

PENGARUH MOTIVASI DAN INSENTIF TERHADAP TURNOVER KARYAWAN PADA PT. MANDIRI ABADI PERMAI

¹Fina Oktania, ² Irwan Nopian Sinaga, Evi Novalin Bako³
Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, Indonesia

E-mail: finaoktaniazalukhu@gmail.com, Sinaga.irwan@gmail.com
Evinovalin@gmail.com

ABSTRAK

Permasalahan dalam penelitian ini adalah terjadinya peningkatan *turnover* karyawan sepanjang tiga tahun terakhir, kurangnya motivasi karyawan dan belum adanya desain insentif yang sesuai dengan kebutuhan karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan insentif terhadap *turnover* karyawan pada PT. Mandiri Abadi Permai. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Mandiri Abadi Permai yang berjumlah 142 orang. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin menjadi 59 orang. Adapun sumber data dalam penelitian ini yaitu data primer dan sekunder. Metode pengumpulan data yaitu observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Pengolahan data menggunakan SPSS versi 23.

Hasil analisis berganda yaitu $Y = 22.159 + 0.658X_1 + 1.000X_2 + e$. Hasil uji t atau uji parsial bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan *thitung* 63,355 > *ttabel* 2,00324. Variabel insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan *thitung* 87,683 > nilai *ttabel* 2,00324. Secara simultan (uji F), nilai *Fhitung* 14,822 > *Ftabel* 3,16. Sehingga motivasi dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan pada PT. Mandiri Abadi Permai. Hasil koefisien determinasi *Adjusted R square* 0,323 (32,3%). Sehingga dapat dikatakan bahwa 32,3% variasi variabel bebas pada motivasi dan insentif memiliki kontribusi untuk variabel *turnover* karyawan pada PT. Mandiri Abadi Permai, sedangkan sisanya 67,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

Kata kunci: Motivasi, Insentif, Turnover Karyawan

ABSTRACT

The problem in this research is the increase in employee turnover over the last three years, lack of employee motivation and the absence of incentive designs that suit employee needs. This study aims to determine the effect of motivation and incentives on employee turnover at PT. Mandiri Abadi Permai. This research is quantitative research. The population in this study were employees of PT. Mandiri Abadi Permai, totaling 142 people. The sample size was determined using the slovin formula to 59 people. The data sources in this study are primary and secondary data. Data collection methods include observation, interviews, questionnaires, and documentation. Data analysis techniques use multiple linear regression analysis. Data processing uses SPSS version 23.

The results of multiple analysis are $Y = 22.159 + 0.658X_1 + 1.000X_2 + e$. The results of the t test or partial test that motivation has a positive and significant effect on employee turnover t count 63.355 > t table 2.00324. The incentive variable has

a positive and significant effect on employee turnover t count $87.683 > t$ table value 2.00324 . Simultaneously (F test), the F count value is $14.822 > F$ table 3.16 . So motivation and incentives have a positive and significant effect on employee turnover at PT. Mandiri Abadi Permai. The results of the Adjusted R square determination coefficient are 0.995 (99.5%). So it can be said that 99.5% of the variation of the independent variables on motivation and incentives has a contribution to the employee turnover variable at PT. Mandiri Abadi Permai, while the remaining 0.5% is influenced by other variables outside the model.

Keywords: *motivation, incentives, employee turnover.*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan hal penting bagi suatu perusahaan karena dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan. *Skill* atau kemampuan karyawan sangat penting untuk mendukung keberhasilan perusahaan (Widianti, 2022). Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak ikut sertakan. Mengatur karyawan adalah hal yang kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi.

Karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal, dan gedung. Sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen oleh karena itu, teori-teori umum menjadi dasar pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Pengaturan itu meliputi masalah

perencanaan (*Human Resources planning*), pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian tenaga kerja untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen Sumber Daya Manusia mengatur tenaga kerja manusia sedemikian rupa sehingga terwujud tujuan perusahaan, kepuasan karyawan, dan masyarakat. (Hasibuan, 2019:10).

Dalam rangka mengembangkan sumber daya manusianya, perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawannya. Sebuah perusahaan tentu saja membutuhkan karyawan yang mampu bertanggung jawab atas pekerjaannya dan juga terhadap perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Dengan demikian, pihak perusahaan harus berusaha agar karyawan memperoleh kepuasan dari hasil mereka bekerja. Apabila karyawan memperoleh kepuasan dalam bekerja maka karyawan akan merasakan perasaan gembira dan bersikap loyal kepada perusahaan. Begitu juga sebaliknya apabila karyawan merasa tidak puas dalam bekerja maka akan merasa jenuh dan berpikir untuk keluar dari perusahaan tempat ia bekerja sehingga akan berdampak terhadap

tingkat *turnover* karyawan di perusahaan tersebutpun meningkat.

Ketika tingkat *turnover* karyawan pada perusahaan tinggi maka dapat berdampak buruk pada kinerja, produktivitas, dan profitabilitas organisasi (Ratnasari dan Lestari, 2020:133). Hal tersebut dapat menyebabkan perusahaan harus mengeluarkan biaya tinggi untuk merekrut karyawan baru, orientasi, lembur dan pengawasan kerja. Kerugian yang lain adalah posisi yang kosong karena di tinggalkan oleh karyawan yang keluar. Perusahaan akan kehilangan tenaga kerja yang berpengalaman dalam perusahaan. Keinginan karyawan untuk keluar (*turnover*) disini menjadi suatu pengukuran sejauh mana keberhasilan motivasi dan insentif suatu perusahaan dapat membuat karyawan tetap semangat bekerja dan berkomitmen terhadap perusahaan.

Motivasi merupakan salah satu variabel yang memiliki pengaruh terhadap *turnover* karyawan. Karyawan yang termotivasi lebih mungkin untuk terlibat, puas, dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka dan organisasi (Bulkia dan Herawati, 2018:133). Mempunyai motivasi hendak mendesak mereka aktif menuntaskan bermacam tugas pokok tanggung jawab yang diemban. Motivasi menjadi sangat penting dalam meminimalisir *turnover* karyawan. Seseorang karyawan yang termotivasi hendak memiliki kepuasan kerja serta performa besar, dan memiliki kemauan kuat buat loyal terhadap perusahaan. Motivasi penting karena dapat menciptakan, mengarahkan dan mempertahankan perilaku seseorang agar mau bekerja keras dan bersemangat untuk menciptakan komitmen terhadap perusahaan.

Selain motivasi terdapat variabel lain yang dapat mempengaruhi *turnover* karyawan yaitu insentif. Insentif merupakan suatu bentuk balas jasa yang dinyatakan dalam bentuk uang berupa gaji, upah lembur, bonus dan tunjangan hari raya (THR). Program insentif yang dikelola dengan baik akan mendorong sikap loyal dan mengurangi tingkat niat karyawan untuk berpindah atau berhenti (Rafi et al., 2023:188). Insentif yang didapatkan oleh karyawan dapat menciptakan kepuasan kerja sehingga dapat menurunkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

2. KAJIAN TEORI

Pengertian Turnover Karyawan

Turnover karyawan merujuk pada tingkat pergantian atau jumlah karyawan yang meninggalkan suatu perusahaan dan digantikan oleh karyawan baru dalam periode tertentu. Angka *turnover* dapat mencerminkan berbagai aspek dalam manajemen sumber daya manusia, termasuk kepuasan kerja, budaya perusahaan, dan efektivitas proses rekrutmen. Menurut Rahmawati dan Mikhriani (2016:577) *turnover* adalah “proses perputaran keluar dan masuknya karyawan dalam suatu perusahaan secara sukarela atau tidak”, sedangkan menurut Hartono (2017:578) *turnover* adalah “kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan”.

Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan dorongan atau penggerak yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi bisa berasal dari dalam diri (motivasi intrinsik) atau dari faktor eksternal (motivasi ekstrinsik). Motivasi berperan penting dalam mencapai tujuan, baik dalam pendidikan, karier,

maupun kehidupan pribadi. Menurut Rivai (2015:607), “motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu”, sedangkan menurut Sudaryo et al (2018:62) “motivasi merupakan bagaimana cara untuk mengarahkan daya dan potensi agar mau bekerja sama secara produktif sehingga berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan”. Sementara menurut Sedarmayanti (2017:154) “motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak, yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negative

Pengertian Insentif

Insentif merupakan apresiasi atau balas jasa yang diberikan untuk karyawan dari perusahaan atas kinerja karyawan. Dalam konteks ekonomi dan manajemen, insentif sering kali berupa imbalan finansial, seperti bonus atau komisi, tetapi juga bisa berupa non-finansial, seperti pengakuan, penghargaan, atau peningkatan karier. Menurut Ayu dan Sinaulan (2018:374) “insentif adalah penambahan jasa yang dibalas untuk karyawan yang mempunyai prestasi yang lebih tinggi”, sedangkan menurut Hasibuan (2017:578) “insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Juni 2025.

Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini adalah pada Perusahaan PT. Mandiri Abadi Permai, yang beralamat di jalan. Gwangju no. 52, Kesawan, Kec. Medan Barat, Kota Medan Sumatra Utara dengan nomor Perusahaan 021.

Jenis Penelitian

Jenis penelitian berfungsi untuk membantu pelaksanaan penelitian agar dapat berjalan dengan baik. Adapun jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian metode kuantitatif. Tujuan dari jenis penelitian metode kuantitatif untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2018:14), adalah “metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme (mengandalkan empirisme) yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, dan pengambilan sampel dilakukan secara random dengan pengumpulan data menggunakan instrumen, serta analisis data bersifat statistik.

Populasi

Menurut Sugiyono (2018), populasi diartikan “sebagai wilayah generalisasi (suatu kelompok) yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”.

Berdasarkan pengertian diatas, penelitian menetapkan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Mandiri Abadi Permai, yang berjumlah 142 karyawan.

Sampel

Menurut Sugiyono (2018: 117), menyatakan bahwa sampel adalah “bagian dari jumlah dan karakteristik

yang dimiliki oleh populasi tersebut". Jumlah sampel yang diharapkan dapat mewakili populasi penentuan sampel menggunakan rumus slovin.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi terhadap Turnover karyawan

Hasil penelitian ini diperoleh bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan pada PT. Mandiri Abadi Permai. Hal ini dibuktikan dengan hasil yang diperoleh pada uji parsial (uji t) dengan nilai signifikansi motivasi (0,000) lebih kecil dibandingkan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 63,355 > t_{tabel} 2,00324$. Maka disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gentarai, Ratu Erlina (2022), pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap *turnover* karyawan pada PT. Multi Fabrindo Gemilang. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan secara parsial insentif dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover* karyawan.

Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak, yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif (Sedarmayanti, 2017:154). Dapat disimpulkan bahwa motivasi sangat memberikan pengaruh positif terhadap *turnover* karyawan, dengan demikian

adanya motivasi yang baik akan mengurangi *turnover* karyawan.

Penerapan motivasi terhadap karyawan pada PT. Mandiri Abadi Permai harus lebih diperhatikan dan ditingkatkan oleh pemimpin perusahaan. Motivasi menjadi sangat penting dalam meminimalisir *turnover* karyawan. Mempunyai motivasi hendak mendesak karyawan aktif menuntaskan bermacam tugas pokok dan tanggung jawab yang diemban. Seseorang karyawan yang termotivasi hendak akan memiliki kepuasan kerja serta performa besar dan memiliki kemauan kuat buat loyal terhadap perusahaan.

4.8.2 Pengaruh Insentif terhadap Turnover karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa insentif berpengaruh terhadap *turnover* karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji parsial (uji t) dengan nilai signifikansi (0,000) lebih kecil dibandingkan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} 87,683 > t_{tabel} 2,00324$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan pada PT. Mandiri Abadi Permai.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Raffi, M et al (2023), dengan judul pengaruh stress kerja dan insentif terhadap *turnover intention* pada PT. Sumatra Inti Seluler. Adapun hasil penelitian ini secara parsial insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan pada PT. Mandiri Abadi Permai.

Insentif adalah tambahan balas jasa yang dibalas untuk karyawan yang

mempunyai prestasi yang lebih tinggi, Ayu dan Sinaulan (2018:374). Dengan demikian adanya pemberian insentif yang sesuai dapat mengurangi tingkat *turnover*

Adapun insentif pada PT. Mandiri Abadi Permai harus lebih diperhatikan agar mencapai standar hidup layak dikota medan dan menghindari pemberian insentif yang sering terlambat diberikan dari pada tepat waktu. Program pemberian insentif yang baik akan menciptakan kepuasan kerja sehingga dapat menurunkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Pengaruh Motivasi dan Insentif Terhadap Turnover Karyawan

Hasil penelitian secara simultan (uji F) variabel bebas yaitu motivasi dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan pada PT. Mandiri Abadi Permai. Hal ini dibuktikan dari uji simultan dengan signifikan 0,000 lebih kecil dari 5% atau 0,05 atau nilai $F_{hitung} = 14.822 > F_{tabel} 3.16$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel *independen* yaitu motivasi dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *dependen* yaitu *turnover* karyawan pada PT. Mandiri Abadi Permai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hariyanto, et al (2024), pengaruh insentif, motivasi dan beban kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Wiradjaja Prima Kencana Pekanbaru. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan motivasi dan insentif secara

bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini memiliki dua variabel bebas, yaitu motivasi (X1) dan insentif (X2) dan satu variabel terikat yaitu *turnover* karyawan (Y). Penelitian ini dilaksanakan di PT. Mandiri Abadi Permai dengan jumlah responden 59 orang. Berdasarkan hasil dan pembahasan di bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan berikut:

1. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan.
2. Insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan.
3. Motivasi dan insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan kesimpulan, maka peneliti memberikan saran yaitu:

1. **Bagi perusahaan PT. Mandiri Abadi Permai**

Disarankan hendaknya lebih memperhatikan pemberian insentif yang didapatkan oleh karyawan agar sesuai dengan kebutuhan karyawan dan standar hidup layak dikota medan, Sehingga dapat mendorong karyawan untuk loyal pada pekerjaannya dan berkomitmen pada perusahaan. 79

2. Bagi Karyawan PT. Mandiri Abadi Permai

Disarankan untuk menciptakan kondisi kerja yang baik dan saling mendukung antar rekan dalam mencapai target kerja.

1. Bagi peneliti selanjutnya

Disarankan untuk menjadikan penelitian ini sebagai masukan terkait pengaruh motivasi dan insentif terhadap *turnover* karyawan. Selain itu mengembangkan penelitian ini dengan meneliti variabel lain yang mempengaruhi *turnover* karyawan sesuai dengan lokasi dan jenis organisasi yang dijadikan lokasi penelitian, beserta dengan menggunakan analisis data yang berbeda dan menambah variabel yang lain sehingga menjadikan penelitian ini lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori, Konsep, dan Indikator)*, Riau: Zanafa Publishing.
- Dessler, Garry. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi aksara.
- Rivai. 2015. *Manajemen Sumber daya manusia untuk Perusahaan: dari teori ke praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2015. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas kerja. Cetakan kedua*. Bandung: CV Mandar maju.
- _____. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk meningkatkan kompetensi, kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2018. *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi. Pendekatan Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustakabaru press
- Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Jurnal/Skripsi:**
- Astuti, Widia dan Tintan Krisma Dewi. 2022. Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap *turnover* karyawan pada PT. Distributor motor Indonesia di Jakarta Selatan. *Jurnal ARASTIRMA Universitas Pamulang*, Vol. 2, No. 1.
- Bangko, Rahmat Hidayat. 2021. Pengaruh pelatihan dan insentif terhadap *turnover intention* pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening. Skripsi. Universitas Mercubuana.
- Fransisca, Elvira Yanti. 2022. Analisis pengaruh kompensasi terhadap *turnover Intention* karyawan pada PT. Mitra bisnis Seluler pekan baru. Skripsi. Universitas Islam Riau Pekanbaru
- Gentari, Ratu Erlina. 2022. Pengaruh kompensasi motivasi kerja terhadap *turnover* karyawan pada PT. Multi Fabrindo Gemilang.

- Jurnal Akuntansi Manajemen, Vol. 1. No. 1*
- Gustira, Yona. 2021. Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap *turnover* karyawan pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) cabang utama Pekanbaru. Skripsi. Universitas Islam Riau
- Hariyanto, et al. 2024. Pengaruh insentif, motivasi dan beban kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Wiradjaja Prima Kencana Pekanbaru. *Jurnal bisnis terapan. Vol.4 no. 4*
- Putra, Ketut Ali Adi Sena Krisna, et al. 2022. Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Industri Jamu Borobudur Cabang bali. *Jurnal penelitian dan pengabdian kepada masyarakat universitas ngurah rai, vol.3. no. 2085-4544*
- Raffi, M, et al. 2023. Pengaruh stress kerja dan insentif terhadap *turnover intention* pada PT. Sumatra Inti seluler. *Jurnal seminar nasional ekonomi bisnis dan akuntansi, Vol. 3 .Hal. 577-587.*
- Saefullah, Tata 2018. Pengaruh Kepuasan kerja dan burnout terhadap intensi turnover pada karyawan. Skripsi. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayattullah Jakarta.
- Sahrulivan. 2021. Pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Swadaya Abdi Manunggal. Skripsi. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
- Salsabila, Hasna dan Imronudin. 2023. Pengaruh insentif dan kepuasan terhadap turnover yang dimediasi oleh motivasi karyawan. *Jurnal sistem informasi dan manajemen.*
- Triwikrama. 2023. Pengaruh insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan: studi pada karyawan toko basmalah. *Jurnal multidisiplin ilmu sosial, vol. 1, no. 01*
- Wasskito, et al. 2021. Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover* karyawan pada karyawan office PT. Cipta Nugraha Contrindo. *Jurnal ekonomi dan Bisnis, Vol. 4, No. 1.*