

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
TURNOVER INTENTION KARYAWAN HIKMAH FOOD DI PT
HIKMAH SEJAHTERA**

SKRIPSI



DISUSUN OLEH:

FERDIANSYAH DWIKY NUGRAHA

21012010072/FEB/EM

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"
JAWA TIMUR**

2025

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
KARYAWAN HIKMAH FOOD DI PT HIKMAH SEJAHTERA**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



Diajukan Oleh:

FERDIANSYAH DWIKY NUGRAHA
21012010072/FEB/EM

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"**

JAWA TIMUR

2025

SKRIPSI

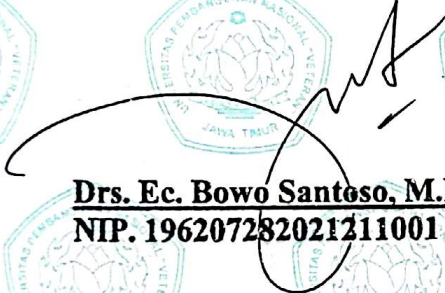
**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KARYAWAN
HIKMAH FOOD DI PT HIKMAH SEJAHTERA**

Disusun Oleh:

FERDIANSYAH DWIKY NUGRAHA
21012010072/FEB/EM

**Telah Dipertahankan Dihadapan
Dan Diterima Oleh Tim Penguji Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur
Pada Tanggal :**

Pembimbing Utama


Drs. Ec. Bowo Santoso, M.M.
NIP. 196207282021211001

**Tim Penguji
Ketua**


Dra. Ec. Mei Retno Adiwati, M.Si.
NIP. 196605161991032001

Anggota


Ayundha Evanthe, S.E., M.S.M.
NIP. 21219870301350

**Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur**


Dr. Dra. Ec. Tri Kartika Pertiwi, M.Si., CRP.
NIP. 196304201991032001

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ferdiansyah Dwiky Nugraha
NPM : 21012010072
Program : Sarjana(S1)
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Menyatakan bahwa dalam dokumen ilmiah Tugas Skripsi ini tidak terdapat bagian dari karya ilmiah lain yang telah diajukan untuk memperoleh gelar akademik di suatu lembaga Pendidikan Tinggi, dan juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang/lembaga lain, kecuali yang secara tertulis disitasi dalam dokumen ini dan disebutkan secara lengkap dalam daftar pustaka.

Dan saya menyatakan bahwa dokumen ilmiah ini bebas dari unsur-unsur plagiasi. Apabila dikemudian hari ditemulan indikasi plagiat pada Skripsi ini, saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari siapapun juga dan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Surabaya, 5 Desember 2025

Yang Membuat pernyataan



Ferdiansyah Dwiky Nugraha
21012010072

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis mampu untuk menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Turnover Intention Karyawan Hikmah Food di PT Hikmah Sejahtera”** dengan lancar. Penulis sangat berharap penyusunan skripsi dapat diterima sebagai syarat kelulusan untuk memperoleh gelar S-1 Manajemen Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur serta dapat berguna untuk wawasan serta pengetahuan bagi pembaca.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Akhmad Fauzi, M. MT. selaku Rektor Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
2. Ibu Dr. Dra. Ec. Tri Kartika Pertiwi, M. Si, CFP selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
3. Ibu Dr. Wiwik Handayani, S. E, M. Si selaku Koordinator Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPN “Veteran” Jawa Timur.
4. Bapak Drs.Ec. Bowo Santoso, MM selaku dosen pembimbing yang senantiasa meluangkan waktu dan tenaganya untuk memberikan banyak pengarahan, motivasi dan masukannya untuk penyelesaian penelitian skripsi ini.
5. Ibu Dra. Ec. Nurjanti Takarini, M. Si selaku dosen wali selama mencari ilmu dalam bangku perkuliahan di Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
6. Seluruh dosen Program Studi Manajemen dan Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur yang telah memberikan segenap ilmunya selama perkuliahan.
7. Kedua orang tua tercinta serta keluarga yang tiada henti memberikan Do’a, kasih sayang, motivasi serta dukungan yang luar biasa sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan dengan baik.
8. Elma Fatkhurin sebagai *support system* penulis.

9. Seluruh teman - teman serta orang-orang terdekat yang tiada henti memberikan semangat dan menjadi motivasi, supaya penelitian ini terselesaikan dengan baik.
10. Terima kasih untuk diri sendiri yang telah sabar dan kuat melewati semua ujian, setiap proses sampai dengan detik ini. Kamu hebat.

Penulis menyadari bahwa dalam penelitian ini masih jauh dari kata sempurna dan masih banyak kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak guna kesempurnaan penelitian ini. Demikian penelitian ini semoga bermanfaat bagi penulis serta khususnya bagi pembaca.

Surabaya, 09 Maret 2025

Penulis,

Ferdiansyah Dwiky Nugraha

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB I	1
LATAR BELAKANG	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	11
1.3 Tujuan Penelitian.....	11
1.4 Manfaat Penelitian.....	12
BAB II.....	13
TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1 Penelitian Terdahulu.....	13
2.2 Landasan Teori	14
2.2.1 Motivasi Kerja	14
2.2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja	14
2.2.1.2 Indikator Motivasi Kerja.....	15
2.2.2 Kompensasi	16
2.2.2.1 Pengertian Kompensasi.....	16
2.2.2.2 Indikator Kompensasi	17
2.2.3 Turnover Intention.....	17
2.2.3.1 Pengertian Turnover Intention	17
2.2.3.2 Indikator Turnover Intention	18
2.2.4 Kajian Teori Utama	19
2.3 Hubungan Antar Variabel	20
2.3.1 Pengaruh Motivasi Kerja Kerja terhadap Turnover Intention	20
2.3.2 Pengaruh Kompensasi terhadap Turnover Intention	21
2.4 Kerangka Konseptual	22
2.5 Hipotesis	23

BAB III	24
METODOLOGI PENELITIAN.....	24
3.1 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	24
3.1.1 Definisi Operasional Variabel	24
3.1.2 Skala Pengukuran Variabel	27
3.2 Teknik Penentuan Sampel	28
3.2.1 Populasi	28
3.2.2 Sampel	28
3.3 Teknik Pengumpulan Data	28
3.3.1 Jenis Data.....	28
3.3.2 Sumber Data	29
3.3.3 Metode Pengumpulan Data	29
3.4 Uji Validitas dan Reliabilitas	30
3.4.1 Uji Validitas.....	30
3.4.2 Uji Reliabilitas.....	30
3.5 Teknik Analisis dan Uji Hipotesis.....	31
3.5.1 Teknik Analisis.....	31
3.5.2 Cara Kerja PLS	31
3.5.3 Model Spesifikasi PLS	31
3.5.4 Analisa <i>Outer Model</i>	32
3.5.5 Analisa <i>Inner Model</i>	33
3.5.6 Langkah-Langkah PLS	33
3.5.7 Asumsi PLS	38
3.5.8 Ukuran Sampel	38
BAB IV	39
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	39
4.1 Deskripsi Objek Penelitian	39
4.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	40
4.2.1 Deskripsi Data Responden.....	40
4.2.2 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (X1)	43
4.2.3 Deskripsi Variabel Kompensasi (X2).....	45

4.2.4	Deskripsi Variabel Turnover Intention (Y)	46
4.3	Hasil Penelitian.....	47
4.3.1	Outer Model (Model Pengukuran dan Validitas Indikator).....	48
4.3.1.1	Uji Validitas Konvergen	48
4.3.1.2	Uji Validitas Diskriminan	49
4.3.1.3	Average Variance Extraced (AVE)	50
4.3.1.4	Uji Construct Realibility and Validity	50
4.3.2	Pengujian Model Struktural (inner model).....	51
4.3.3	Pengujian Hipotesis	51
4.4	Pembahasan	53
4.4.1	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention.....	53
4.4.2	Pengaruh Kompensasi terhadap Turnover Intention	54
BAB V		55
KESIMPULAN DAN SARAN		56
5.1	Kesimpulan.....	56
5.2	Saran	56
DAFTAR PUSTAKA		59
LAMPIRAN		66

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Rekap Kedisiplinan Karyawan Hikmah Food periode 2023-2024	3
Tabel 1. 2 Data Absensi Karyawan Hikmah Food periode 2024.....	5
Tabel 1. 3 Data Gaji Karyawan Hikmah Food periode 2021-2025	7
Tabel 1. 4 Data Kompensasi Karyawan Hikmah Food periode 2021-2025	7
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	40
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	40
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	41
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pekerjaan	41
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	41
Tabel 4. 6 Frekuensi Hasil Jawaban Responden Mengenai Motivasi Kerja.....	43
Tabel 4. 7 Frekuensi Hasil Jawaban Responden Mengenai Kompensasi	45
Tabel 4. 8 Frekuensi Hasil Jawaban Responden Mengenai Turnover Intention...	46
Tabel 4. 9 Hasil Outer Loading.....	48
Tabel 4. 10 Hasil Uji Cross Loading.....	49
Tabel 4. 11 Hasil <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	50
Tabel 4. 12 Hasil <i>Composite Reliability, rho A and Cronbach's Alpha</i>	50
Tabel 4. 13 Hasil R – Square	51
Tabel 4. 14 Hasil Path Coefficients (Mean,STDEV,T-Values).....	51

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Data Penyebaran Usaha Kuliner di Indonesia Tahun 2020.....	1
Gambar 3. 1 Skala Pengukuran Ordinal (Likert)	27
Gambar 3. 2 Langkah-Langkah Analisis PLS	34
Gambar 4. 1 Hasil Pengujian Model PLS.....	47

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN HIKMAH FOOD DI PT HIKMAH SEJAHTERA

FERDIANSYAH DWIKY NUGRAHA

21012010072/FEB/EM

ABSTRAK

Efektivitas operasional PT Hikmah Sejahtera khususnya unit Hikmah Food terancam oleh tingkat pergantian karyawan (*turnover*) yang tinggi dan terus meningkat dari 36,54% pada tahun 2023 menjadi 40,32% pada tahun 2024. Tingginya angka ini menciptakan ketidakstabilan tim, menghabiskan sumber daya untuk rekrutmen dan pelatihan, serta dapat menggerus daya saing perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menguji seberapa besar peran Motivasi Kerja dan Kompensasi dalam memengaruhi Niat Pindah Kerja (*Turnover Intention*) karyawan.

Metode kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh dengan 50 karyawan Hikmah Food yang terlibat. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert yang disebar via Google Form, sedangkan data sekunder berupa dokumen kinerja dan absensi. Analisis data menggunakan Aplikasi metode Partial Least Square (PLS).

Temuan penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berdampak negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Sebaliknya, motivasi kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap turnover intention. Artinya, meskipun diberi motivasi untuk bekerja, karyawan akan tetap ingin meninggalkan perusahaan. Namun, semakin tinggi kompensasi yang diberikan, tingkat intensi turnover karyawan diperkirakan akan menurun. Hasilnya bahwa perusahaan harus lebih memperhatikan unsur-unsur motivasi kerja. Jika motivasi kerja para karyawan terjaga dan pengembangan sistem kompensasi yang adil dan kompetitif maka dapat menekan turnover niat karyawan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kompensasi, Turnover Intention.