadikan lingkungan kerja yang nyaman dan sehat Selanjutnya peneliti menyarankan kepada instansi BKKBN Kabupaten Langkat untuk dapat memberikan arahan ketat kepada para pegawai agar mematuhi aturan protokol kesehatan dilingkungan kerja dan dapat diberikan sanksi bagi yang melanggar, serta memberikan edukasi kesehatan seperti olahraga senam di pagi hari dalam setiap minggu nya dengan tetap mematuhi protokol kesehatan, serta hal lainnya menunjang kebugaran fisik serta emosional para pegawai yang telah menerima beban pekerjaan berat selama ini.
3. Berdasarkan hasil uji *statistic* terhadap pernyataan pada variabel *Turnover Intention* dengan mean terendah (3,77) tentang “Merasa kurang puas dengan pekerjaan yang dilaksanakan” maka dari itu peneliti menyarankan kepada para pegawai untuk dapat bekerja dengan manajemen waktu yang efektif agar tidak

terjadi keterlambatan serta penumpukan pekerjaan. Selanjutnya peneliti menyarankan kepada instansi BKKBN Kabupaten Langkat untuk dapat membagi klasterisasi pekerjaan secara seimbang dalam struktur kerja yang sama antara PNS dan Honorer sehingga tidak terjadi penumpukan pekerjaan hanya pada satu atau dua orang pegawai honor saja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariyati, Y., & Mahera, A. (2018). Pengaruh Kompensasi, Penempatan Kerja dan Beban Kerja terhadap Turnover intention Karyawan PT. Matahari Departement Store Nagoya Hill Batam. *BENING*, 5(1), 1-13.
- Allen, N. J., & Mayer, J. P. (2014). *The measurement and antecedent of affective, continuance, and normative commitmen to organization*. Journal of Occupational Psychology Vol. 63, 1 - 18.
- Amstrong, Michael & Taylor, S. (2014). *Amstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. United Kingdom : Kogan Page Limited.
- Dhanial, D. R. (2012). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, terhadap kepuasan Kerja (studi pada medical representatif di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi: PITUTUR*, 1(1), 15-23.
- Dong-Hwan Cho, Jung-Min Son. (2012), *Job Embeddedness and Turnover Intentions: An Empirical Investigation of Construction IT Industries*, Journal of Advanced Science and Technology, Vol.40.
- Edison, Emron., dkk. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Ellyzar. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Sejati: Semarang
- Fuhasari, L. (2016). *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention*. Skripsi Sarjana Ekonomi. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Hannani, A. (2016). *Effect Of Workload, Satisfaction And Facilities On The Perfomance Of Nurse In The Treatment Of Floor Ii Mawar Tour Uit Hospital Makassar*. Jurnal Mirai Management, 1(2), 516-526.
- Harnoto. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Prehillindo: Jakarta
- Hasibuan, Malayu SP. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Hom, P. W., & Griffeth, R. W. (2015). *Structural equations modeling test of a turnover theory: Cross-sectional and longitudinal analyses*. Journal of applied psychology, 76(3), 350.
- Igbaria, M., & Greenhaus, J. H. (2013). *Determinants of MIS employees' turnover intentions: A structural equation model*. *Communications of the ACM*, 35(2), 34-49.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Depok: PT RajaGrafindo Persada

- Koesomowidjojo, Suci (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Mathis, Robert L. & Jackson, John H. (2014), *Manajemen Sumberdaya Manusia, Buku I*, Terjemahan, Jakarta: Salemba Empat
- Mayapada, B. S. Satiningsih. (2013). *Hubungan Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Bank Bri Surabaya Cabang Hr Muhammad*. Jurnal.
- Mobley, William, H. (2016). *Employee Turnover : Causes, Consequences and Control*. Addison-Wesley Longman.
- Munandar, Ashar Sunyoto. (2014). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Nasution, M. D. T. P., Rafiki, A., Lubis, A., & Rossanty, Y. (2021). Entrepreneurial orientation, knowledge management, dynamic capabilities towards e-commerce adoption of SMEs in Indonesia. *Journal of Science and Technology Policy Management*.
- Rusiadi, dkk. (2013). *Metodologi Penelitian*. Medan: USU Press.
- Saragih, M. G., & Astuti, D. (2021). Analisis E-Service Quality Terhadap Loyalitas Nasabah dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 3(2), 219-225.
- Samad, D. Sarminah. (2013).“*. The Controbution of Demographic Variables: Job Characteristic and Job Satisfaction on Turn Over Intention*”. *The Journal of Human Resource and Adult Learning. University Teknologi Mara, Malaysia*.
- Simamora, 2014, *Membuat Karyawan Lebih Produktif Dalam Jangka panjang (Manajemen SDM)*. STIE YKPN, Yogyakarta
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Veithzal, Rivai. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Watrianthos, R., Ritonga, W. A., Rengganis, A., Wanto, A., & Indrawan, M. I. (2021, June). Implementation of PROMETHEE-GAIA Method for Lecturer Performance Evaluation. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1933, No. 1, p. 012067). IOP Publishing.