

Pengaruh pelatihan Pengembangan dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* (Studi Kasus Dosen Politeknik Negeri Bengkalis)

Supriati*

Politeknik Negeri Bengkalis, Bengkalis, Riau 28711

ARTICLE INFO

Keywords:

Training
Development
Compensation
Turnover Intention

Received: 4 June 2018

Received in revised: 4 June 2018

Accepted: 26 July 2018

Published: 31 July 2018

Open Access

ABSTRACT

The turnover rate lowering of lecturers was caused by such efforts as the organizational commitment like training and development, compensation done by the management of Bengkalis Polytechnic to deal with problems related to turnover intention. The present research sought to find out and investigate the effect of training and development, compensation and work specification both simultaneously and partially on the turnover intention of the lecturers at Bengkalis Polytechnic to know the function of which independent variable was the most dominant to affect the turnover intention. The method was descriptive; whereas, the population included all 58 lecturers at Bengkalis Polytechnic. Using a saturated sampling technique, all population became the sample. The data were collected using a field study and library research such as observation, interview and questionnaire. To determine the degree of correlation and the effect of an independent variable on the dependent variable, a multiple linear regression model was used. The hypotheses were tested using a statistical analysis. The results show that the multiple correlation coefficient (R) was 0.799 with $\alpha > 0.05$ and the determination coefficient (R^2) was 58.6% meaning that 58.6% of the training and development, compensation and work specification had an effect on the turnover intention of the lecturers at Bengkalis Polytechnic. The Significance effect of the training and development, compensation and work specification on the turnover intention could be indicated that the value of F_{count} was smaller than F_{table} at alpha level $t = 5\%$. The results indicates that $F_{\text{count}} = 27.854$ was bigger than $F_{\text{table}} = 2.5397$ at significance level α smaller than 0.05. From the calculation, null hypothesis was rejected meaning that training and development, compensation, and work specification had a significant effect on the turnover intention of the lecturers at Bengkalis Polytechnic. Partial test indicates that t -value of training and development variable was 3.670, professional variable was 3.39. This indicated that training and development and compensation had an effect on turnover intention of the lecturers.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam aktivitas kegiatan perusahaan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia (karyawan) dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya begitu juga Dalam menjalankan roda organisasi, manusia merupakan unsur yang terpenting daripada unsur lainnya seperti sarana kerja, teknologi, metode kerja serta peran organisasi. Hal ini merupakan suatu ciri dari sumber daya manusia pada masa kini, yang juga disebut "masa millenium" (Ulrich, 1997) adalah merupakan manusia yang profesional didalam bidangnya. Profesionalisme ini diperlukan dalam meng-hadapi tantangan-

tantangan organisasi yang selalu berubah. Disatu sisi memang profesionalisme merupakan suatu ukuran keberhasilan organisasi, namun disisi lain profesionalisme juga merupakan tantangan untuk organisasi, karena profesionalisme akan membuka peluang bagi SDM untuk lebih fleksibel dalam mencari memenuhi apa yang diinginkan atau dengan kata lain profesionalisme dapat mendorong sifat yang lebih baik bagi SDM dari suatu organisasi.

Pengawasan yang ketat dari organisasi merupakan peluang yang lebih luas bagi SDM yang profesional sehingga berhubungan sekali dengan tingkat *turnover* SDMnya akan cenderung meningkat untuk itu salah satu dari berbagai faktor yang perlu menjadi perhatian

* Corresponding author

E-mail addresses: supriati@polbeng.ac.id (Supriati)

2614-6983/ © 2018 P3M Politeknik Negeri Bengkalis. All rights reserved.

organisasi untuk mempertahankan karyawan adalah bagaimana organisasi memberikan kepuasan kepada karyawan karena apabila individu merasa terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan dalam organisasi, sedangkan individu yang merasa kurang puas dengan

pekerjaannya akan memilih untuk keluar dari organisasi. Untuk itu beberapa hal penting yang harus diperhatikan bagi pengelola organisasi adalah memelihara hubungan kerja antara berbagai konsekuensi yang terkait dalam organisasi seperti lini manajemen, pekerja, *stakeholder*, dan lain-lain. Pemeliharaan hubungan kerja ini meliputi berbagai bentuk seperti komunikasi yang lancar antara karyawan dengan pihak manajemen, pemberian kesempatan untuk maju, menjamin hubungan yang baik dengan *stakeholder*, dari semua bentuk hubungan kerja tersebut perlu adanya pencapaian kepuasan kerja setiap pihak yang terkait yang pada akhirnya akan menurunkan angka *turnover intention*.

Pemberian untuk maju bagi karyawan salah satu yang bisa dilakukan oleh organisasi, lembaga, perusahaan atau instansi pemerintah termasuk juga perguruan tinggi mengadakan pelatihan dan pengembangan bagi para karyawannya. Hal ini menandakan bahwa pelatihan dan pengembangan sangat penting bagi tenaga kerja agar dapat lebih menguasai pekerjaan yang dijabat atau akan dijabat ke depannya (Hartatik, 2014).

Menurut Mathis dan Jackson (2006:125) perputaran (*turnover*) adalah proses di mana karyawan-karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan. Banyak organisasi menemukan bahwa perputaran merupakan masalah yang merugikan, seperti yang dibuktikan oleh beberapa studi (jurnal dan peneliti terdahulu).

Berbagai studi penelitian menunjukkan bahwa orang-orang yang relatif puas dengan pekerjaannya akan sedikit lebih berkomitmen terhadap organisasi. Perluasan komitmen organisasional yang logis khususnya fokus pada faktor-faktor komitmen yang kontinu, yang mengungkapkan bahwa keputusan untuk tinggal bersama atau meninggalkan perusahaan pada akhirnya tercermin dalam ketidakhadiran angka perputaran karyawan.

Rumusan masalah yang timbul dalam penelitian ini yaitu apakah pelatihan pengembangan dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* pada dosen di Politeknik Bengkalis. Penelitian ini mempunyai tujuan yaitu untuk mengetahui pengaruh pelatihan pengembangan dan kompensasi, secara simultan terhadap *turnover intention* pada dosen di Politeknik Bengkalis dan menganalisis pengaruh parsial setiap bentuk komitmen organisasi terhadap *turnover intention* dosen Politeknik Bengkalis. Untuk menganalisis bentuk komitmen organisasi apa yang paling dominan mempengaruhi *turnover intention* dosen Politeknik Bengkalis.

2. Landasan Teori

2.1. Pelatihan dan Pengembangan

Menurut Simamora dalam Hartatik (2014) pelatihan adalah merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja sedangkan Sunyoto (2012) mendefinisikan pelatihan tenaga kerja adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan.

Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling dapat dilihat dan paling umum dari semua aktivitas kepegawaian. Para pekerja menyukai pelatihan karena pelatihan membebaskan dari pekerjaan mereka atau meningkatkan kecakapan yang bisa digunakan untuk menguasai kedudukan yang sedang mereka duduki atau yang akan mereka duduki.

Dalam peningkatan, pengembangan dan pembentukan tenaga kerja dilakukan melalui upaya pembinaan, pendidikan dan pelatihan. Ketiga upaya ini saling terkait, namun pelatihan pada hakikatnya mengandung unsur-unsur pembinaan dan pendidikan.

Pelatihan menurut (Hamalik, 2005) merupakan suatu fungsi manajemen yang perlu dilaksanakan terus-menerus dalam rangka pembinaan ketenagaan dalam suatu organisasi.

Pengembangan menurut Hasibuan (2009) adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Pengembangan (*development*) adalah fungsi operasional kedua dari manajemen personalia. Pengembangan karyawan (baru/lama) perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan (Hasibuan, 2009).

Menurut Andrew F. Sikula dalam Hasibuan (2009) *development, in reference to staffing and personnel matters, is a long term educational process utilizing a systematic and organized procedure by which managerial personnel learn conceptual and theoretical knowledge for general purposes (steinmetz)*. (pengembangan mengacu pada masalah staf dan personel adalah suatu proses pendidikan jangka panjang menggunakan suatu prosedur yang sistematis dan terorganisasi dengan mana manajer belajar pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum).

2.2. Kompensasi

Kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang memilih untuk bekerja di sebuah organisasi daripada yang lain. Para pemberi kerja harus agak kompetitif dengan beberapa jenis kompensasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang kompeten.

Menurut Rosidah (2003) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa (kontra prestasi) atas kerja mereka. Pada dasarnya kompensasi merupakan kontribusi yang diterima oleh pegawai atas pekerjaan yang telah dikerjakannya.

Pernyataan ini juga diperkuat lagi oleh Triton (2005) bahwa kompensasi adalah semua balas jasa baik berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diberikan kepada karyawan atas kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan atau sasaran organisasi. Pemberian upah merupakan imbalan, pembayaran untuk pelayanan yang telah diberikan oleh pegawai. Sangat banyak bentuk-bentuk pembayaran upah, baik yang berupa uang maupun bukan berupa uang (*nonfinancial*).

2.3. Keinginan Berpindah (*Turnover Intention*)

Saat ini karyawan tidak hanya mengharapkan imbalan atau jasa yang diberikannya kepada organisasi, tetapi juga mengharapkan kualitas tertentu dari perlakuan dalam tempat kerjanya. Karyawan mencari martabat, penghargaan, kebijakan yang mempengaruhi kerja dan karirnya, rekan kerja yang kooperatif serta kompensasi yang adil. Oleh karenanya jika tuntutan ini tidak terpenuhi akan memungkinkan karyawan untuk mencari atau berkeinginan pindah ke tempat lain yang lebih menyenangkan. Menurut Zeffane (1994) dalam Sulistyawati (2008) *turnover intention* adalah kecendrungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri.

2.4. Pengukuran Keinginan Berpindah (*Turnover Intention*)

Menurut Lee dan Moudy dikutip Suwandi (2000) dalam Sulistyawati (2008), pengukuran keinginan berpindah dapat ditinjau dari dua aspek, yaitu:

1. Adanya pikiran untuk keluar. Seseorang karyawan yang merasa tidak betah terhadap tempat dia bekerja akan mempunyai suatu keinginan untuk segera meninggalkan atau keluar dari tempat kerjanya.
2. Tersedia alternatif pekerjaan lain. Dengan tersedianya pekerjaan di tempat lain membukakan perasaan untuk mencari lowongan kerja di tempat lain atau adanya tempat yang lebih dapat menjanjikan kepada seseorang sehingga mengumpulkan informasi-informasi dalam menda-patkan pekerjaan yang lebih baik.

Berbagai faktor yang menyebabkan keinginan berpindah karyawan dari suatu organisasi, antara lain kepuasan kerja, rasa aman dalam bekerja, komitmen organisasi dan sebagainya. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Angle dan Perry (1981) serta Bateman dan Stresser (1984) menemukan kenyataan bahwa individu yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi memiliki kondisi-kondisi: a) Individu-individu tersebut mampu beradaptasi; b) Jumlah karyawan yang keluar masuk (*turnover*) lebih sedikit; c) Keterlambatan dalam bekerja lebih sedikit dijumpai; d) Kepuasan kerja lebih tinggi.

Demikian halnya penelitian yang dilakukan Meyer et al (1990) dalam Sulistyawati (2008) bahwa komitmen organisasi berhubungan secara signifikan dengan keinginan meninggalkan (*turnover intention*). Jabatan dan aktivitas dalam organisasi atau dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi memberikan pengaruh terhadap penurunan keinginan berpindah (*turnover intention*).

Satu aspek yang cukup menarik perhatian adalah mendeteksi faktor-faktor motivasional yang akan dapat mengurangi niat atau keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi, karena niat untuk pindah sangat kuat pengaruhnya dalam menjelaskan *turnover* yang sebenarnya. Adanya karyawan yang keluar dari organisasi memerlukan biaya yang besar dalam bentuk kerugian yang besar akan tenaga ahli yang mungkin juga memindahkan pengetahuan spesifik perusahaan kepada pesaing (Carmeli dan Weisberg, 2006) dalam Suhanto (2009).

2.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keinginan Berpindah (*Turnover Intention*)

Menurut Maertz dan Campion dalam Mitchell dkk (2001) dalam Sulistyawati (2008) terdapat banyak faktor yang mempengaruhi keinginan berpindah diantaranya: kepuasan kerja, komitmen organisasi dan alternatif kerja. Dalam suatu perusahaan diperlukan komitmen timbal balik antara organisasi dengan karyawannya agar secara bersama-sama dalam mewujudkan apa yang menjadi tujuan dan keinginan perusahaan.

3. Metode Penelitian

Metode yang digunakan adalah metode analisis deskriptif (*descriptive analysis*), yaitu metode yang memberikan gambaran secara umum terhadap keadaan suatu objek penelitian yang sesungguhnya, yaitu melalui pengumpulan dan penyusunan data yang selanjutnya dianalisis dan ditarik kesimpulannya, sedangkan teknik penelitian yang dilaksanakan adalah menggunakan pendekatan deduktif. Pendekatan deduktif menggunakan proses logis, yang dimulai dari gambaran umum suatu fenomena yang tepat (*valid*) dan diramal berdasarkan pengujian yang lebih spesifik (Sabitha Marichan, 2005:19). Kemudian dianalisis dengan cara kuantitatif. Dimana, peneliti disini lebih bertindak meramalkan dengan dugaan-dugaan sementara, terhadap fenomena umum yang ada di Politeknik Bengkalis yang kemudian secara bersama-sama disesuaikan dengan variabel Independent (Variabel X1: Pelatihan dan Pengembangan), (Variabel X2: Kompensasi) dan Dependent (Variabel Y: "*Turnover Intention*"), kedalam suatu angket/kuesioner pertanyaan menggunakan skala likert (*Likert Scale*) dan diolah kedalam *software SPSS Versi 17 for windows* secara terperinci.

Penelitian ini menggunakan teknik sampling yaitu non probability sampling, artinya teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang /kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel

(Sugiyono, 95). Pemilihan sampel dilakukan dengan teknik sampling jenuh, karena jumlah populasi berjumlah 58 orang berarti kurang dari 100 orang maka dalam hal ini jumlah semua populasi digunakan sebagai sampel.

4. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear, dengan persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

dengan:

Y = *turnover intention* dosen

α = Konstanta

$b_{1,2}$ = Koefisien regresi

X_1 = Pelatihan dan Pengembangan

X_2 = Kompensasi

e = Variabel pengganggu

Analisis data dilakukan dengan menggunakan program aplikasi pengolahan data yaitu SPSS (*Statistical Program of Social Science*) versi 17.

Untuk memperoleh data yang benar dan akurat maka data yang sudah diperoleh harus diuji terlebih dahulu dengan beberapa pengujian sebelum dianalisis lebih lanjut yaitu uji validitas dan reabilitas alat ukur, pengujian autokorelasi, heterokedisitas, multi-kolinieritas dan hipotesis.

Untuk variabel Pelatihan dan Pengembangan terdiri dari enam indikator yaitu Kontinuitas pelatihan, Program bantuan studi lanjut, Perencanaan karir, Pengembangan karir, adanya peluang untuk mengaktualisasikan diri, dilibatkan dalam pengambilan keputusan. Untuk variabel kompensasi terdiri dari tujuh indikator besarnya gaji, insentif, tunjangan-tunjangan, Ketepatan waktu penerimaan gaji, Jaminan kesehatan, Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, Ruang Kerja. Untuk variabel *turnover* terdiri dari 4 indikator yaitu keinginan meninggalkan pekerjaan sebagai dosen tetap, jika bebas memilih ada keinginan pindah kerja, keinginan mencari pekerjaan lain dan tersedia tempat mengajar yang lebih baik membuat keinginan berpindah.

5. Hasil dan Pembahasan

Suatu penelitian dikatakan baik apabila data penelitian yang didapat baik, dan untuk mendapatkan data yang baik harus digunakan instrumen penelitian yang baik pula. Dalam penelitian ini akan dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas data kuesioner yang digunakan. Validitas data untuk mengukur sah atau validnya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dinyatakan valid jika pernyataan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Jadi validitas ingin mengukur apakah pernyataan tersebut yang sudah dibuat benar-benar dapat mengukur yang hendak diukur. Mengacu pada perbandingan nilai muatan faktor (Loading Factor), untuk jumlah responden sebanyak 58 maka muatan faktor $\geq 0,45$ sudah dikatakan valid (Hair et.al., 1998). Pengujian reliabilitas dilakukan dengan analisis faktor identifikasi awalnya dengan melihat nilai Kaiser-Meyer Olkin Measure Sample Adequacy (KMO-MSA) $\geq 0,5$ dan nilai signifikansinya $0,05$ ($\alpha = 0,05$).

Selanjutnya dilakukan faktor loading masing-masing indikator. Jika ditemukan indikator yang bernilai $< 0,45$ dikeluarkan. Pengeluaran dimulai dari indikator dengan loading terkecil, diuji ulang untuk melihat nilai faktor loadingnya. Hal ini diulangi terus menerus satu demi satu hingga diperoleh seluruh indikator yang memenuhi syarat kurang dari $0,45$. pengeluaran indikator yang tidak memenuhi syarat dilakukan satu persatu dengan pertimbangan bahwa ada keterkaitan antara satu indikator dengan indikator lainnya dalam pembentukan faktor loading masing-masing indikator. Selain itu agar diperoleh faktor skor yang benar-benar dibentuk oleh indikator yang benar-benar dinyatakan valid.

Uji alat ukur diawali dengan uji reliabilitas pelatihan dan pengembangan dengan menggunakan analisis faktor konfirmatori. Nilai identifikasi awal KMO-MSA sebesar $0,753$. Nilai ini lebih besar dari $0,5$ sehingga menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan pengembangan reliabel atau layak digunakan sebagai alat penelitian. Selanjutnya analisis dilakukan dengan mengidentifikasi muatan faktor dari masing-masing indikator dan ternyata semua indikator memenuhi syarat dan dinyatakan valid dengan nilai muatan faktor $> 0,45$.

Uji alat ukur selanjutnya dilakukan untuk variabel kompensasi dengan nilai KMO-MSA pada pengujian ini adalah sebesar $0,750$. Nilai ini lebih besar dari $0,5$ berarti variabel kompensasi reliabel atau layak digunakan untuk alat penelitian. Selanjutnya dilakukan identifikasi muatan faktor masing-masing indikator dan ternyata semua indikator memiliki nilai muatan faktor yang lebih besar dari $0,45$ sehingga semua indikator dari kompensasi dinyatakan valid.

Selanjutnya dilakukan identifikasi muatan faktor masing-masing indikator dan dari hasil pengujian semua indikator memiliki nilai muatan lebih besar dari $0,45$ sehingga semua indikator dari spesifikasi pekerjaan dinyatakan valid. Yang terakhir adalah variabel *turnover intention*, setelah dilakukan pengujian maka didapatkan indikator pada variabel *turnover intention* reliabel atau layak digunakan sebagai alat penelitian. Selanjutnya dengan mengidentifikasi muatan faktor masing-masing indikator didapatkan hasil bahwa semua indikator memiliki nilai muatan faktor diatas $0,45$, ini berarti semua indikator pada variabel *turnover intention* dinyatakan valid.

5.1. Pengujian Asumsi Klasik

Uji asumsi Klasik pada penelitian ini meliputi uji normalitas, uji autokorelasi, multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Hasil perhitungan ketiga uji tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data penelitian dapat dilihat dari *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dengan distribusi normal. Dari grafik kurva *normal probability plot* menunjukkan bahwa gambar membentuk kurva normal dan data menyebar di sekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonal dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini normal.

2. Uji Autokorelasi

Pengujian autokorelasi ini dapat dilakukan dengan Durbin-Watson (tabel DW test) dengan ketentuan jika D-W dibawah -2 berarti ada autokorelasi, angka D-W diantara -2 sampai 2 berarti tidak ada autokorelasi dan D-W diatas 2 berarti ada autokorelasi. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Dari data yang diperoleh bahwa nilai DW diantara -2 sampai 2, dengan demikian dapat disimpulkan penelitian ini bebas dari autokorelasi.

3. Pengujian Multikolinearitas

Model regresi yang baik adalah yang terbebas dari masalah multikolinearitas (adanya variabel independent yang saling berhubungan). Untuk melihat adanya gejala multikolinearitas dapat dilakukan melalui 3 tahapan. Tahap pertama ada tidaknya multikolinearitas dengan melihat ada tidaknya korelasi parsial variabel-variabel bebasnya melalui matrik korelasi. Bila korelasinya dibawah 0,90 maka antar variabel bebas tersebut tidak terjadi multikolinearitas. Tahap kedua adalah dengan melihat *Colinearity Statistic* pada batas toleransi minimal = 0,10 dan batas maksimal VIF = 10 pada tingkat signifikansi 0,05 uji dua sisi. Tahap ketiga adalah dengan melihat *Colinearity Diagnostic* untuk mendiagnosa melalui indek kondisi (*condition index*) tidak boleh terdapat angka antara 15 – 30 apalagi > 30. selain itu *variance proportion* atas satu variabel tidak boleh melebihi 0,90 sebanyak 2 porsi. Dalam penelitian ini untuk pengujian multikolinearitas terhadap hasil data adalah dengan melihat nilai *Inflation Factor* (VIF) hasil perhitungan pada model regresi dengan melihat tabel keluaran Coefficients untuk masing-masing hasil data mahasiswa dan pimpinan, jika nilai VIF lebih besar dari 10 maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya.

Dengan melihat nilai VIF dapat diketahui bahwa semua nilai VIF pada *colinearity statistics* adalah kecil dari 10, dengan demikian dapat diartikan bahwa antara variabel pelatihan dan pengembangan, kompensasi dan spesifikasi pekerjaan tidak ditemukan adanya masalah multikonearitas.

4. Pengujian Heteroskedastisitas

Uji ini digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dan residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heterokedastisitas (Santoso,2002:208) atau dengan kata lain heteroskedastisitas menunjukkan adanya varians yang tidak sama diantara anggota kelompok-kelompok data, sedangkan yang diharapkan dalam suatu analisis parametrik adalah kondisi adanya homoskedastisitas.

Menurut Dwi Priyatno (2010:84) ada beberapa metode pengujian yang bisa digunakan diantaranya yaitu uji spearman's rho, uji glejser, uji park dan dengan melihat pola grafik regresi.

Dalam pengujian uji heteroskedasitas ini menggunakan uji spearman's rho dengan melihat nilai significant (2-tailed) $\geq 0,05$ pada kolom RESY dan dengan pola grafik regresi jika pola grafik membentuk pola tertentu maka terjadi masalah heteroskedasitas namin jika pola grafik tersebut menyebar dan tidak membentuk pola tertentu maka tidak terjadi masalah heteroskedasitas.

Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan mengamati grafik *scatterplot* melalui program SPSS v 17.

Setelah melihat gambar dapat diketahui pola grafik adalah menyebar dan tidak membentuk suatu pola tertentu, dengan demikian dapat dikatakan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedasitas dalam penelitian ini.

5. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi berganda (*Multiple Regression Analysis*), analisis ini untuk melihat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dengan menggunakan analisis ini dapat memprediksi nilai dari variabel dependent apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen berhubung positif atau negatif

Untuk pengujian hipotesis ini menggunakan teknik analisis regresi berganda (*Multiple Regression analysis*). Pada bagian ini, penjelasan penelitian hanya memberikan gambaran terhadap model regresi yang telah diolah menggunakan bantuan program SPSS v 17 terhadap variabel bebas dengan variabel terikat, dapat dilihat melalui rangkuman hasil regresi berganda sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Unstd. Coefficients		Std. Coeff.	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Constant	0,350	0,506		0,692	0,492
Pelatihan dan Pengembangan	0,472	0,219	0,439	3,670	0,001
Kompensasi	0,463	0,137	0,406	3,391	0,001

Sumber : Data olahan

Berdasarkan hasil tersebut, maka model persamaan regresi berganda secara umum adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,350 + 0,439X_1 + 0,406X_2 + e$$

Dalam persamaan ini besarnya konstanta bernilai positif sedangkan besarnya nilai koefisien variabel bebas yaitu pelatihan dan pengembangan, kompensasi menunjukkan pengaruh positif sedangkan spesifikasi pekerjaan menunjukkan pengaruh negatif.

Dari hasil analisis regresi berganda diatas dapat disimpulkan bahwa:

1. Apabila pelatihan dan pengembangan meningkat satu satuan sedangkan kompensasi dan spesifikasi pekerjaan dalam keadaan tetap, maka *turnover* meningkat sebesar 0,439 satuan.
2. Apabila kompensasi meningkat satu satuan sedangkan pelatihan dan

pengembangan maka *turnover intention* akan meningkat sebesar 0,406 satuan.

3. Dari dua variabel bebas, maka variabel bebas yang lebih besar pengaruhnya terhadap *turnover intention* adalah pelatihan dan pengembangan.

Berdasarkan besarnya *Adjusted R²* model tersebut menunjukkan bahwa kemampuan variasi *turnover intention* dapat dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independen yaitu pelatihan dan pengembangan, kompensasi sebesar 0,586 atau 58,6 %. Artinya ada penjelasan yang diperlukan dari variabel lain tapi belum disertakan pada penelitian ini sebesar 41,4%. Jika dilihat dari nilai *standart error of estimate* (SEE), menurut Ghazali (2007), makin kecil nilai SEE akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel inde-penden. Besarnya SEE model regresi penelitian ini adalah sebesar $0,35900 < 1$ atau tergolong kecil, ini berarti model regresi sudah mendekati ketepatan dalam memprediksi variabel independen.

Pengujian hipotesis terhadap hipotesis 1,2,3,4 dan 5 menggunakan analisis uji t. Hasil perhitungan pengujian keberartian koefisien variabel tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Perhitungan Uji Signifikansi (T Test) Parsial Antara Variabel Pelatihan dan pengembangan, Kompensasi terhadap *Turnover intention* Dosen Politeknik Bengkalis $\alpha = 0,05$ (Satu sisi)

N	Variabel	t _{hitung}	Sig.	T _{tabel}	$\alpha=0,05$ (satu sisi)
58	Pelatihan dan Pengembangan	3,670	0,001	1,673	0,05
	Kompensasi	3,391	0,001	1,673	0,05

Sumber: Data olahan

Dari Tabel di atas dapat dijelaskan mengenai hipotesis 1,2, 3 dan 4, sebagai berikut:

a. Hipotesis 1

Dari hasil penghitungan uji signifikansi variabel pelatihan dan pengembangan terlihat bahwa $t_{hitung} 3,670 > t_{tabel} 1,673$ dengan sig $0,001 < \alpha = 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi antara pelatihan dan pengembangan terhadap *turnover intention* adalah berpengaruh positif dan signifikan, sehingga **hipotesis penelitian pertama (H1) diterima**. Ini berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan dan pengembangan terhadap *turnover intention*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan mempengaruhi *turnover intention* pada dosen Politeknik Bengkalis.

b. Hipotesis 2

Dari hasil penghitungan uji signifikansi variabel kompensasi terlihat bahwa $t_{hitung} 3,391 > t_{tabel} 1,673$ dengan sig $0,001 < \alpha = 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi antara kompensasi terhadap *turnover intention* adalah berpengaruh positif dan signifikan, sehingga **hipotesis penelitian kedua (H2) diterima**. Ini berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap *turnover intention*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi mempengaruhi *turnover intention* pada dosen Politeknik Bengkalis.

c. Hipotesis 3

Pengujian hipotesis 3 dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi linier, hasil perhitungan menggunakan uji F dan hasil perhitungan pengujian keberartian koefisien variabel adalah sebagai berikut:

Dari hasil uji signifikansi tersebut $F_{hitung} 27,854 > F_{tabel} 2,5397$ dengan sign $0,000 < \alpha = 0,05$. Hal ini berarti ada pengaruh simultan dari variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan ada pengaruh simultan dari pelatihan dan pengembangan, kompensasi terhadap *turnover intention* adalah benar. Karenanya **hipotesis penelitian 3 (H3) diterima**. Artinya ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan pengembangan, kompensasi dan spesifikasi pekerjaan secara bersama-sama terhadap *turnover intention* pada dosen Politeknik Bengkalis.

5.2. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan, kompensasi terhadap Turnover Intention Dosen pada Politeknik Bengkalis secara Simultan

Berdasarkan hasil perhitungan dapat dijelaskan koefisien determinan (R^2) = 0,586. Hal ini menggambarkan adanya indikasi pengaruh yang kuat secara bersama-sama (*simultan*) pelatihan dan pengembangan dan kompensasi sebesar 58,6% sisanya 41,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti penelitian yang dilakukan oleh Sulistyawati (2008) terdapat banyak faktor yang mempengaruhi keinginan berpindah diantaranya: kepuasan kerja, komitmen organisasi dan alternatif kerja.

Turnover intention adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Satu aspek yang cukup menarik perhatian adalah mendeteksi faktor-faktor motivasional yang akan dapat mengurangi niat atau keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi, karena niat untuk pindah sangat kuat pengaruhnya dalam menjelaskan *turnover* yang sebenarnya. Menurut (Carmeli dan Weisberg, 2006) dalam Suhanto (2009), adanya karyawan yang keluar dari organisasi memerlukan biaya yang besar dalam bentuk kerugian yang besar akan tenaga ahli yang mungkin juga memindahkan pengetahuan spesifik perusahaan kepada pesaing.

5.3. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Turnover Intention Dosen pada Politeknik Bengkalis

Pelatihan adalah suatu kegiatan yang perlu dilaksanakan terus-menerus dalam rangka pembinaan ketenagaan dalam suatu organisasi dan pengembangan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Salah satu indikator dalam variabel pelatihan dan pengembangan adanya program bantuan studi lanjut bagi dosen, hal ini sangat beralasan dilakukan oleh Politeknik Bengkalis disebabkan

masih banyaknya pendidikan dosen yang S1 dengan pengalaman dan masa kerja yang kurang dari 5 tahun sebagaimana diketahui pendidikan akan mempengaruhi kemampuan apalagi sesuai dengan Undang-Undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen syarat kualifikasi pendidikan minimal yang harus dimiliki untuk menjadi seorang dosen setidaknya S2 atau master.

Secara lebih luas berdasarkan hasil analisa uji hipotesa terhadap pelatihan dan pengembangan ditemukan bahwa variabel ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dosen Politeknik Bengkalis. Dengan pelatihan dan pengembangan yang dilakukan dengan baik salah satunya adalah bisa membantu dalam peningkatan karir yaitu dalam kepeguruan jabatan fungsional dosen selain itu bisa meningkatkan balas jasa karena dengan pelatihan dan pengembangan mampu meningkatkan pengetahuan, keahlian dan prestasi kerja yang pada akhirnya mampu menaikkan jumlah balas jasa atau kompensasi yang diterima.

Berdasarkan pengujian data diperoleh hasil penghitungan pengujian statistik menggunakan program komputer SPSS v 17 dengan *standardized coefficient*, menunjukkan bahwa pada faktor pelatihan dan pengembangan (X1) diperoleh angka 3,670 lebih besar dari t tabelnya sebesar 1,673, maka hal ini menunjukkan variabel pelatihan dan pengembangan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

5.4. Pengaruh Kompensasi terhadap Turnover Intention Dosen pada Politeknik Bengkalis

Kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang memilih untuk bekerja di sebuah organisasi daripada yang lain. Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Salah satu tujuan sistem kompensasi adalah stabilitas karyawan. Tujuan stabilitas karyawan melalui pemberian kompensasi akan mudah tercapai apabila karyawan menilai bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sudah ditentukan berdasarkan prinsip-prinsip keadilan, kelayakan serta didukung oleh konsistensi eksternal. Menurut Rosidah (2003:217) sebagai ukuran untuk menguji bahwa program tersebut berkualitas atau tidak, hal ini dapat dilihat dari beberapa indikator yaitu ketiadaan *turnover*, ketika menerapkan pembayaran tidak menimbulkan kesulitan, kebertahan karyawan dalam menerima gaji dalam waktu tertentu dibanding dengan keinginannya dan ketika diadakan survei data, apakah gaji terlalu tinggi atau rendah.

Berdasarkan pengujian data diperoleh hasil penghitungan pengujian statistik menggunakan program komputer SPSS v 17 dengan *standardized coefficient*, menunjukkan bahwa pada faktor kompensasi (X2) diperoleh angka 3,391 lebih besar dari t tabelnya sebesar 1,673, maka hal ini

menunjukkan variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

6. Kesimpulan

Berdasarkan analisa data dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah pelatihan dan pengembangan, kompensasi mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention* dosen Politeknik Bengkalis dan ini juga berarti hipotesa pertama dalam penelitian ini dapat diterima yaitu sebesar 3,670. Pelatihan dan pengembangan dengan kontinuitas pelatihan, program bantuan studi lanjut, karir, aktualisasi diri dan melibatkan dosen dalam pengambilan keputusan berpengaruh besar terhadap *turnover intention* dosen Politeknik Bengkalis. Hipotesa kedua menunjukkan bahwa penelitian ini juga dapat diterima yaitu sebesar 3,39. Dengan demikian kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* dosen Politeknik Bengkalis.

Referensi

- Dyah Sulistyawati, 2008, Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Keinginan Berpindah pada Dosen Tetap Fakultas Ekonomi UNTAR di Jakarta, Jurnal Manajemen tahun XII, No.1, Februari 2008 hal.42-56. www.jurnal.pdii.lipi.go.id/admin/jurnal/121084256.pdf. Download tanggal 5 Mei 2011.
- Edi, Suhanto, 2009, Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi di Bank Internasional Indonesia), Tesis Pascasarjana Magister Manajemen UNDIP, Semarang.
- Hartatik, Indah, Puji, 2014, Buku Praktis Mengembangkan SDM, Yogyakarta: Laksana
- Karina, 2003, Komitmen Organisasi, <http://ru-mahbelajarpsikologi.com>. Download tanggal 23 Maret 2011.
- Kuntjoro, Sri, Zainuddin, 2002, 25 Juli, Komitmen Organisasi, www.zainuddin.blogspot.com. Download tanggal 23 Maret 2011.
- Malayu SP. Hasibuan, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mathis, Robert L., dan Jackson, John H., 2006. *Human Resource Management* (terjemahan Diana Angelica). Edisi kesepuluh. Jakarta: Salemba Empat.
- Oemar Hamalik. 2005. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pembekalan Terpadu*. Jakarta: Bumi Aksara.
- PB, Triton. 2005. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, Tugu Publisher.
- Robbins, Stephen. 2001. *Perilaku Organisasi (Organizational Behaviour)*. Jakarta: PT. Prehalindo.

- Robbins, Stephen, 2003. *Perilaku Organisasi*, Jilid dua. Jakarta: PT Indeks.
- Robbins, Stephen, dan Coulter, Mary, 2007. *Management*. Jakarta: PT Indeks.
- Rokhmah, Betty, Eliya, dan Riani, Asri, Laksmi, 2005, Keterkaitan antara Komitmen Afektif dengan *Intensi turnover* pada karyawan bagian produksi di PT Usman Jaya Mekar Magelang, Jurnal Ilmiah Teknik Industri, Vol.4, No.2, Desember 2005, hal.78-85. www.eprints.ums.ac.id/196/1/JTI-0402-04-OK.pdf. Download tanggal 5 Mei 2011.
- Rosidah, Ambar Teguh Sulistiyani. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Sadili Samsudin. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: CV Pustaka Setia.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfa-beta.
- Sunyoto, Danang, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Caps.
- Ulrich, Dave, 1997, *Human Resource Champions the Next Agenda for Adding Value and Delivering Result*, Harvard Business School Press, Boston, Massachusetts.
- Werther, William B, JR dan Davis, Keith, 1996, *Human Resources and Personnel Management*, Fifth Edition. Newyork: Mc.Graw Hill Boston, Massachussetts Burr Ridg.