

ANALISIS PERAN KOMITMEN ORGANISASI, KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA  
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* MELALUI MOTIVASI NON ASN  
KECAMATAN KALIDERES JAKARTA BARAT

Miftah Reza Tama Faturohman<sup>1</sup>, Hadi Supratikta<sup>2</sup>, Ruknan<sup>3</sup>.

Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana,  
Universitas Pamulang, Indonesia

Email : [rezatama64@gmail.com](mailto:rezatama64@gmail.com)<sup>1</sup>, [dosen00469@unpam.ac.id](mailto:dosen00469@unpam.ac.id)<sup>2</sup>,

[dosen01757@unpam.ac.id](mailto:dosen01757@unpam.ac.id)<sup>3</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengetahui adanya analisis peran Komitmen Organisasi, Kompensasi, Disiplin Kerja terhadap *Turnover Intention* melalui Motivasi Non ASN Kecamatan Kalideres Jakarta Barat. Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder, data primer diperoleh melalui kuisioner yang dibagikan kepada karyawan Non ASN Kecamatan Kalideres Jakarta barat dengan jumlah populasi sebanyak 107 orang menggunakan teknik *sampling jenuh*. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis dengan model SEM SMART PLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi (Y) hal ini dilihat berdasarkan hasil yang diperoleh pada penelitian, kedua hasil yang diperoleh berada diatas nilai standar yang ditetapkan. Kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi (Y) dilihat berdasarkan hasil yang diperoleh pada penelitian, kedua hasil yang diperoleh berada diatas nilai standar yang ditetapkan. Disiplin Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi (Y) hal ini dilihat berdasarkan dilihat berdasarkan hasil yang diperoleh pada penelitian, kedua hasil yang diperoleh berada diatas nilai standar yang ditetapkan. Komitmen Organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Z) hal ini dilihat dilihat berdasarkan hasil yang diperoleh pada penelitian, kedua hasil yang diperoleh berada diatas nilai standar yang ditetapkan. Kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Z) dilihat berdasarkan hasil yang diperoleh pada penelitian, kedua hasil yang diperoleh berada diatas nilai standar yang ditetapkan. Disiplin Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Z) dilihat berdasarkan hasil yang diperoleh pada penelitian, kedua hasil yang diperoleh berada diatas nilai standar yang ditetapkan. Secara simultan Motivasi (Y) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Z) dilihat berdasarkan hasil yang diperoleh pada penelitian,

### Article history

Received: Agustus 2025  
Reviewed: Agustus 2025  
Published: Agustus 2025

Plagiarism checker no 80  
Doi : prefix doi :  
[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author  
Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

kedua hasil yang diperoleh berada diatas nilai standar yang ditetapkan.

**Kata Kunci** : komitmen organisasi, kompensasi, disiplin kerja, turnover intention, motivasi

### ABSTRACT

This study aims to determine the role of organisational commitment, compensation, and work discipline on turnover intention through the motivation of non-civil servants in the Kalideres sub-district of West Jakarta. This study uses primary and secondary data. Primary data was obtained through questionnaires distributed to 107 non-civil servants in the Kalideres sub-district of West Jakarta using a saturated sampling technique. The data analysis technique used in this study is SEM SMART PLS 4.0 model analysis. The results of the study indicate that Organisational Commitment (X1) has a positive and significant effect on Motivation (Y), as seen from the results obtained in the study, with both results above the standard value set. Compensation (X2) has a positive and significant effect on Motivation (Y), as seen from the results obtained in the study, with both results above the established standard value. Work Discipline (X3) has a positive and significant effect on Motivation (Y), as seen from the results obtained in the study, with both results above the established standard value. Organisational Commitment (X1) has a positive and significant effect on Turnover Intention (Z), as seen from the results obtained in the study, where both results are above the standard value set. Compensation (X2) has a positive and significant effect on Turnover Intention (Z), as seen from the results obtained in the study, where both results are above the standard value set. Work Discipline (X3) has a positive and significant effect on Turnover Intention (Z), as seen from the results obtained in the study, both results are above the standard value set. Simultaneously, Motivation (Y) has a positive and significant effect on Turnover Intention (Z), as seen from the results obtained in the study, both results are above the standard value set.

**Keyword** : organizational commitment, compensation, work discipline, turnover intention, motivation

### 1. Pendahuluan

Setiap kantor baik dinas maupun Perusahaan mempunyai perkembangan dan kemajuan yang pesat. Pembangunan SDM diharapkan mampu mengembangkan sektor Perusahaan terutama di kantor-kantor dinas. Manajemen adalah suatu proses dalam merencanakan, mengorganisir dan memimpin anggota dan penggunaan sumber daya yang

ada (James A.F. Stoner, 2018). Kantor dinas sama halnya dengan perusahaan banyak berurusan dengan masalah, beberapa diantaranya berkaitan dengan sumber daya manusia, masalah yang berkaitan diantaranya berkaitan dengan pengaruh kompensasi, beban kerja maupun niat untuk keluar. Kuatnya komitmen organisasi bisa dilihat dengan bagaimana pegawai memandang komitmen kerja, sehingga akan berpengaruh terhadap perilaku yang digambarkan pegawai yang memiliki dedikasi, kemampuan, dan kompetensi.

Setiap anggota dari setiap organisasi memiliki kepentingan dan tujuan yang berbeda-beda ketika bergabung kedalam organisasi. Sebagian pegawai beranggapan bahwa bekerja merupakan harapan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Menurut Busro (2018:71), komitmen organisasi adalah Tingkat kepercayaan serta penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan bersikeras memiliki komitmen untuk tetap berada didalam organisasi tersebut. Kompensasi adalah segala pendapatan yang berbentuk uang, barang yang diterima baik secara langsung maupun tidak langsung sebagai imbalan atas sesuatu yang diberikan oleh perusahaan sebagai imbalan atau jasa (Malayu S.P. Hasibuan, 2019:54). Kompensasi berpengaruh nyata terhadap Tingkat waktu atau balasan kerja pegawai maksimal yang erat kaitannya dengan disiplin kerja. Kedisiplinan kerja adalah landasan perusahaan yang berperan penting terhadap kinerja karyawan. Kedisiplinan tidak hanya berperan terhadap produktivitas kerja, tetapi berpengaruh besar terhadap etos kerja pegawai dan kinerja pegawai semakin terorganisir. Menurut Farisi, S.et al. (2020) motivasi adalah kesiapan dalam diri yang dilakukan melalui upaya terbaik untuk mencapai tujuan organisasi. *Turnover intention* adalah suatu kegiatan gerakan pekerja untuk mengundurkan diri dari organisasi yang didasari berbagai faktor antara lain, untuk memperoleh jabatan dan gaji yang lebih baik.

## 2. Tinjauan Pustaka dan Hipotesis Penelitian

### 2.1. Tinjauan Pustaka

Manajemen adalah proses pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumberdaya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Susan, 2019). Sumber daya manusia adalah strategi pelaksanaan fungsi manajemen, khususnya perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian dalam seluruh kegiatan atau fungsi eksekutif sumber daya manusia, mulai dari menarik, menyeleksi, penciptaan dan pengembangan pelatihan, penempatan kerja termasuk promosi, demosi, mutasi, penilaian kinerja, remunerasi, hubungan kerja dan pemberhentian, dengan tujuan untuk meningkatkan kontribusi efektif sumber daya manusia organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif dan efisien (Sofyandi, 2010).

Loyalitas secara sempit diartikan lamanya waktu karyawan bekerja dalam suatu perusahaan, atau seberapa patuh karyawan terhadap peraturan yang berlaku tanpa melihat kualitas si karyawan (Alwi, 2010). Kompensasi adalah segala penghasilan baik berupa uang, barang, langsung maupun tidak langsung, yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Malayu S.P.Hasibuan, 2022: 54). Menurut Danang dan Sunyoto (2018), motivasi membahas mengenai cara mendorong semangat kerja

supaya mampu bekerja dan memberikan kemampuan secara optimal guna memperoleh tujuan organisasi. Pernyataan Keith Davis dalam Mangkunegara (2011) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu tindakan manajemen untuk menjaga standar organisasi, sehingga dapat dianggap terutama bertujuan untuk memperkuat arah organisasi. Menurut Wisantyo dan Madiistriyatno (2015), kesadaran turnover mengacu pada jumlah turnover karyawan yang diakibatkan oleh seorang karyawan yang meninggalkan organisasi dan dimintai penggantinya. Definisi lain menyusul Septiani dkk (2022) berpendapat bahwa niat untuk berhenti bukan hanya sekedar keinginan karyawan untuk berganti pekerjaan yang tidak terpenuhi, namun jika keinginan untuk berganti pekerjaan itu terwujud, maka hal tersebut termasuk dalam keadaan mengundurkan diri secara sukarela, sering juga disebut dengan berhenti secara sukarela karena alasan karyawan tersebut berhenti dari pekerjaannya. Meninggalkan pekerjaannya karena adanya keinginan yang datang dari diri sendiri.

## 2.2. Hipotesis Penelitian

Hipotesis Penelitian berisi kesimpulan sementara yang akan diuji melalui penelitian. Hipotesisnya adalah :

1. Ha : Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan Non ASN Kecamatan Kalideres Jakarta Barat.
2. Ha : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan Non ASN Kecamatan Kalideres Jakarta Barat.
3. Ha : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan Non ASN Kecamatan Kalideres Jakarta Barat.
4. Ha : Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention Karyawan Non ASN Kecamatan Kalideres Jakarta Barat.
5. Ha : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention Karyawan Non ASN Kecamatan Kalideres Jakarta Barat.
6. Ha : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention Karyawan Non ASN Kecamatan Kalideres Jakarta Barat.
7. Ha : Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover intention Karyawan Non ASN Kecamatan Kalideres Jakarta Barat.

## 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dirancang menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif digunakan untuk memberikan penjelasan terkait pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat pada penelitian ini. Penelitian ini menggunakan metode sample jenuh. Menurut Arikunto (2012), apabila populasi sampel yang digunakan kurang atau sama dengan 100 orang, maka jumlah sampelnya dibuat secara keseluruhan. Berdasarkan penelitian ini dengan sampel yang terbatas maka digunakan seluruh populasi yang digunakan sebagai sampel. Populasi yang digunakan sebanyak 107 orang yang merupakan bagian dari pegawai pemerintah non ASN di Kecamatan Kalideres Jakarta Barat.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1. Uji Validitas

#### a. *Convergent Validity*

*Convergent validity* adalah korelasi antara skor indikator dan skor konstruk. Nilai *convergent validity* merupakan *loading factor* pada variabel laten dengan indikatornya serta diharapkan memiliki nilai  $>0,7$  dan  $AVE >0,5$ . *Rule of thumb* yang digunakan untuk validitas konvergen adalah nilai *outer loading* lebih besar dari 0,70 (Abdillah dan Jogiyanto, 2015). Namun, menurut Wijaya (2019), nilai *loading factor* antara dapat diterima saat model masih dalam tahap awal 90 dan dimulai dari tahap pengembangan skala pengukuran. Nilai *loading factor* yang berada di bawah 0,50 dapat dihapus apabila dapat meningkatkan AVE diatas 0,50 dan composite reliability diatas 0,70.

**Tabel 4.2 Nilai Average Variance Extracted (AVE)**

Variabel	Average variance extracted (AVE)	Keterangan
Disiplin Kerja	0,603	Valid
Komitmen Organisasi	0,645	Valid
Kompensasi	0,632	Valid
Motivasi Kerja	0,684	Valid
Turnover Intention	0,633	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2025

Menggambarkan bahwa kelima konstruk sudah memenuhi kriteria dari *convergent validity*, diketahui bahwa Variabel Motivasi Kerja memiliki nilai AVE tertinggi yaitu sebesar 0,684. Sedangkan yang memiliki nilai AVE terendah yaitu Variabel Disiplin Kerja dengan nilai sebesar 0.603.

#### b. *Discriminant Validity*

Pada *Discriminant Validity* ada beberapa uji yang dilakukan yaitu dengan melihat nilai *forne larcker* dan *cross loadings*. Metode lain yang bisa digunakan adalah menilai validitas diskriminan dengan membandingkan akar Average Variant Extracted (AVE) untuk setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya yang ada pada model (Abdillah dan Jogiyanto, 2015).

Didapat nilai *forne larcker criterium* dan nilai AVE masing-masing indikator dari hasil output smart pls sebagai berikut:

**Tabel 4.2 Nilai Fornel larcker**

Variabel	Disiplin Kerja	Komitmen Organisasi	Kompensasi	Motivasi Kerja
Disiplin Kerja	0,777			
Komitmen Organisasi	0,471	0,803		
Kompensasi	0,545	0,648	0,795	

Motivasi Kerja	0,633	0,645	0,694	0,827
Turnover Intention	0,644	0,636	0,700	0,748

Uji validitas karakteristik melalui tabel kriteria *Fornell-Larcker* memiliki nilai variabel pertama harus lebih besar pada konstruk masing - masing variabel, seperti terlihat pada tabel diatas. Variabel Disiplin Kerja memiliki nilai 0,777 lebih besar dari konstruk variabel lainnya, Variabel Komitmen Organisasi memiliki nilai 0,803 lebih besar dari konstruk variabel lainnya, Variabel Kompensasi memiliki nilai 0,795 lebih besar dari konstruk variabel lainnya dan Variabel Motivasi Kerja memiliki nilai 0,827 lebih besar dari konstruk variabel lainnya. Maka dapat disimpulkan bahwa konstruk semua variabel telah memenuhi persyaratan uji validitas diskriminan.

#### 4.2. Uji Reliabilitas

##### a. Cronbach's Alpha

Dibawah ini terdapat tabel yang menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* sebagai berikut:

**Tabel 4.3 Cronbach's Alpha**

Variabel	Cronbach's alpha	Keterangan
Disiplin Kerja	0,927	<i>Reliable</i>
Komitmen Organisasi	0,939	<i>Reliable</i>
Kompensasi	0,935	<i>Reliable</i>
Motivasi Kerja	0,948	<i>Reliable</i>
Turnover Intention	0,935	<i>Reliable</i>

Sumber : Data yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa hasil dari *Cronbach's Alpha* telah memenuhi syarat yaitu Disiplin Kerja (0,927), Komitmen Organisasi (0,939), Kompensasi (0,935), Motivasi Kerja 0,948, dan *Turnover intention* (0,935) dikarenakan syarat dari *Cronbach's Alpha* > 0,6 (Abdillah dan Jogiyanto, 2015).

#### 4.3. Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Wardhana et al (2022) mengungkapkan bahwa hasil penilaian kinerja model struktural (*Inner Model*) dalam analisis PLS dapat dipandang dengan mengamati variabel dependen dan mengukur koefisien jalur dalam model tersebut. Model struktural dalam PLS yang dapat di evaluasi dengan menggunakan R2 untuk konstruk dependennya. Nilai R2 digunakan untuk mengukur variasi perubahan variabel independent terhadap variabel dependen.

##### a. R-square

Untuk hasil dari R-square bisa dilihat dari tabel dibawah:

**Tabel 4.4 Nilai R-Square**

Variabel	R-square
----------	----------

Motivasi Kerja	0,616
Turnover Intention	0,665

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R-Square Variabel Motivasi Kerja yaitu sebesar 0,616, maka nilai tersebut merupakan tanda Variabel Komitmen Organisasi, Variabel Kompensasi, Variabel Disiplin Kerja dan Variabel Turnover Intention berpengaruh terhadap Variabel Motivasi Kerja sebesar 61,6%. Sisanya sebesar 38,4% dipengaruhi oleh variabel lain. Serta nilai R-Square Variabel Turnover Intention yaitu sebesar 0,665, maka nilai tersebut merupakan tanda Variabel Komitmen Organisasi, Variabel Kompensasi, Variabel Disiplin Kerja dan Variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Variabel *Turnover Intention* sebesar 66,5% dan sisanya sebesar 33,5% dipengaruhi oleh variabel lain.

#### 4.4. Uji Hipotesis

Pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dengan nilai path coefficient yang ditunjukkan oleh nilai t-statistic dan p-values. Nilai t-statistic harus diatas 1,96 serta p value harus kurang dari 0,5. Uji mediasi dalam penelitian ini dilihat melalui *special indirect effect* pada Smart PLS 4.0 dengan melakukan *bootstrapping*.

Tabel 4.5 Hasil Uji Hipotesis Direct Effect

Variabel	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values	Valid
Disiplin Kerja -> Motivasi Kerja	0,076	4,179	0,000	Valid
Disiplin Kerja -> Turnover Intention	0,097	2,323	0,020	Valid
Komitmen Organisasi -> Motivasi Kerja	0,096	2,822	0,005	Valid
Komitmen Organisasi -> Turnover Intention	0,075	2,055	0,040	Valid
Kompensasi -> Motivasi Kerja	0,102	3,377	0,001	Valid
Kompensasi -> Turnover Intention	0,104	2,330	0,020	Valid
Motivasi Kerja -> Turnover Intention	0,101	3,350	0,001	Valid
Disiplin Kerja -> Motivasi Kerja -> Turnover Intention	0,045	2,354	0,019	Valid
Komitmen Organisasi -> Motivasi Kerja -> Turnover Intention	0,042	2,166	0,030	Valid
Kompensasi -> Motivasi Kerja -> Turnover Intention	0,049	2,375	0,018	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2025.

Kriteria penerimaan hipotesis yaitu jika T-Statistik lebih dari 1,96 dan P-Value kurang dari 0,05, Maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, Begitu Pula Sebaliknya,

Tabel 4.17 *Spesific Indirect Effect*

Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values	Valid
Disiplin Kerja -> Motivasi Kerja -> <i>Turnover Intention</i>	0,107	0,108	0,045	2,354	0,019	Valid
Komitmen Organisasi -> Motivasi Kerja -> <i>Turnover Intention</i>	0,092	0,091	0,042	2,166	0,030	Valid
Kompensasi -> Motivasi Kerja -> <i>Turnover Intention</i>	0,117	0,115	0,049	2,375	0,018	Valid

Sumber : Data Yang diolah 2025

Uji efek tidak langsung (*indirect effect*) dalam analisis jalur (*path analysis*) atau model mediasi menunjukkan pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel mediator. Jika nilai *indirect effect* lebih besar dibandingkan *direct effect*, berarti jalur pengaruh melalui mediator memberikan kontribusi lebih besar daripada hubungan langsung.

## 5. KESIMPULAN

### 5.1. Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian didapati hasil output nilai t-statistik sebesar 2,822 lebih besar dari nilai t-tabel 1,96 serta p-value sebesar 0,005 lebih rendah dari 0,05. Yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Komitmen Organisasi karyawan di Kecamatan Kalideres terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Kecamatan Kalideres. Dapat diartikan bahwa semakin tinggi Komitmen Organisasi yang dimiliki seorang karyawan maka semakin tinggi juga Motivasi Kerja Karyawan.

2. Berdasarkan hasil penelitian didapati hasil output nilai t-statistik sebesar 3,377 lebih besar dari nilai t-tabel 1,96 serta p-value sebesar 0,001 lebih rendah dari 0,05. Yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi karyawan di Kecamatan Kalideres terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Kecamatan Kalideres. Dapat diartikan bahwa semakin tinggi Kompensasi yang didapat karyawan maka semakin tinggi Motivasi Kerja dalam diri pegawai.
3. Berdasarkan hasil penelitian didapati hasil output nilai t-statistik sebesar 4,179 lebih besar dari nilai t-tabel 1,96 serta p-value sebesar 0,000 lebih rendah dari 0,05. Yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja karyawan di Kecamatan Kalideres terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Kecamatan Kalideres. Diartikan bahwa Disiplin kerja yang baik akan mempengaruhi Motivasi kerja karyawan yang tinggi pula.
4. Berdasarkan hasil penelitian didapati hasil output nilai t-statistik sebesar 2,055 lebih besar dari nilai t-tabel 1,96 serta p-value sebesar 0,040 lebih rendah dari 0,05. Yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Komitmen Organisasi karyawan di Kecamatan Kalideres terhadap Turnover Intention Karyawan di Kecamatan Kalideres. Diartikan bahwa semakin tinggi tingkat Komitmen Organisasi dalam diri karyawan semakin rendah tingkat Turnover Intention nya.
5. Berdasarkan hasil penelitian didapati hasil output nilai t-statistik sebesar 2,330 lebih besar dari nilai t-tabel 1,96 serta p-value sebesar 0,020 lebih rendah dari 0,05. Yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi karyawan di Kecamatan Kalideres terhadap Turnover Intention Karyawan di Kecamatan Kalideres. Dapat diartikan bahwa semakin baik kompensasi yang didapat menurun juga tingkat turnover intention.
6. Berdasarkan hasil penelitian didapati hasil output nilai t-statistik sebesar 2,323 lebih besar dari nilai t-tabel 1,96 serta p-value sebesar 0,020 lebih rendah dari 0,020. Yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja karyawan di Kecamatan Kalideres terhadap Turnover Intention Karyawan di Kecamatan Kalideres. Dapat diartikan bahwa semakin tinggi disiplin karyawan nya aka angka turnover intention nya menurun
7. Berdasarkan hasil penelitian didapati hasil output nilai t-statistik sebesar 3,350 lebih besar dari nilai t-tabel 1,96 serta p-value sebesar 0,001 lebih rendah dari 0,05. Yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja karyawan di Kecamatan Kalideres terhadap Turnover Intention Karyawan di Kecamatan Kalideres. Dapat diartikan bahwa semakin baik motivasi kerja yang dimiliki pegawai maka semakin rendah tingkat turnover intention karyawan.

## 5.2. Saran

1. Perkuat Komitmen Organisasi Karyawan  
Rasa tanggung jawab pegawai terhadap organisasi saat ingin keluar masih rendah. Organisasi perlu meningkatkan loyalitas dan rasa memiliki melalui program-program yang membangun engagement, seperti pelatihan internal branding, pemberian penghargaan atas loyalitas, dan komunikasi nilai-nilai organisasi yang jelas dan menyentuh emosional pegawai.
2. Kurangi Beban Kerja Berat untuk Mengurangi Niat Keluar  
Beban kerja yang dirasakan terlalu berat menjadi faktor utama niat pegawai untuk keluar (turnover intention). Evaluasi beban kerja, penataan ulang tugas, dan penambahan sumber daya manusia sangat dianjurkan agar pekerjaan terasa lebih seimbang dan tidak membebani karyawan secara berlebihan.
3. Tegakkan Disiplin Kerja dengan Pendekatan Edukatif dan Konsisten  
Sanksi yang ada belum efektif mendorong kedisiplinan. Organisasi harus memperbaiki sistem sanksi dan kedisiplinan dengan pendekatan yang transparan dan edukatif, sehingga pegawai memahami pentingnya disiplin bukan karena takut sanksi, tapi sebagai bagian dari budaya kerja yang baik.
4. Bangun Motivasi Kerja Melalui Reward dan Pengembangan Karir  
Motivasi untuk berusaha menjadi yang terbaik masih perlu diperkuat. Program penghargaan (reward system), pelatihan peningkatan kemampuan, peluang perpanjangan kontrak, dan pengakuan prestasi dapat meningkatkan semangat kerja dan produktivitas pegawai.
5. Perbaiki Sistem Kompensasi Terutama untuk Lembur  
Kompensasi lembur dan tunjangan di luar gaji pokok kurang memadai. Organisasi harus memastikan pembayaran lembur yang adil dan lengkap, serta tunjangan lain seperti tunjangan transportasi, makan, dan fasilitas.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W. & Jogiyanto. 2015. Partial Least Square (PLS): Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis. Yogyakarta: Andi.
- Alwi, S., 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Strategi Keunggulan Kompetitif. Badan Peneliti Fakultas Ekonomi Yogyakarta.

- Davis, Keith. 2011. *Perilaku Dalam Organisasi*, Jakarta : Erlangga.
- Farisi, S., Juli I, Muhammad F. 2020. “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *Jurnal Humaniora*, Vol. 4, No. 1, April 2020. pp. 15-33.
- Malayu, S. P. H. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Septiani, D. N., Irfani, A., & Assyofa, A. R. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Konflik Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan di PT Wahana Kasih Mulia Kec . Kedungreja. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 2, 187-193.
- Stoner, James A.F. 2018. *Manajemen Jilid I edisi ke enam*. Jakarta : Salemba Empat.
- Susan, E. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2, 952-962.
- Wardhana, Aditya. 2022. Metodologi Penelitian Kuantitatif, 533 Kualitatif, dan Kombinasi. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Wisantyo, N.I dan Harries Madiistriyatno. 2015. “Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover (Studi pada Lembaga Pengelola Dana Bergulir Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah)”, *Jurnal MIX*, Vol 5, No. 1, 54-69.