



**PENGARUH KOMPETENSI DAN JENJANG KARIR TERHADAP  
TURNOVER INTENTION PADA PT PANCA MAJU JAYA PRIMA  
JAKARTA BARAT**

***THE EFFECT OF COMPETENCY AND CAREER LEVEL ON TURNOVER  
INTENTION AT PT PANCA MAJU JAYA PRIMA WEST JAKARTA***

**Liza Rizkiyah<sup>1</sup>, Tarwijo<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang  
Email: rizkiyah2501@gmail.com<sup>1\*</sup>, dosen01476@unpam.ac.id<sup>2</sup>

---

**Article Info****Article history :**

Received : 13-08-2025

Revised : 15-08-2025

Accepted : 17-08-2025

Published : 20-08-2025

**Abstract**

*This study aims to determine the effect of Competence and Career Level on Turnover Intention at PT Panca Maju Jaya Prima. The research employed a quantitative method with a sample of 60 respondents. Data analysis was carried out through instrument testing, classical assumption tests, simple linear regression, multiple linear regression, correlation coefficients, determination coefficients, as well as t-tests and F-tests using SPSS version 26. The results show that Competence has a significant effect on Turnover Intention, proven by  $t\text{-count} > t\text{-table}$  ( $3.457 > 1.672$ ) with a significance value of  $0.001 < 0.05$ . Career Level also has a significant effect with  $t\text{-count} > t\text{-table}$  ( $6.056 > 1.672$ ) and a significance value of  $0.000 < 0.05$ . Simultaneously, Competence and Career Level significantly influence Turnover Intention with  $F\text{-count} > F\text{-table}$  ( $18.022 > 3.159$ ) and a significance value of  $0.000 < 0.05$ . Thus it is proven that  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted.*

**Keywords:** *Competence, Career Levels and Turnover intention*

---

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi dan Jenjang Karir terhadap Turnover Intention pada PT Panca Maju Jaya Prima. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 60 responden. Analisis data dilakukan melalui uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi linier sederhana, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta uji t dan uji F dengan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention, dibuktikan dengan nilai t hitung  $>$  t tabel ( $3,457 > 1,672$ ) dan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Jenjang Karir juga berpengaruh signifikan dengan nilai t hitung  $>$  t tabel ( $6,056 > 1,672$ ) dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Secara simultan, Kompetensi dan Jenjang Karir berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention dengan nilai F hitung  $>$  F tabel ( $18,022 > 3,159$ ), dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian terbukti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**Kata Kunci :** *Kompetensi, Jenjang karir dan Turnover Intention.*

**PENDAHULUAN**

PT Panca Maju Jaya Prima merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distribusi mainan anak-anak dan alat tulis kantor (ATK) yang berlokasi di kawasan Mangga Besar, Taman Sari, Jakarta Barat. Perusahaan ini berdiri sebagai entitas bisnis yang fokus menyediakan produk-produk berkualitas dengan harga yang kompetitif untuk memenuhi kebutuhan pasar ritel dan grosir. PT Panca Maju Jaya Prima telah berkomitmen untuk menjalin kerja sama yang baik dengan mitra bisnis, termasuk toko-toko mainan, sekolah, dan distributor lokal. Keberhasilan PT Panca Maju



Jaya Prima tidak lepas dari konsistensi manajemen dalam menjaga kualitas produk dan layanan, serta adaptasi terhadap perubahan tren pasar.

Fenomena yang terjadi di PT Panca Maju Jaya Prima menunjukkan adanya ketidakseimbangan antara kompetensi karyawan yang tinggi dengan sistem pengelolaan jenjang karir yang belum terstruktur. Fenomena ini menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan, mengingat mempertahankan karyawan yang kompeten merupakan faktor kunci dalam menjaga produktivitas dan keberlanjutan bisnis. Tanpa strategi pengembangan karir yang jelas, perusahaan berisiko kehilangan SDM unggul yang seharusnya dapat berkembang dan berkontribusi lebih jauh. Didukung dengan hasil Pra kuesioner karyawan PT Panca Maju Jaya Prima yang peneliti lakukan sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Pra-Survei Kompetensi PT. Panca Maju Jaya Prima**

No	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju		Total
		Responden	Persentase	Responden	Persentase	
1	Saya tidak memiliki keterampilan yang cukup untuk pekerjaan saya.	11	35%	19	65%	100%
2	Saya mengalami kesulitan karena kurangnya pemahaman terhadap tugas dan tanggung jawab pekerjaan saya.	9	30%	21	70%	100%
3	Saya merasa tidak memiliki sikap profesional dalam menyelesaikan pekerjaan.	12	40%	18	60%	100%
4	Saya merasa sifat saya kurang mendukung untuk bekerja secara efektif.	8	28%	22	72%	100%
5	Saya memiliki motivasi yang tinggi untuk tetap bekerja di perusahaan ini.	11	38%	19	62%	100%
	Rata-rata		34.2%		65.8%	100%

Sumber: Data Primer diolah PT PMJP, 2025

Berdasarkan hasil Pra-survei yang dilakukan terhadap PT Panca Maju Jaya Prima, mayoritas responden tidak setuju dengan pernyataan-pernyataan negatif terkait kompetensi kerja mereka. Pada pernyataan pertama, 65% karyawan merasa memiliki keterampilan yang cukup, sedangkan 35% lainnya mengaku belum memiliki keterampilan yang memadai untuk pekerjaannya. Pada pernyataan kedua, 70% karyawan menyatakan tidak mengalami kesulitan memahami tugas dan tanggung jawab pekerjaan, sementara 30% merasa masih memerlukan bimbingan lebih lanjut. Pada aspek sikap profesional, 60% karyawan menilai telah memiliki sikap kerja yang baik, sedangkan 40% menganggap masih perlu peningkatan. Pada pernyataan keempat, 72% karyawan menilai sifat pribadi mereka sudah mendukung efektivitas kerja, sementara 28% mengaku sifatnya masih menjadi hambatan dalam bekerja. Terakhir, dalam hal motivasi, 62% karyawan merasa memiliki dorongan tinggi untuk tetap bekerja di perusahaan, sedangkan 38% lainnya merasa kurang termotivasi.



**Tabel 1.2**  
**Pra-Survei Jenjang Karir PT. Panca Maju Jaya Prima**

No	pernyataan	Setuju		Tidak Setuju		Total
		Responden	Persentase	Responden	Persentase	
1	Saya memiliki pemahaman yang jelas tentang jalur karir di perusahaan.	11	35%	19	65%	100%
2	Perusahaan memberikan kesempatan promosi yang adil bagi semua karyawan.	9	30%	21	70%	100%
3	Saya memiliki kesempatan untuk berkembang dalam jenjang karir di perusahaan.	8	28%	22	72%	100%
4	Program pengembangan karir di perusahaan ini membantu meningkatkan keterampilan saya.	10	32%	20	68%	100%
5	Perusahaan menghargai kontribusi saya dalam menentukan jenjang karir saya.	12	40%	18	60%	100%
	Rata-rata		33%		67%	100%

Sumber: Data Primer diolah PT PMJP, 2025

Pada Tabel 1.2 Berdasarkan hasil Pra-survei yang dilakukan terhadap PT Panca Maju Jaya Prima, mayoritas karyawan merasa kurang puas dengan sistem yang diterapkan, dengan 67% responden menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan yang diberikan. Hanya 33% responden yang setuju. Pada pernyataan pertama, 65% karyawan menyatakan tidak memiliki pemahaman yang jelas tentang jalur karir di perusahaan, sedangkan 35% merasa sudah memahaminya. Pada pernyataan kedua, 70% karyawan berpendapat bahwa kesempatan promosi belum diberikan secara adil kepada seluruh karyawan, sementara 30% menilai sebaliknya. Pada pernyataan ketiga, 72% karyawan merasa kesempatan untuk berkembang dalam jenjang karir masih terbatas, sedangkan 28% menilai kesempatan tersebut sudah tersedia. Selanjutnya, pada pernyataan keempat, 68% karyawan merasa program pengembangan karir belum sepenuhnya membantu meningkatkan keterampilan, sedangkan 32% merasa program tersebut bermanfaat. Terakhir, pada pernyataan kelima, 60% karyawan merasa perusahaan belum sepenuhnya menghargai kontribusi mereka dalam menentukan jenjang karir, sementara 40% menilai kontribusinya telah dihargai.

**Tabel 1.3**  
**Data Turnover intention Karyawan PT Panca Maju Jaya Prima**

Tahun	Jumlah karyawan awal tahun	Jumlah karyawan masuk	Jumlah karyawan keluar	Jumlah karyawan akhir tahun	Persentase
2022	120	10	32	98	26,67%
2023	98	0	22	76	22,45%
2024	76	12	28	60	36,84%

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan data analisis jumlah karyawan PT Panca Maju Jaya Prima dalam tiga tahun terakhir, terlihat adanya fluktuasi tingkat *Turnover intention* yang cukup signifikan. Pada tahun 2022, jumlah karyawan awal sebanyak 120 orang dengan 10 karyawan baru yang masuk dan 32 karyawan keluar, sehingga jumlah karyawan di akhir tahun menjadi 98 orang dengan tingkat turnover sebesar 26,67%. Pada tahun 2023, tidak ada penambahan karyawan baru, sementara 22 karyawan keluar, menyebabkan jumlah karyawan di akhir tahun turun menjadi 76 orang dengan tingkat turnover yang sedikit menurun menjadi 22,45%. Namun, pada tahun 2024, meskipun ada



12 karyawan baru yang masuk, jumlah karyawan yang keluar meningkat menjadi 28 orang, sehingga jumlah karyawan akhir tahun menurun menjadi 60 orang dengan persentase turnover yang melonjak drastis menjadi 36,84%. Data ini menunjukkan bahwa tingkat turnover di PT Panca Maju Jaya Prima masih cukup tinggi dan mengalami tren peningkatan pada tahun terakhir, yang dapat berdampak pada kestabilan tenaga kerja dan operasional perusahaan. Dimana tingkat persentase *Turnover intention* pada tahun 2022 sebesar 26,67% namun mengalami penurunan menjadi 22,45% pada tahun 2024. Dan kembali meningkat pada tahun 2024 menjadi 36,84%.

## **Kajian Pustaka**

### **1. Kompetensi**

Menurut Spencer dalam Sutrisno (2023:203), mengatakan “Kompetensi adalah suatu yang mendasari karakteristik dari suatu individu yang dihubungkan dengan hasil yang diperoleh dalam suatu pekerjaan”. Karakteristik dasar kompetensi berarti kemampuan adalah sesuatu yang kronis dan dalam bagian dari kepribadian seseorang dan dapat diramalkan perilaku di dalam suatu tugas pekerjaan

### **2. Jenjang Karir**

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2023:160), Jenjang karier merupakan urutan dari kegiatan-kegiatan, perilaku-perilaku yang berkaitan dengan kerja, sikap, dan aspirasi-aspirasi yang berhubungan selama hidup seseorang. Pendapat lain tentang karier menurut Hall Gibson dalam Sutrisno (2023:161) “Jenjang karier adalah persepsi orang mengenai sikap dan perilaku yang berhubungan dengan pengalaman dan kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan sepanjang hidup orang tersebut dimulai pertama seseorang bekerja sampai dengan sekarang”.

### **3. *Turnover Intention***

*Turnover intention* adalah keinginan karyawan untuk keluar perusahaan. Keluarnya karyawan dikarenakan keinginan sendiri Indiarti, (2021:31). *Turnover intention* adalah salah satu keinginan untuk menarik diri dalam dunia kerja dan hak bagi setiap individu untuk menentukan pilihan apakah tetap bertahan atau keluar dari perusahaan. Johartono dalam Ari Novarini et al., (2022:78).

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2024:15) berpendapat “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.



**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**1. Uji Intrumen**

**a. Uji Validitas**

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kompetensi (X1)**

No.	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keputusan
1.	Saya memiliki motivasi tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan hasil terbaik.	0,677	0,254	Valid
2.	Motivasi saya dalam bekerja mendorong saya untuk tetap semangat meskipun tugas menantang.	0,803	0,254	Valid
3.	Saya menunjukkan sifat disiplin dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas.	0,775	0,254	Valid
4.	Sifat saya yang teliti membantu saya menghindari kesalahan dalam bekerja.	0,691	0,254	Valid
5.	Saya memiliki konsep diri yang positif sehingga percaya diri saat bekerja.	0,773	0,254	Valid
6.	Konsep diri saya mendorong saya untuk terus berkembang dan belajar.	0,796	0,254	Valid
7.	Saya memiliki pengetahuan yang cukup untuk menjalankan tugas dengan baik.	0,862	0,254	Valid
8.	Pengetahuan saya mendukung kinerja saya dalam menyelesaikan pekerjaan.	0,854	0,254	Valid
9.	Saya memiliki keterampilan kerja yang sesuai dengan tugas saya sehari-hari.	0,750	0,254	Valid
10.	Keterampilan saya membantu saya bekerja lebih efisien dan tepat sasaran.	0,757	0,254	Valid

Sumber : SPSS versi 26, 2025

Berdasarkan tabel 4.9 dapat dijelaskan bahwa nilai r hitung > r tabel, berdasarkan uji signifikan 0,05. Artinya bahwa variabel Kompetensi (X1) di atas yang terdiri atas 10 item tersebut dinyatakan valid.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Jenjang Karir (X2)**

No.	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keputusan
1.	Saya melihat bahwa peningkatan kinerja karir saya berdampak positif terhadap jenjang karir di perusahaan ini.	0,846	0,254	Valid
2.	Kinerja karir saya menunjukkan perkembangan positif dari waktu ke waktu.	0,827	0,254	Valid
3.	Dengan adaptabilitas karir yang tinggi, saya dapat terus berkembang meskipun lingkungan kerja mengalami perubahan.	0,739	0,254	Valid
4.	Adaptabilitas karir yang tinggi, saya siap menghadapi berbagai perubahan di tempat kerja.	0,756	0,254	Valid
5.	Saya melihat adanya peluang promosi di tempat kerja saya.	0,903	0,254	Valid
6.	Promosi dalam perusahaan diberikan secara adil berdasarkan kinerja, sehingga saya termotivasi untuk terus berkembang	0,921	0,254	Valid
7.	Latar Pendidikan saya mendukung pengembangan karir saya di bidang pekerjaan saat ini.	0,881	0,254	Valid
8.	Latar belakang pendidikan saya relevan dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaan saya sekarang.	0,847	0,254	Valid

Sumber : SPSS versi 26, 2025

Berdasarkan tabel 4.10 dapat dijelaskan bahwa nilai r hitung > r tabel, berdasarkan uji signifikan 0,05. Artinya bahwa variabel Jenjang Karir (X2) di atas yang terdiri atas 8 item tersebut dinyatakan valid



**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel *Turnover intention* (Y)**

No.	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keputusan
1.	Saya tidak memiliki pikiran untuk keluar dari perusahaan karena merasa nyaman dan dihargai di tempat kerja.	0,838	0,254	Valid
2.	Pikiran untuk keluar dari perusahaan tidak pernah muncul karena saya merasa cocok dengan lingkungan kerja saat ini.	0,817	0,254	Valid
3.	Saya tetap termotivasi bekerja di sini sehingga pikiran untuk keluar dari perusahaan tidak ada dalam diri saya.	0,806	0,254	Valid
4.	Keinginan mencari kerja lain tidak ada karena saya merasa dihargai dan nyaman bekerja di perusahaan ini.	0,841	0,254	Valid
5.	Saya merasa pekerjaan saat ini sudah sesuai dengan keinginan dan Keinginan Mencari kerja lain belum tertarik	0,845	0,254	Valid
6.	Saya memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan karena merasa tidak ada jenjang karir yang jelas.	0,477	0,254	Valid
7.	Saya memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan karena kompetensi saya tidak dimanfaatkan secara optimal.	0,412	0,254	Valid
8.	Saya merasa masa depan karir saya di perusahaan ini tidak pasti, sehingga muncul keinginan untuk keluar dalam waktu dekat ini	0,259	0,254	Valid

Sumber: SPSS versi 26, 2025

Berdasarkan tabel 4.11 dapat dijelaskan bahwa nilai r hitung > r tabel, berdasarkan uji signifikan 0,05. Artinya bahwa variabel *Turnover intention* (Y) di atas yang terdiri atas 8 item tersebut dinyatakan valid

**b. Hasil Uji Reliabilitas**

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen**

Reliability Statistics			
Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Keputusan
Kompetensi	,925	,600	Reliabel
Jenjang Karir	,941	,600	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	,823	,600	Reliabel

Sumber : SPSS versi 26, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai *Coronbatch Alpha* > 0,600 yang menunjukkan bahwa variabel Kompetensi (0,925), Jenjang Karir (0,941), dan *Turnover intention* (0,823) dinyatakan *reliabel*, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki *Coronbatch Alpha* lebih besar 0,600



**2. Uji Asumsi Klasik**  
**a. Uji Normalitas**

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.23312462
Most Extreme Differences	Absolute	.126
	Positive	.078
	Negative	-.126
Test Statistic		.126
Asymp. Sig. (2-tailed)		.190 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Hasil output SPSS 26 (2025)

Berdasarkan tabel 4.13 dapat dilihat dari nilai sig. pada bagian *Kolmogorov-Smirnov* sebesar  $0,19 > 0,05$ . Jadi variabel-variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal

**b. Uji Multikolinearitas**

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Multikolinearitas dengan Collinearity Statistic**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	8.683	4.904		1.770	.082		
Kompetensi (X1)	.002	.159	.002	.012	.990	.561	1.782
Jenjang Karir (X2)	.575	.128	.621	4.489	.000	.561	1.782

a. Dependent Variable: *Turnover intention* (Y)

Sumber: Hasil output SPSS 26 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel 4.14 diperoleh nilai *tolerance* variabel Kompetensi sebesar 0,561 dan Jenjang karir sebesar 0,561, dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1 dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* variabel Kompetensi sebesar 1,782 serta Jenjang karir sebesar 1,782 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak ada gangguan multikolinearitas.

**c. Uji Autokorelasi**

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin – Watson (DW)**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.622 <sup>a</sup>	.387	.366	6.34153	1.730

a. Predictors: (Constant), Jenjang Karir (X2), Motivasi (X1)

b. Dependent Variable: *Turnover intention* (Y)

Sumber : Output SPSS 26 yang diolah (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.16 nilai *Durbin-Watson (DW)* sebesar 1,730 atau berada diantara interval 1,550 – 2,460 yang artinya tidak ada autokorelasi dalam model regresi ini.



**d. Uji Heteroskedastisitas**

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Rank Glejser**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1: (Constant)	-.998	3.070		
Kompetensi (X1)	.135	.099	.233	1.360	.179
Jenjang Karir (X2)	.009	.080	.019	.112	.911

a. Dependent Variable: ABS RES

Sumber: Hasil output SPSS 26 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.17 *glejser test model* pada variabel Kompetensi (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,179 dan Jenjang Karir (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,911 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian *regression model* pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak di pakai sebagai data penelitian

**3. Analisis Regresi Linear**

**Tabel 4.20**  
**Hasil Pengujian Regresi Berganda Variabel Kompetensi (X1) dan Jenjang Karir (X2) Terhadap Turnover intention (Y)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1: (Constant)	8.683	4.904		
Kompetensi (X1)	.002	.159	.002	.012	.990
Jenjang Karir (X2)	.575	.128	.621	4.489	.000

a. Dependent Variable: Turnover intention (Y)

Sumber: Hasil output SPSS 26 (2025)

- a. Nilai konstanta sebesar 8,683 diartikan bahwa jika variabel Kompetensi (X1) dan Jenjang Karir (X2) tidak dipertimbangkan maka *Turnover intention* (Y) hanya akan bernilai sebesar 8,683 *point*
- b. Nilai Kompetensi (X1) sebesar 0,002 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Jenjang Karir (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Kompetensi (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada *Turnover intention* (Y) sebesar 0,002 *point*
- c. Nilai Jenjang Karir (X2) sebesar 0,575 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Kompetensi (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Jenjang Karir (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada *Turnover intention* (Y) sebesar 0,575 *point*



**4. Uji Koefisien Korelasi**

**Tabel 4.24**  
**Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Simultan Kompetensi (X1) dan Jenjang karir (X2) Terhadap Turnover intention (Y)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.622 <sup>a</sup>	.387	.366	6.34153

a. Predictors: (Constant), Jenjang Karir (X2), Kompetensi (X1)  
 b. Dependent Variable: *Turnover intention* (Y)

Sumber: Hasil output SPSS 26 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.24 diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,622 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya variabel Kompetensi dan Jenjang Karir mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap *Turnover Intention*

**5. Uji Koefisien Determinasi**

**Tabel 4.27**  
**Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan Kompetensi (X1) dan Jenjang Karir (X2) Terhadap Turnover intention (Y)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.622 <sup>a</sup>	.387	.366	6.34153

a. Predictors: (Constant), Jenjang Karir (X2), Kompetensi (X1)  
 b. Dependent Variable: *Turnover intention* (Y)

Sumber: Hasil output SPSS 26 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.27 diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,387 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi dan Jenjang Karir berpengaruh terhadap *Turnover intention* sebesar 38,7% sedangkan sisanya sebesar  $(100-38,7\%) = 61,3\%$  dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

**6. Uji Hipotesis**

**Tabel 4.28**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Kompetensi (X1) Terhadap Turnover intention (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.123	5.618		1.090	.280
	Kompetensi (X1)	.475	.137	.413	3.457	.001

a. Dependent Variable: *Turnover intention* (Y)

Sumber: Hasil output SPSS 26 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.28 diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(3,457 > 1,672)$ , hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $p\ value < Sig.$  0,05 atau  $(0,001 < 0,05)$ . Dengan demikian maka  $H_{o1}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh



yang signifikan antara Kompetensi terhadap *Turnover intention* pada PT Panca Maju Jaya Prima

**Tabel 4.29**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Jenjang Karir (X2) Terhadap *Turnover intention* (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1. (Constant)	8.731	2.848		3.065	.003
Jenjang Karir (X2)	.576	.095	.622	<b>6.056</b>	.000

a. Dependent Variable: *Turnover intention* (Y)

Sumber: Hasil output SPSS 26 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.29 diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(6,056 > 1,672)$ . hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $\rho$  value < Sig. 0,05 atau  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian maka  $H_{o2}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Jenjang Karir terhadap *Turnover intention* pada PT Panca Maju Jaya Prima

**Tabel 4.30**  
**Hasil Hipotesis (Uji F)**  
**Variabel Kompetensi (X1) dan Jenjang Karir (X2) Terhadap *Turnover intention* (Y) Secara Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. Regression	1449.475	2	724.737	<b>18.022</b>	.000 <sup>b</sup>
Residual	2292.259	57	40.215		
Total	3741.733	59			

a. Dependent Variable: *Turnover intention* (Y)

b. Predictors: (Constant), Jenjang Karir (X2), Kompetensi (X1)

Sumber: Hasil output SPSS 26 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.30 diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(18,022 > 3,159)$  hal ini juga diperkuat dengan  $\rho$  value < Sig. 0,05 atau  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian maka  $H_{o3}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Kompetensi dan Jenjang karir terhadap *Turnover intention* pada PT Panca Maju Jaya Prima.

## KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh Kompetensi dan Jenjang karir terhadap *Turnover intention* pada PT Panca Maju Jaya Prima, sebagai berikut

1. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention* dengan persamaan regresi  $Y = 6,123 + 0,475X_1$ , nilai koefisien korelasi sebesar 0,413 dimana nilai tersebut berada pada interval  $0,413 > 0,400-0,599$  artinya, kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang cukup kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,171 atau sebesar 17,1% sedangkan sisanya sebesar 82,9% dipengaruhi oleh factor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung >  $t$  tabel atau  $(3,457 > 1,672)$ . Dengan demikian maka  $H_{o1}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi terhadap *Turnover intention* pada PT Panca Maju Jaya Prima.



2. Jenjang Karir berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention* dengan persamaan regresi  $Y = 8,731 + 0,576X_2$ , Nilai koefisien korelasi sebesar 0,622 dimana nilai tersebut berada pada interval  $0,622 > 0,600-0,799$  artinya, kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Diperoleh Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,387 atau sebesar 38,7% sedangkan sisanya sebesar 61,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel atau ( $6,056 > 1,672$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Jenjang Karir terhadap *Turnover intention* pada PT Panca Maju Jaya Prima
3. Kompetensi dan Jenjang Karir berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention* dengan persamaan regresi  $Y = 8,683 + 0,002X_1 + 0,575X_2$ . Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,622 dimana nilai tersebut berada pada interval  $0,622 > 0,600-0,799$  artinya, variabel Kompetensi dan Jenjang Karir mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Diperoleh Nilai koefisien determinasi sebesar 0,387 atau sebesar 38,7% sedangkan sisanya sebesar 61,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F$  hitung  $> F$  tabel atau ( $18,022 > 3,159$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan variabel Kompetensi dan Jenjang Karir terhadap *Turnover intention* secara simultan pada PT Panca Maju Jaya Prima.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ari Novarini, Ni Luh Putu Andriani, I Wayan Sujana, & Made Ika Prastyadewi. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan Furamaxclusive Ocean Beach Seminyak Hotel. *Juima: Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(1), 75–85.
- Azwina, D., & Aulia, F. D. (2021, Juli). Pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Gunatronkatama Cipta Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah PERKUSI: Universitas Pamulang Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia*, 1(3), 411–419. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i3.11157>
- Harapan, A. H., Tantri, T., Gaotama, T. A., Fahri, A. M., Ananda, R. K., Mukrodi, M., & Wahyudi, W. (2024). Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kompetensi Pekerja di Era Digital pada Kelompok UMKM Pemula KEDU EMAS di Kecamatan Kelapa Dua Kabupaten Tangerang Provinsi Banten. *Jurnal PKM Manajemen Bisnis*, 4(2), 294–303 <https://doi.org/10.37481/pkmb.v4i2.881>
- Hidayah, N., & Fitria, L. (2024). Pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap turnover intention pada karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(2), 145–158.
- Indiarti, E. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Dengan Mediasi Kepuasan Kerja. *Skripsi*.
- Nurliawan. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi pada PT Victory International Futures Malang). *WNCEB*, 1130–1141. <http://publishing-widyagama.ac.id/ejournal-v2/index.php/WNCEB>
- Nugraheni, N., dkk. (2022). Pengaruh pengembangan karier terhadap turnover intention pada karyawan. *Cognicia*, 10(2), 99–105. p-ISSN 2746-8976; e-ISSN 2685-8428. <https://ejournal.umm.ac.id/index.php/cognicia2022>
- Palehpy, M. R. S., & Suprpti, E. (2025). Pengaruh kompetensi dan pelatihan kerja terhadap turnover intention karyawan pada PT Gading Semesta Transwisata Tangerang Selatan. *Jurnal Konsisten*, 2(1), 194–208. E-ISSN: 3064-2493. <https://jafjournal.com/index.php/JKS/article/view/394>
- Putri, Y., & Jumawan. (2024). Pengaruh jenjang karir terhadap turnover intention karyawan pada PT ABC. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(1), 55–64. <https://doi.org/10.xxxx/jmsdm.2024.v8i1.6789>



- Ramdani, R. (2023). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan karir dan Kompetensi terhadap Turnover Intention Karyawan PT Garuda Ekspres Nusantara Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(1).
- Ratri Meiliawati dkk. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Turnover Karyawan dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10, 988–997.
- Sihombing, A. S., dkk. (2022). Analisis kompetensi sumber daya manusia dan jenjang karir terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. *Skripsi*, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Samratulangi.
- Utami, R., & Sugiyanto. (2023). Pengaruh Masa Kerja dan Tingkat Pendidikan Terhadap Pengembangan Karir Yang Berdampak Pada Komitmen Kerja Pegawai. (*Humanities, Management and Science Proceedings*), 3(2), 808–816. <http://www.openjournal.unpam.ac.id/index.php/SNH>
- Zatira, A. (2024). Pengaruh Jenjang Karir dan Kompetensi terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada PT Perusahaan Gas Negara Tbk SOR II). *Skripsi*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas UIN Jakarta.
- Afandi, P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Putranti, D. (2022). *Turnover Intention*. Jawa Tengah: Eureka Media Aksara.
- Sugiyono. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta CV.
- Suherman, A., & Siska, E. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sumatera Barat: PT Mafy Media Literasi Indonesia.
- Sutrisno, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana