



Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Mitra Pengemudi PT. Bluebird Group Area Pool Warung Buncit Jakarta Selatan

The Effect of Compensation and Work Motivation on Turnover Intention Among Driver Partners of PT. Bluebird Group Warung Buncit Pool Area, South Jakarta

Nabila Azzahra¹, Lidya Pricilla²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : nabilazzahra205@gmail.com, dosen02478@unpam.ac.id

Article Info

Article history:

Received : 19-06-2026

Revised : 21-06-2026

Accepted : 23-06-2026

Published : 25-06-2026

Abstract

The purpose of this study is to determine the partial and simultaneous influence of compensation and work motivation on turnover intention in driver partners of PT. Bluebird Group Area Pool Warung Buncit South Jakarta. The research method used was a quantitative method with an associative approach, the research population amounted to 501 driver-partners using a simple random sampling technique using the slovin formula at an error rate of 10%, so that as many as 83 respondents were obtained, data analysis using validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis, and hypothesis test. The results of this study show that compensation (X1) and work motivation (X2) affect turnover intention (Y) in driver partners by obtaining the regression equation $Y = 0,721 + 0,406X1 + 0,419X2$, the value of the correlation coefficient or the level of relationship between the independent variable and the bound variable obtained is 0,867, meaning that it has a very strong relationship. The value of the determination coefficient or contribution of the effect of compensation and work motivation simultaneously is 75,1% while the remaining 24,9% is influenced by other variables that are not studied in this study. The partial hypothesis test (t-test) of compensation for turnover intention in driver partners showed a calculated value of 13,949 > ttable 1,664 or Sig value 0,000 < 0,05. The partial hypothesis test (t-test) of work motivation on turnover intention in driver-partners showed a tcal value of 14,230 > ttable 1,664 or a Sig value of 0,000 < 0,05. Meanwhile, the simultaneous hypothesis test (F test) showed a Fcal value of 120,846 > Ftable 2,37 or a Sig value of 0,000 < 0,05. Hypothesis testing showed that there was a positive and significant influence both partially and simultaneously compensation and work motivation on turnover intention in driver partners of PT. Bluebird Group Area Pool Warung Buncit, South Jakarta.

Keywords: Compensation, Work Motivation and Turnover Intention.

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan kompensasi dan motivasi kerja terhadap turnover intention pada mitra pengemudi PT. Bluebird Group Area Pool Warung Buncit Jakarta Selatan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, populasi penelitian berjumlah 501 mitra pengemudi dengan teknik simple random sampling menggunakan rumus slovin pada tingkat kesalahan 10%, sehingga diperoleh sebanyak 83 responden, analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap turnover intention (Y) pada mitra pengemudi dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 0,721 + 0,406X1 + 0,419X2$, nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan



antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,867 artinya memiliki hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh kompensasi dan motivasi kerja secara simultan sebesar 75,1% sedangkan sisanya sebesar 24,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Uji hipotesis parsial (uji t) kompensasi terhadap turnover intention pada mitra pengemudi menunjukkan nilai thitung 13,949 > ttabel 1,664 atau nilai Sig 0,000 < 0,05. Uji hipotesis parsial (uji t) motivasi kerja terhadap turnover intention pada mitra pengemudi menunjukkan nilai thitung 14,230 > ttabel 1,664 atau nilai Sig 0,000 < 0,05. Sedangkan uji hipotesis simultan (uji F) menunjukkan nilai Fhitung 120,846 > Ftabel 2,37 atau nilai Sig 0,000 < 0,05. Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan kompensasi dan motivasi kerja terhadap turnover intention pada mitra pengemudi PT. Bluebird Group Area Pool Warung Buncit Jakarta Selatan.

Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Turnover Intention.

PENDAHULUAN

Setiap organisasi, baik yang beroperasi di bidang jasa maupun manufaktur, senantiasa berupaya mencapai kinerja terbaik melalui pemanfaatan sumber daya yang dimilikinya. Salah satu kunci keberhasilan organisasi adalah kemampuan dalam mengelola tenaga kerja secara efektif sehingga mereka dapat bekerja produktif, berkomitmen, dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Di tengah persaingan global yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendorong kesejahteraan dan rasa memiliki dari para pekerja. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia menjadi aspek strategis yang tidak hanya berfokus pada perekrutan, tetapi juga memastikan bahwa tenaga kerja yang kompeten tetap bertahan dalam organisasi.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama perusahaan karena secara langsung berperan dalam menjalankan berbagai aktivitas operasional. Hasibuan (2019) mendefinisikan sumber daya manusia sebagai kemampuan terpadu antara daya pikir dan daya fisik individu yang memiliki fungsi penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Keberhasilan perusahaan tidak semata-mata ditentukan oleh kecanggihan teknologi atau besarnya modal, tetapi sangat ditentukan oleh sejauh mana perusahaan mampu menyediakan kondisi kerja yang mendukung motivasi, kepuasan, dan komitmen tenaga kerjanya. Ketika kebutuhan dan kesejahteraan SDM terpenuhi, maka loyalitas serta kinerja dapat meningkat dan pada akhirnya menekan potensi munculnya turnover intention.

PT Bluebird Group merupakan salah satu perusahaan transportasi terbesar di Indonesia yang telah beroperasi selama lebih dari 50 tahun dan dikenal melalui layanan taksi Bluebird, Silverbird, serta aplikasi MyBluebird. Sebagai perusahaan jasa, Bluebird bergantung pada ribuan mitra pengemudi yang tersebar di berbagai pool, termasuk Pool Warung Buncit yang berada di wilayah Jakarta Selatan. Pool ini menjadi salah satu pusat operasional penting karena melayani area yang memiliki intensitas aktivitas bisnis dan perkantoran tinggi. Namun, seiring meningkatnya persaingan dengan transportasi berbasis aplikasi lainnya, perusahaan menghadapi tantangan besar dalam menjaga loyalitas dan produktivitas mitra pengemudinya.

Salah satu persoalan yang kerap muncul dalam organisasi yang mengandalkan sistem kemitraan adalah meningkatnya turnover intention, yakni niat atau kecenderungan individu untuk meninggalkan pekerjaannya secara sukarela. Ardan dan Jaelani (2021:3) menyatakan bahwa “turnover intention adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela karena pilihan pribadi.” Tingginya turnover intention dapat



menimbulkan ketidakstabilan tenaga kerja, meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan pengemudi baru, serta menurunkan kualitas layanan kepada pelanggan. Dalam konteks PT Bluebird Group, keberadaan mitra pengemudi sangat penting karena mereka menjadi representasi langsung dari kualitas layanan perusahaan. Berikut adalah kondisi yang terjadi di lapangan dalam beberapa tahun terakhir:

Tabel 1.1
Tingkat Turnover Mitra Pengemudi PT Bluebird Group Area Pool Warung Buncit Jakarta Selatan Tahun 2022-2024

No.	Tahun	Awal Tahun	Masuk	Keluar	Akhir Tahun	%
1	2022	538	638	580	596	33,03%
2	2023	596	799	697	698	33,29%
3	2024	698	701	646	753	31,59%

Sumber: Data personalia PT. Bluebird Group Area Pool Warung Buncit 2024

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa turnover yang terjadi di PT. Bluebird Group memiliki tingkat yang sangat tinggi di setiap tahunnya dari tahun 2022-2024 yang tentunya dapat mengganggu stabilitas operasional perusahaan. Tingginya tingkat turnover tersebut mengindikasikan adanya ketidakpuasan terhadap kondisi kerja, termasuk dalam hal kompensasi dan motivasi kerja yang diterima mitra pengemudi. Turnover dalam suatu perusahaan dapat diukur berdasarkan indeks laju turnover secara kuantitatif dan dinyatakan dalam persentase berdasarkan jangka waktu tertentu biasanya dalam 1 tahun.

Tabel 1.2
Data Kompensasi Mitra Pengemudi PT Bluebird Group Area Pool Warung Buncit Jakarta Selatan Tahun 2022-2024

Indikator	2022		2023		2024	
	Ada	Tidak ada	Ada	Tidak ada	Ada	Tidak ada
Gaji atau Upah	Ada		Ada		Ada	
Insentif	Ada		Ada		Ada	
Tunjangan BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan		Tidak ada		Tidak ada		Tidak ada
Fasilitas	Ada		Ada		Ada	

Sumber: Data Personalia PT. Bluebird Group Area Pool Warung Buncit 2024

Berdasarkan data tabel 1.2 menunjukkan bahwa sistem kompensasi di PT Bluebird Group belum sepenuhnya optimal. Khususnya pada aspek tunjangan BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan yang belum tersedia atau lebih tepatnya tidak menyediakan tunjangan BPJS bagi mitra pengemudi. Sementara itu, berdasarkan informasi dari lapangan komponen lainnya tersedia namun sistem pendapatan yang diterima mitra pengemudi itu dalam bentuk upah harian dan bulanan. Tercatat bahwa gaji pengemudi ini hampir memenuhi standar UMR Jakarta jika pengemudi setiap harinya selalu mencapai target harian. Jika pengemudi tidak mencapai target tersebut, maka pendapatan yang diterima cenderung berada di bawah standar minimum karena besarnya upah sangat bergantung pada jumlah order yang diperoleh dan jarak tempuh setiap perjalanan. Kondisi ini sering kali menimbulkan rasa ketidakstabilan pendapatan, terutama pada hari-hari tertentu ketika permintaan penumpang menurun atau terjadi persaingan ketat dengan transportasi daring lainnya. Situasi tersebut pada akhirnya dapat memengaruhi kepuasan pengemudi terhadap kompensasi yang



diterima, yang berpotensi memicu munculnya turnover intention di kalangan mitra pengemudi Bluebird Pool Warung Buncit

Tabel 1.3
Data Pra-Survey Motivasi Kerja PT. Bluebird Group Area Pool Warung Buncit Jakarta Selatan Tahun 2025

No	Indikator	Pernyataan	Jumlah Responden	Jawaban Responden			
				Ya	%	Tidak	%
1.	Kebutuhan Fisiologis	Penghasilan yang diperoleh saat ini mencukupi kebutuhan hidup.	30	5	17%	25	83%
2.	Kebutuhan Rasa Aman	Terdapat jaminan keamanan dan kenyamanan sebagai mitra pengemudi.	30	13	43%	17	57%
3.	Kebutuhan Sosial	Hubungan antar sesama mitra pengemudi terjalin dengan baik.	30	22	73%	8	27%
4.	Kebutuhan Penghargaan	Kinerja yang dilakukan memperoleh pengakuan dari perusahaan.	30	15	50%	15	50%
5	Kebutuhan Aktualisasi Diri	Pekerjaan sebagai mitra pengemudi memberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuan atau potensi diri.	30	14	47%	16	53%
Total				69		81	
Rata-Rata				13,8	46%	16,2	54%

Sumber: Observasi Awal 2025

Berdasarkan data tabel 1.3 dapat dilihat bahwa tingkat motivasi kerja mitra pengemudi PT. Bluebird Group Area Pool Warung Buncit masih terdapat kekurangan atau masih belum optimal. Hal ini terlihat dari hasil jawaban responden, dimana pada beberapa pertanyaan setiap indikator masih terdapat persentase jawaban “Ya” yang berada dibawah 50%. Sebaliknya, rata-rata jawaban “Tidak” berada diatas 50%. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden belum merasakan terpenuhinya aspek-aspek motivasi kerja, baik dari segi kebutuhan fisiologis, rasa aman, dan kebutuhan aktualisasi diri. Motivasi kerja yang belum optimal tersebut dapat berdampak pada sikap dan perilaku kerja mitra pengemudi. Salah satu dampak yang mungkin timbul adalah meningkatnya keinginan untuk meninggalkan pekerjaan atau turnover intention



TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Menurut Paramarta dkk (2021: 66-67) “Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan yang diharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan.” Menurut Hasibuan dalam Supomo dan Nurhayati (2022: 95) menjelaskan “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.” Selanjutnya menurut Madison dan Hawari, Y. (2023) “Kompensasi merupakan setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.”

Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan dalam Paramarta dkk (2021:51-52) “Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar ingin bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.” Menurut Octaviani dan Pujiyanto (2023:153) menjelaskan bahwa “Motivasi adalah dorongan dalam diri karyawan untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) sesuai dengan tujuan organisasi.” Dan menurut Nor et al. (2023) “Motivasi kerja merupakan suatu keadaan psikologis yang mendorong dan mengarahkan perilaku karyawan untuk dapat mencapai tujuan-tujuan yang sesuai dengan motif atau kebutuhan individunya.”

Turnover Intention

Karyawan sebagai human capital merupakan pemegang kendali utama pada setiap aktivitas operasional sebuah organisasi, sehingga untuk mempertahankan karyawan yang dimiliki tentu menjadi perkara yang tidak mudah bagi setiap perusahaan. Perusahaan harus mampu mengontrol *turnover intention* karyawan karena perilaku *turnover* berpengaruh terhadap dinamika perusahaan. Menurut Ardan dan Jaelani (2021:3) “*turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela karena pilihan pribadi”. Menurut Andriani dkk (2021:96) “*turnover intention* merupakan prediktor utama dari *turnover*, maka keadaan yang berpengaruh terhadap *turnover* secara tidak langsung juga berpengaruh terhadap *turnover intention*”

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2019:2), metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode Penelitian berhubungan erat dengan prosedur, teknik, alat serta desain penelitian yang digunakan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian jenis kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:17) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian jenis kuantitatif.

Salah satu tujuan dari penelitian kuantitatif adalah untuk menentukan hubungan antar variabel dalam sebuah populasi. Desain penelitian kuantitatif ada dua macam yaitu deskriptif dan



eksperimental. Studi kuantitatif deskriptif melakukan pengukuran hanya sekali. Artinya relasi antar variabel yang diselidiki hanya berlangsung sekali. Sedangkan studi eksperimental melakukan pengukuran antar variabel pada sebelum dan sesudahnya untuk melihat hubungan sebab-akibat dari fenomena yang diteliti.

Peneliti menggunakan penelitian kuantitatif untuk menganalisa data secara deskriptif menggunakan metode analisis deskriptif, yaitu data yang diperoleh, disusun secara sistematis kemudian dianalisis berdasarkan kajian teori untuk mendapatkan deskriptif tentang Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Mitra Pengemudi PT. Bluebird Group Area Pool Warung Buncit Jakarta Selatan, kemudian menguji data dalam bentuk kuesioner berdasarkan skala likert dengan metode analisis regresi linier berganda. Sehingga berdasarkan argumen tersebut peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

1. Hasil dari variabel independen kompensasi semuanya valid. Untuk menentukan validitas ini dengan ketentuan jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,182), maka instrument (item) tersebut dapat dinyatakan valid. Dapat diambil kesimpulan bahwa butir-butir pernyataan yang dapat digunakan untuk mengukur variabel (x1) adalah 10 item. Untuk itu item-item tersebut dapat digunakan dalam pengujian regresi.
2. Didapatkan hasil dari variabel independen motivasi kerja semuanya valid. Untuk menentukan validitas ini dengan ketentuan jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.182), maka instrument (item) tersebut dapat dinyatakan valid. Dapat diambil kesimpulan bahwa butir-butir pernyataan yang dapat digunakan untuk mengukur variabel (x2) adalah 10 item. Untuk itu item-item tersebut dapat digunakan dalam pengujian regresi.
3. Hasil dari variabel dependen turnover intention semuanya valid. Untuk menentukan validitas ini dengan ketentuan jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,182), maka instrument (item) tersebut dapat dinyatakan valid. Dapat diambil kesimpulan bahwa butir-butir pernyataan yang dapat digunakan untuk mengukur variabel (y) adalah 10 item. Untuk itu item-item tersebut dapat digunakan dalam pengujian regresi.

Uji Reliabilitas

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha > 0,60	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,879	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,914	Reliabel
Turnover Intention (Y)	0,894	Reliabel

Sumber data: Output SPSS data diolah, 2026

Berdasarkan tabel 4.11, hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60. Variabel Kompensasi (X1) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,879, variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,914, dan variabel *Turnover Intention* (Y) sebesar 0,894. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa instrumen



penelitian yang digunakan telah memenuhi kriteria reliabilitas, sehingga seluruh item pernyataan dinyatakan reliabel dan layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini

Uji Normalitas

Tabel 4.12
Nilai Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

		Kompensasi	Motivasi Kerja	Turnover Intention	
N		83	83	83	
Normal Parameters ^a	Mean	3.6349	3.5964	3.7036	
	Std. Deviation	.79256	.85060	.76085	
Most Extreme Differences	Absolute	.089	.068	.093	
	Positive	.054	.049	.072	
	Negative	-.089	-.068	-.093	
Test Statistic		.089	.068	.093	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.155	.200 ^e	.071	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.110	.448	.076	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.102	.435	.069
		Upper Bound	.118	.461	.083

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 1585587178.

e. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Output SPSS diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 4.12 ditunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig untuk variabel kompensasi adalah sebesar 0,155, motivasi kerja sebesar 0,200, dan turnover intention sebesar 0,071. Mengacu pada pendapat Ghozali (2018:160), suatu model regresi yang baik adalah model dengan distribusi data yang normal atau mendekati normal. Berdasarkan hasil uji tersebut, seluruh variabel memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan

Uji Multikolinieritas

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinieritas Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Partial	Tolerance	VIF
1 (Constant)	.721	.200		3.612	<.001					
Kompensasi	.406	.118	.423	3.452	<.001	.840	.360	.192	.207	4.841
Motivasi Kerja	.419	.110	.468	3.815	<.001	.845	.392	.213	.207	4.841

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber data: Output SPSS yang diolah, 2026



Multikolinieritas dapat terdeteksi apabila nilai tolerance berada di bawah atau $< 0,10$ atau nilai VIF > 10 . Berdasarkan tabel yang disajikan, variabel X1 (kompensasi) memiliki nilai tolerance sebesar $0,207 > 0,10$ serta nilai VIF sebesar $4,841 < 10$. Demikian pula, variabel X2 (motivasi kerja) menunjukkan nilai tolerance sebesar $0,207 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $4,841 < 10$. Dengan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas pada model, sehingga model regresi dinyatakan layak untuk digunakan

Uji Autokorelasi

Tabel 4.14
Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin - Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.867 ^a	.751	.745	.38414	.751	120.846	2	80	<.001	2.010

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

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber data: Output SPSS yang diolah, 2026

Berdasarkan uji yang telah dilakukan maka didapat nilai uji Durbin-Watson sebesar 2,010. Kemudian nilai tersebut dibandingkan dengan dL dan dU. Nilai dL merupakan nilai durbin-watson statistics lower, sedangkan nilai dU merupakan nilai durbin-watson statistics upper. Nilai dL dan nilai dU dapat dilihat dari tabel durbin-watson dengan $\alpha = 5\%$, n = jumlah data, k= jumlah variabel independen. Maka ditemukan nilai dL = 1,594, nilai dU= 1,693 , k =2, n= 83

Tabel 4.15
Uji Autokorelasi

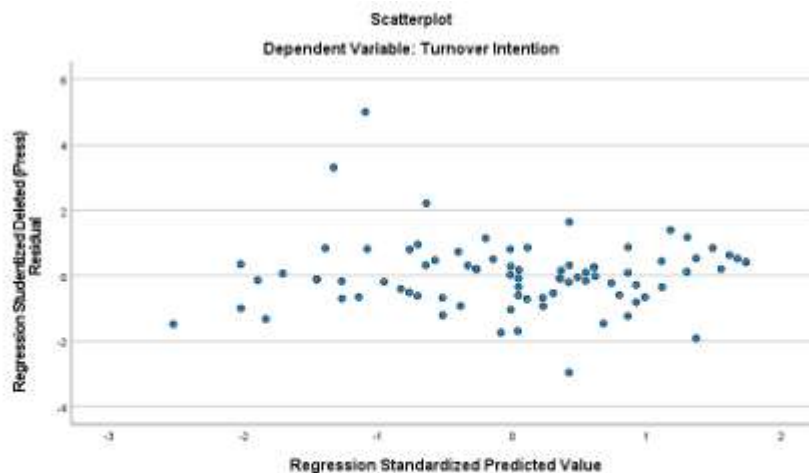
Autokorelasi Negatif		Tidak dapat diputuskan	Tidak ada autokorelasi		Tidak dapat diputuskan	Autokorelasi positif	
0	dL		dU	Nilai Durbin Watson	4-dU	4-dL	4
0	1,594		1,693	2,010	2,307	2,406	4

Sumber: data diolah, 2026

Dengan demikian telah di perhitungkan dan dibandingkan dengan tabel Durbin-Watson. Bahwa nilai Durbin-Watson pada tabel 4.15 sebesar 2,010, berada diantara $dU \leq DW \leq 4-dU$, yakni $1.693 \leq 2,010 \leq 2,307$. maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami autokorelasi



Uji Heteroskedastisitas



Sumber data: Output spss yang diolah, 2026

Gambar 4.4
Uji Penyimpangan Heteroskedastisitas

Hasil dari uji heteroskedastisitas grafik scatterplot memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai

Uji Regresi Linier

Tabel 4.18
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.721	.200		3.612	<.001
	Kompensasi	.406	.118	.423	3.452	<.001
	Motivasi Kerja	.419	.110	.468	3.815	<.001

a. Dependent Variable: Turnover Intention
Sumber data: Output SPSS yang diolah, 2026

Berdasarkan output analisis regresi berganda pada tabel coefficients diatas diperoleh koefisien untuk variabel kompensasi sebesar 0,406 untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,419 dengan konstanta sebesar 0,721 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut: $Y = 0,721 + 0,406X_1 + 0,419X_2$

1. Pada persamaan diatas nilai konstanta adalah sebesar 0,721 yang berarti ini menunjukkan jika skor pada variabel kompensasi dan variabel motivasi kerja sama dengan nol, maka turnover intention akan naik sebesar 0,721
2. Koefisien regresi variabel kompensasi pada persamaan diatas diperoleh sebesar 0,406 dengan nilai Sig 0,000 yang berarti positif dan signifikan, jika pada skor variabel kompensasi meningkat



maka variabel *turnover intention* akan meningkat. Jika variabel bebas (X1) naik satu satuan maka variabel terikat (Y) dapat diprediksi akan meningkat sebesar 0,406 pada konstanta 0,721

- Koefisien regresi variabel motivasi kerja pada persamaan diatas diperoleh sebesar 0,419 dengan nilai Sig 0,000 yang berarti positif dan signifikan, jika pada skor variabel motivasi kerja meningkat maka variabel *turnover intention* akan meningkat. Jika variabel bebas (X2) naik satu satuan, maka variabel terikat (Y) dapat diprediksi akan meningkat sebesar 0,419 pada konstanta 0,721

Uji Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4.21
Hasil Uji Koefisien Korelasi
Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.867 ^a	.751	.745	.38414	2.010

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

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber data: Output SPSS yang diolah, 2026

Berdasarkan tabel 4.21 diperoleh nilai koefisien korelasi kompensasi dan motivasi kerja secara bersamaan 0,867 hal ini dapat diartikan bahwa hubungan kompensasi dan motivasi kerja terhadap *turnover intention* adalah sangat kuat ada pada interval interpretasi koefisien korelasi 0,80-1,00 (sangat kuat), maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berhubungan sangat kuat terhadap *turnover intention* pada mitra pengemudi PT. Bluebird Group Area Pool Warung Buncit

Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Tabel 4.24
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R Square)
Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
					R Square Change
1	.867 ^a	.751	.745	.38414	.751

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

b. Dependent Variable: Turnover Intention

sumber: Output SPSS data diolah, 2026

Berdasarkan tabel 4.24 yaitu nilai R = 0,867 dan Koefisien Determinasi (R Square) sebesar 0,751. Hal ini menunjukkan pengertian bahwa variabel *turnover intention* pada mitra pengemudi PT. Bluebird Group Area Pool Warung Buncit dipengaruhi variabel kompensasi dan motivasi kerja secara bersamaan sebesar 75,1% sedangkan sisanya 24,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti peneliti



Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Tabel 4.25
Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)
Kompensasi terhadap Turnover Intention
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.771	.215		3.587	<.001
	Kompensasi	.807	.058	.840	13.949	<.001

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Output SPSS data diolah, 2026

Berdasarkan tabel 4.25 output Coefficients menunjukkan bahwa nilai thitung 13,949 > ttabel 1,664 atau nilai Sig 0,000 < 0,05 maka H01 ditolak dan Ha1 diterima, berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan Variabel Kompensasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention (Y) pada Mitra Pengemudi PT. Bluebird Group Area Pool Warung Buncit

Tabel 4.26
Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)
Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.985	.196		5.018	<.001
	Motivasi Kerja	.756	.053	.845	14.230	<.001

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Output SPSS data diolah, 2026

Berdasarkan tabel 4.26 output Coefficients menunjukkan bahwa nilai thitung 14,230 > ttabel 1,664 atau nilai Sig 0,000 < 0,05 maka H02 ditolak dan Ha2 diterima, berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan Variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention (Y) pada Mitra Pengemudi PT. Bluebird Group Area Pool Warung Buncit

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Tabel 4.27
Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)
Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	35.664	2	17.832	120.846	<.001 ^b
	Residual	11.805	80	.148		
	Total	47.469	82			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompensasi

Sumber data: Output SPSS yang diolah, 2026



Berdasarkan tabel 4.27 *output* ANOVA menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} 120,846 > F_{tabel} 2,37$ atau nilai $Sig 0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan Variabel Kompensasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Berpengaruh Signifikan Secara Simultan Terhadap *Turnover Intention* (Y) pada Mitra Pengemudi PT. Bluebird Group Area Pool Warung Buncit

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data yang telah dilakukan maka kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention* pada Mitra Pengemudi PT. Bluebird Group Area Pool Warung Buncit Jakarta Selatan. Berdasarkan analisis regresi linier sederhana diperoleh persamaan regresi $Y = 0,771 + 0,807X_1$ dapat disimpulkan bahwa jika kompensasi ditingkatkan satu satuan maka *turnover intention* akan bertambah 0,807. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial didapat nilai $t_{hitung} 13,949 > t_{tabel} 1,664$ atau nilai $Sig 0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu hipotesis diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap *turnover intention* pada mitra pengemudi PT. Bluebird Group Area Pool Warung Buncit Jakarta Selatan
2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Mitra Pengemudi PT. Bluebird Group Area Pool Warung Buncit Jakarta Selatan. Berdasarkan analisis regresi linier sederhana diperoleh persamaan regresi $Y = 0,985 + 0,756X_2$ dapat disimpulkan bahwa jika motivasi kerja ditingkatkan satu satuan maka *turnover intention* akan bertambah 0,756. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial didapat nilai $t_{hitung} 14,230 > t_{tabel} 1,664$ atau nilai $Sig 0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu hipotesis diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap *turnover intention* pada mitra pengemudi PT. Bluebird Group Area Pool Warung Buncit Jakarta Selatan
3. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Mitra Pengemudi PT. Bluebird Group Area Pool Warung Buncit Jakarta Selatan. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi $Y = 0,721 + 0,406X_1 + 0,419X_2$. Koefisien Regresi variabel Kompensasi (X_1) = 0,406 disimpulkan bahwa, jika variabel kompensasi (X_1) meningkat satu-satuan maka akan menambah nilai variabel *turnover intention* (Y) sebesar 0,406 satuan. Koefisien Regresi variabel Motivasi Kerja (X_2) = 0,419 disimpulkan bahwa, jika variabel motivasi kerja (X_2) meningkat satu-satuan maka akan menambah nilai variabel *turnover intention* (Y) sebesar 0,419 satuan. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan didapat nilai $F_{hitung} 120,846 > F_{tabel} 2,37$ atau nilai $Sig 0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu hipotesis diterima. Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap *turnover intention* pada mitra pengemudi PT. Bluebird Group Area Pool Warung Buncit Jakarta Selatan

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini. (2024). Pengaruh kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan. *Economics and Digital Business Review*, 5(1), 289–297.



- Andriani, R., Disman, D., Ahman, E., & Santoso, B. (2021). *Conditional process pada manajemen sumber daya manusia: Perspektif polychrosnicity, kepuasan kerja, engagement karyawan, lingkungan kerja, dan turnover intention* (Edisi ke-1). Gracias Logis Kreatif.
- Antara, I. P. C. W., Widiantara, I. M., Fakhrurozi, R. N., & Sudiarma, I. M. (2024). Analisis disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Bisnis*, 9(1), 33–45.
- Ardan, M., & Jaelani, A. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Turnover intention dapat mempengaruhi kualitas kinerja perusahaan* (Edisi ke-1). Purwokerto: CV. Pena Persada.
- Astuti, W., & Dewi, T. K. (2022). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap turnover karyawan pada PT. Distributor Motor Indonesia di Jakarta Selatan. *Jurnal Arastirma Universitas Pamulang*, 2(1), 103-115.
- Astuti, W., Lismiatiun, & Fauziah, G. (2023). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap turnover karyawan pada PT. Sarana Inti Persada. *Jurnal Semarak*, 6(3), 44-57.
- Cholis, A. M. N., & Koesmawan. (2025). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap turnover intention PT Prasindo Travel Services. *Jurnal Neo Ekonomi dan Humaniora*, 2(1), 9–14.
- Diputra, I. P. K. C. O., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2021). Pengaruh komitmen organisasi, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap turnover intention karyawan pada KSU Swadana Giri Kusuma di Desa Pengotan. *VALUES*, 2(3), 545–549.
- Gani, I., & Amalia, S. (2018). *Alat analisis data: Aplikasi statistik untuk penelitian bidang ekonomi & sosial*. Yogyakarta: ANDI.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Imam Ghozali. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS* (Edisi Kelima). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Madison, & Hawari, Y. (2023). Pengaruh kompensasi terhadap turnover intention pegawai PT Goodyear Indonesia Tbk Bogor. *Jurnal Manajemen Diversitas*, 3(1), 77–94.
- Maylina, S., & Nariah. (2024). Pengaruh kompensasi dan penilaian kinerja terhadap turnover intention pada PT. Delapan Sembilan. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 1419-1428.
- Munalisa Dewi, T., & Soetomo, S. (2021). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap turnover intention pada CV Siemon Jaya Perkasa di Kalimantan Tengah. *Management Review*, 2(8), 1092–1108.
- Nor, M. F., Eliyana, A., & Sridadi, A. R. (2023). Systematic literature review: The importance of work motivation to employee performance. *Jurnal Pamator: Jurnal Ilmiah Universitas Trunojoyo*, 16(1), 34.
- Octaviani, A., & Pujiyanto, R. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Paramarta, V., Kosasih, K., & Sunarsih, D. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Teori & praktik* (Edisi ke-1). Surabaya: Cipta Media Nusantara.



- Saputra, E. K., Zainiyah, Abriyoso, O., & Rizki, M. (2022). Pengaruh kompensasi terhadap turnover intention karyawan pada PT. Bintang Megah Abadi. *AKSARA: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(2), 1491–1500.
- Setianto, C. I., Prawoto Hadi, S., Daryanto, A. H., & Seno, A. (2021). Pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap turnover intention karyawan Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 10(3), 1238–1246.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, kombinasi, R&D dan penelitian tindakan*. Bandung: Alfabeta.
- Suhariadi, F. (2019). *Manajemen sumber daya manusia dalam pendekatan teoritis-praktis*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2022). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi ke-3). Bandung: Yrama Widya.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Unaradjan, D. D. (2017). *Metode penelitian kuantitatif*. Jakarta: Universitas Atma Jaya.
- Vo, T. T. D., Tuliao, K. V., & Chen, C. W. (2022). Work motivation: The roles of individual needs and social conditions. *Behavioral Sciences*, 12(2).*
- Wardana, R. H., & Jamal, S. W. (2020). Pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap turnover intention pada PT Arina Multikarya Samarinda. *Borneo Student Research*, 1(2), 977–979.*
- Waskito, M., & Rachmawati Putri, A. (2021). Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pada karyawan office PT Cipta Nugraha Contindo. *KINERJA: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(2), 261–264.