

SKRIPSI

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPENSASI

TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN DI

STASIUN METEOROLOGI TUNGGUL WULUNG CILACAP



Oleh:

RIO HEKSA PRATAMA

NIM 22BH10051

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NAHDLATUL ULAMA AL GHAZALI

CILACAP

2026

SKRIPSI

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPENSASI

TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN DI

STASIUN METEOROLOGI TUNGGUL WULUNG CILACAP

Diajukan untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar sarjana manajemen
pada Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al-Ghazali

Oleh:

RIO HEKSA PRATAMA

NIM : 22BH10051

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NAHDLATUL ULAMA AL GHAZALI

CILACAP

2026

SKRIPSI
PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPENSASI
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN DI
STASIUN METEOROLOGI TUNGGUL WULUNG CILACAP

Oleh:

RIO HEKSA PRATAMA

NIM : 22BH10051

Disetujui Untuk

Ujian Skripsi Pada Tanggal:

Pembimbing I



Hatta Setiabudhi, M.Ak.
NIDN.04631128201

Pembimbing II



Dr. Dina Prasetyaningrum, M.M.
NIDN. 0619129101

SKRIPSI
PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPENSASI
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN DI
STASIUN METEOROLOGI TUNGGUL WULUNG CILACAP

Oleh :

RIO HEKSA PRATAMA

NIM : 22BH10051

Disetujui dan Disahkan

- 1) Hatta Setiabudhi, M.Ak.
NIDN. 0631128201
- 2) Suwono, M.Si.
NIDN. 0630106503

Penguji I/Penilai

()

Penguji II/Penilai

()

Mengetahui

Ketua Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi Nahdlatul Ulama Al Ghazali Cilacap


Hatta Setiabudhi, M.Ak.
NIDN. 0631128201

NOTA PEMBIMBING

Hal : Persetujuan Naskah Skripsi

Lamp :-

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi

Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali

Cilacap

Di Cilacap

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Setelah membaca, mengadakan koreksi dan melakukan perbaikan sebagai mana mestinya, maka kami menyatakan bahwa skripsi dari saudara:

Nama : Rio Heksa Pratama

NIM : 22BH10051

Fak/Prodi : Ekonomi/Manajemen

Judul : Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Di Stasiun Meteorologi Tunggul Wulung Cilacap

Dengan ini kami berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah kami setuju dan dapat diajukan untuk sidang munaqosah, bersama ini kami kirimkan bersama skripsi tersebut dan semoga dapat dimunaqosahkan, atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Pembimbing I

Pembimbing II


Hatta Setiabudhi, M.Ak.
NIDN.04631128201


Dr. Dina Prasetyaningrum, M. M
NIDN. 0619129101

PENGESAHAN

Skripsi Saudara

Nama : **RIO HEKSA PRATAMA**
NIM : 22BH10051
Judul : Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan di Stasiun Meteorologi Tunggul Wulung Cilacap

Telah disidang Skripsi oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali Cilacap pada hari / tanggal :

Jum'at, 7 Agustus 2026

Dan dapat diterima sebagai pemenuhan tugas akhir mahasiswa Program Strata I (S.I) Manajemen Fakultas Ekonomi pada Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali Cilacap.

Cilacap, 7 Agustus 2026

Dewan Sidang

Ketua


Dr. Dina Prasetyaningrum, M.M.
NIDN. 0619129101

Penguji 1


Hatta Setiabudhi, M.Ak.
NIDN. 0631128201

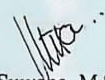
Pembimbing


Hatta Setiabudhi, M.Ak.
NIDN. 0631128201

Sekretaris


Priyo Anggoro, M.M.
NIDN. 0604108401

Penguji 2


Suwono, M.Si.
NIDN. 0630106503

Ass. Pembimbing


Dr. Dina Prasetyaningrum, M.M.
NIDN. 0619129101


Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi
Dr. Mutia Pamuktasib, M.E.Sy.
NIK. 41 230714 160

NOTA KONSULTAN

Hal : Persetujuan Naskah Skripsi

Lamp : -

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi

Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali
Cilacap

Di Cilacap

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Setelah membaca, mengadakan koreksi dan melakukan perbaikan
seperlunya, maka konsultan menyatakan bahwa skripsi dari saudara:

Nama : Rio Heksa Pratama

NIM : 22BH10051

Fak/Prodi : Ekonomi/Manajemen

Judul : Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap
Turnover Intention Karyawan Di Stasiun Meteorologi Tunggal
Wulung Cilacap

Telah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul
Ulama Al Ghazali Cilacap untuk memenuhi sebagai syarat memperoleh gelar starta
satu (S-1).

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Cilacap, 2026

Konsultan



Hatta Setiabudhi, M.Ak.
NIDN. 0631128201

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rio Heksa Pratama

NIM : 22BH10051

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa skripsi ini benar-benar merupakan hasil karya saya, bukan merupakan pengambilan tulisan atau pikiran orang lain yang diakui sebagai tulisan atau pikiran saya, kecuali yang secara tulisan diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa skripsi ini hasil plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi berupa pencabutan gelar akademik yang saya peroleh terkait dengan skripsi ini.

Cilacap, 2026

Yang membuat pernyataan


Rio Heksa Pratama

MOTTO

”Kita tidak pernah tau seberapa kerasnya orang lain untuk menerima takdirnya, maka jangan merusaknya dengan lisan kita yang membuat hatinya sakit”

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan penuh rasa syukur kehadirat Allah SWT atas segala rahmat, hidayah, dan karunia-Nya, karya sederhana ini kupersembahkan kepada:

Kedua orang tua tercinta, yang senantiasa memberikan doa, kasih sayang, dukungan, serta pengorbanan yang tiada henti demi keberhasilan dan masa depan saya. Terima kasih atas segala cinta dan ketulusan yang tidak pernah terbalaskan.

Keluarga dan saudara-saudaraku, yang selalu memberikan semangat, motivasi, dan dukungan dalam setiap langkah perjuangan ini.

Dosen pembimbing yang telah dengan sabar membimbing, mengarahkan, serta memberikan ilmu dan motivasi selama proses penyusunan skripsi ini.

Keluarga besar KH. Imdadurrohman, KH. Charir Mucharir, SH., M.Pd.I., KH. Solihuddin Muchson, beserta masyayikh Pondok Pesantren Al Ihya ‘Ulumaddin Kesugihan beserta jajaran kepengurusannya yang telah mendidik dan mengajarkan, dengan itu penulis mengharapkan ilmu, barokah dan ridhanya

Sahabat dan teman-teman seperjuangan, yang selalu memberikan dukungan, bantuan, serta kebersamaan dalam menyelesaikan studi ini.

Serta semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, yang telah memberikan doa dan dukungan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Semoga karya sederhana ini dapat memberikan manfaat dan menjadi langkah awal menuju cita-cita yang lebih besar.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Di Stasiun Meteorologi Tunggul Wulung Cilacap”** dengan baik dan tepat waktu. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa umat manusia dari zaman kegelapan menuju zaman yang penuh dengan ilmu pengetahuan.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Manajemen. Penulis menyadari bahwa dalam proses penyusunan skripsi ini masih terdapat berbagai kekurangan dan keterbatasan. Namun, berkat doa, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak, skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Maka pada kesempatan ini perkenankanlah peneliti mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. H. A Lutfi Hamidi, M.Ag., selaku Rektor Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali Cilacap beserta jajaran Civitas Akademika.
2. Ibu Dr. Mutia Pamikatsih, M.E.Sy., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali Cilacap. Bapak Hatta Setia Budhi, M.Ak., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali Cilacap.
3. Bapak Hatta Setia Budhi , M.Ak., selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan arahan sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.
4. Ibu Dr. Dina Prasetyaningrum , M.M., selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan arahan sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali Cilacap yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan sehingga dapat digunakan dalam penyusunan skripsi serta bekal untuk kehidupan yang akan datang.
6. Kedua orang tua dan keluarga tercinta dan tersayang yang tiada hentinya memberikan dukungan dan do'a.
7. Teman-teman seperjuangan program studi Manajemen fakultas Ekonomi UNUGHA Cilacap Ahmad Muhibun, Evan Damar Yuanda, Gangsar saputra, Muhammad Rozak Al Fattah, dan Ahmad Fidaus yang selalu membantu dan memberikan motivasi kepada penulis untuk bisa menyelesaikan skripsi ini.

8. Dua Partner saya Ahmad Muhibun dan Gangsar Saputra dan semua teman-teman yang selalu ada untuk saya sehingga saya tidak merasa sendirian selama menjalani perkuliahan maupun dalam menulis skripsi ini.
9. Seluruh pihak yang telah memberikan bantuan dalam proses penyelesaian skripsi yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Kepada semua pihak, terima kasih yang sebesar-besarnya dan rasa syukur yang tak terhingga atas segala amal baik yang telah diberikan, semoga mendapatkan balasan yang lebih dan mendapatkan limpahan rahmat, taufiq serta hidayah-Nya. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari kata sempurna, oleh karena itu penulis memohon maaf atas segala kekurangan dan kesalahan dalam penulisan skripsi ini. Pada akhirnya penulis hanya Allah SWT memohon ampunan atas segala keluputan dan kesalahan. Semoga skripsi ini bermafaat khususnya bagi Penulis dan umumnya bagi semua yang membaca.

Cilacap, 2026

Penulis
Rio Heksa Pratama

RINGKASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap *turnover intention* pegawai di Stasiun Meteorologi Tunggul Wulung Cilacap. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel sebanyak 34 responden yang ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai koefisien regresi sebesar -0,617, nilai t hitung sebesar -2,424, dan signifikansi 0,021. Kompensasi juga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai koefisien regresi sebesar -0,538, nilai t hitung sebesar -2,618, dan signifikansi 0,014. Secara simultan, pengembangan karir dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai F hitung sebesar 6,965 dan signifikansi 0,003. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,266 menunjukkan bahwa pengembangan karir dan kompensasi mampu menjelaskan 26,6% variasi *turnover intention*, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik pengembangan karir dan kompensasi yang diberikan organisasi, maka semakin rendah *turnover intention* pegawai.

Kata Kunci: Pengembangan Karir, Kompensasi, *Turnover intention*.

SUMMARY

This study aims to analyze the influence of career development and compensation on employee turnover intention at the Tunggul Wulung Cilacap Meteorological Station. The study employs a quantitative approach with a sample of 34 respondents selected using the saturated sampling technique. Data were collected via questionnaires and analyzed using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination (R^2) test with the aid of SPSS.

The results indicate that career development has a negative and significant effect on turnover intention, with a regression coefficient of -0.617, a calculated t-value of -2.424, and a significance level of 0.021. Compensation also has a negative and significant effect on turnover intention, with a regression coefficient of -0.538, a calculated t-value of -2.618, and a significance level of 0.014. Simultaneously, career development and compensation significantly influence turnover intention, with a calculated F-value of 6.965 and a significance level of 0.003. The Adjusted R-Square value of 0.266 indicates that career development and compensation explain 26.6% of the variation in turnover intention, while the remainder is influenced by factors outside the scope of this study. These findings demonstrate that the better the career development and compensation provided by the organization, the lower the employees' turnover intention.

Keywords: *Career Development, Compensation, Turnover Intention*

DAFTAR ISI

NOTA PEMBIMBING	iv
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	vi
MOTTO	ix
HALAMAN PERSEMBAHAN	x
KATA PENGANTAR.....	xi
RINGKASAN	xiii
SUMMARY.....	xiv
DAFTAR ISI.....	xv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Ruang Lingkup Penelitian.....	6
E. Manfaat Penelitian	8
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS.....	10
A. Telaah Pustaka.....	10
B. Penelitian Terdahulu.....	27
C. Kerangka Berpikir.....	31
D. Pengembangan Hipotesis	32
BAB III METODE PENELITIAN	36
A. Desain Penelitian.....	36
B. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel	42
C. Teknik Analisis Data	45
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	50
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	50

B. Karakteristik Responden	51
C. Analisis Data	53
D. Pembahasan Hasil Penelitian	70
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	76
A. Kesimpulan	76
B. Saran.....	77
DAFTAR PUSTAKA	80
LAMPIRAN.....	82

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Kondisi Turnover Pegawai Tahun 2023	5
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	27
Tabel 3. 1 Jadwal Penelitian.....	37
Tabel 3. 2 Skala Likert	42
Tabel 3. 3 Operasional Variabel	44
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	52
Tabel 4. 3 Hasil Uji Statistik deskriptif.....	53
Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir (X_1)	55
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X_2).....	56
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Variabel Turnover Intention (Y)	57
Tabel 4. 7 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	59
Tabel 4. 8 Hasil Uji Normalitas	61
Tabel 4. 9 Hasil Uji Multikolinearitas.....	62
Tabel 4. 10 Hasil Uji Heteroskedastisitas	63
Tabel 4. 11 Hasil Uji Analisis Regresi Berganda	65
Tabel 4. 12 Hasil Uji t	66
Tabel 4. 13 Hasil Uji F	68
Tabel 4. 14 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir.....	31
------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	82
Lampiran 2 Hasil Output Uji SPSS Statistic 27.....	85
Lampiran 3 Tabulasi Data Penelitian	93
Lampiran 4 r Tabel	95
Lampiran 5 t Tabel	96
Lampiran 6 F Tabel	97
Lampiran 7 Dokumentasi Penelitian.....	98
Lampiran 8 Biodata Penulis	99

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi yang berperan dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2016), SDM adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu yang berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Selain itu, Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, sehingga pengelolaan SDM harus dilakukan secara efektif dan efisien.

Dalam pengelolaan SDM, organisasi tidak hanya dituntut untuk meningkatkan kinerja pegawai, tetapi juga menjaga keberlangsungan hubungan kerja antara pegawai dan organisasi. Hubungan kerja yang harmonis akan menciptakan loyalitas dan komitmen pegawai terhadap organisasi. Sebaliknya, hubungan kerja yang kurang baik dapat memicu berbagai permasalahan, salah satunya adalah munculnya *turnover intention*. Menurut Mobley (1982), *turnover intention* merupakan kecenderungan individu untuk secara sadar mempertimbangkan kemungkinan meninggalkan organisasi dalam waktu dekat. *Turnover intention* sering digunakan sebagai indikator awal terjadinya turnover yang sesungguhnya.

Selanjutnya, Tett dan Meyer (1993) mendefinisikan *turnover intention* sebagai kesadaran dan pertimbangan seseorang untuk

meninggalkan pekerjaannya dalam waktu dekat. Intensi tersebut dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik dari dalam individu maupun dari lingkungan organisasi, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, serta kebijakan organisasi yang berkaitan dengan kesejahteraan pegawai.

Fenomena *turnover intention* dapat dijelaskan melalui pendekatan teoritis, salah satunya adalah *Social Exchange Theory*. Teori ini menjelaskan bahwa hubungan antara pegawai dan organisasi didasarkan pada prinsip timbal balik (*reciprocity*). Teori ini pertama kali dikemukakan oleh George C. Homans (1958) dan dikembangkan oleh Blau (1968), yang menyatakan bahwa interaksi sosial terbentuk berdasarkan pertukaran manfaat antara individu dan organisasi.

Dalam konteks organisasi, *Social Exchange Theory* menjelaskan bahwa ketika organisasi memberikan perlakuan yang baik kepada pegawai, seperti kesempatan pengembangan karir dan kompensasi yang layak, maka pegawai akan memberikan balasan berupa sikap positif, seperti loyalitas, komitmen, serta keinginan untuk tetap bertahan dalam organisasi. Sebaliknya, apabila pegawai merasa bahwa organisasi tidak memberikan dukungan yang memadai, maka dapat muncul respon negatif berupa ketidakpuasan kerja hingga keinginan untuk meninggalkan organisasi (*turnover intention*).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* adalah pengembangan karir. Menurut Malayu S. P. Hasibuan (2019), pengembangan karir adalah usaha yang dilakukan untuk meningkatkan

kemampuan kerja pegawai baik secara teknis, teoritis, konseptual, maupun moral sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Selain itu, Veithzal Rivai (2015) menyatakan bahwa pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu dalam rangka mencapai tujuan karir yang diinginkan.

Pengembangan karir yang baik akan memberikan kejelasan arah masa depan pegawai dalam organisasi. Berdasarkan perspektif *Social Exchange Theory*, pengembangan karir merupakan bentuk investasi organisasi terhadap pegawai. Ketika pegawai merasa bahwa organisasi memberikan kesempatan berkembang, maka mereka akan membalas dengan meningkatkan loyalitas serta mengurangi keinginan untuk keluar dari organisasi.

Selain pengembangan karir, kompensasi juga menjadi faktor yang sangat berpengaruh terhadap *turnover intention*. Menurut Gary (2020), kompensasi adalah semua bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai akibat dari hubungan kerja. Sementara itu Sutrisno (2016) menyatakan bahwa kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan organisasi kepada pegawai atas kontribusi yang telah diberikan.

Dalam perspektif *Social Exchange Theory*, kompensasi merupakan bentuk penghargaan (*reward*) yang diberikan organisasi kepada pegawai. Kompensasi yang adil dan sesuai akan menciptakan rasa puas serta meningkatkan keterikatan pegawai terhadap organisasi. Sebaliknya,

kompensasi yang tidak memadai dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berujung pada meningkatnya *turnover intention*.

Stasiun Meteorologi Tunggul Wulung Cilacap sebagai salah satu unit operasional di bawah Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (BMKG) memiliki peran penting dalam menyediakan informasi meteorologi yang akurat dan tepat waktu bagi masyarakat. Tuntutan pekerjaan yang tinggi, seperti ketelitian, kesiapan bekerja selama 24 jam, serta kemampuan merespons perubahan cuaca secara cepat dan akurat, menjadikan pengelolaan SDM sebagai aspek yang sangat penting.

Dalam konteks instansi pemerintah, pegawai yang bekerja umumnya berstatus sebagai aparatur sipil negara (ASN) yang memiliki sistem karir dan kompensasi yang telah diatur oleh pemerintah. Meskipun demikian, *turnover intention* tetap dapat muncul dalam bentuk keinginan untuk pindah instansi, mutasi, atau mencari peluang kerja lain yang dianggap lebih baik. Hal ini menunjukkan bahwa faktor psikologis pegawai tetap perlu diperhatikan oleh organisasi.

Berdasarkan survei pendahuluan, diketahui bahwa organisasi telah melaksanakan berbagai program pengembangan karir, seperti pelatihan teknis, workshop, serta kesempatan mengikuti pendidikan dan sertifikasi. Selain itu, organisasi juga memberikan kompensasi berupa gaji, tunjangan kinerja, serta fasilitas kerja yang mendukung pelaksanaan tugas pegawai. Namun demikian, belum diketahui secara pasti sejauh mana pengembangan

karir dan kompensasi tersebut berpengaruh terhadap *turnover intention* pegawai.

Tabel 1. 1 Kondisi Turnover Pegawai Tahun 2023

Indikator	Keterangan
Tahun Pengamatan	2023
Total Pegawai	34 Orang
Pegawai Keluar	0 Orang
Turnover Rate	0%
Kategori	Sangat Rendah
Stabilitas Pegawai	Tinggi
Indikasi Loyalitas Pegawai	Tinggi

Sumber : Stasiun Meteorologi Tunggul Wulung

Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk memberikan bukti empiris mengenai pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap *turnover intention* pegawai. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention*, organisasi diharapkan dapat merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dalam menjaga stabilitas pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap *TURNOVER INTENTION* Pegawai di Stasiun Meteorologi Tunggul Wulung Cilacap.”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka pertanyaan penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan di Stasiun Meteorologi Tunggul Wulung Cilacap?

2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan di Stasiun Meteorologi Tunggul Wulung Cilacap?
3. Apakah pengembangan karir dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan di Stasiun Meteorologi Tunggul Wulung Cilacap?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap *turnover intention* karyawan di Stasiun Meteorologi Tunggul Wulung Cilacap.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan di Stasiun Meteorologi Tunggul Wulung Cilacap.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan kompensasi secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan di Stasiun Meteorologi Tunggul Wulung Cilacap.

D. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dibatasi agar pembahasan tetap terarah dan tidak menyimpang dari tujuan yang telah ditetapkan. Ruang lingkup penelitian ini mencakup variabel, subjek, objek, lokasi, waktu, serta metode penelitian yang digunakan.

Penelitian ini memfokuskan pada tiga variabel utama, yaitu pengembangan karir dan kompensasi sebagai variabel independen (bebas), serta *turnover intention* sebagai variabel dependen (terikat). Pengembangan

karir dalam penelitian ini dibatasi pada upaya organisasi dalam meningkatkan kemampuan dan peluang karir pegawai, seperti melalui pelatihan, promosi jabatan, serta pengembangan kompetensi. Sementara itu, kompensasi dibatasi pada bentuk imbalan yang diterima pegawai atas kontribusi yang diberikan, baik berupa gaji, tunjangan, maupun fasilitas lainnya. Adapun *turnover intention* dalam penelitian ini hanya difokuskan pada niat atau keinginan pegawai untuk meninggalkan organisasi, bukan pada tindakan nyata keluar dari pekerjaan.

Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Stasiun Meteorologi Tunggul Wulung Cilacap yang sebagian besar berstatus sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN). Objek penelitian ini adalah pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap *turnover intention* pegawai di lingkungan organisasi tersebut. Penelitian ini dilaksanakan di Stasiun Meteorologi Tunggul Wulung Cilacap sebagai salah satu unit operasional di bawah Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (BMKG).

Penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2026, yang mencakup kegiatan pengumpulan data, pengolahan data, hingga penyusunan laporan penelitian. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden, sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik statistik, seperti uji validitas, uji reliabilitas, serta analisis regresi linier berganda.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian dalam skripsi ini terbagi menjadi dua, yaitu manfaat teoritis dan praktis.

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran dalam dunia kerja, khususnya di Stasiun Meteorologi Tunggul Wulung Cilacap, bahwa pengembangan karir dan kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan, serta dapat digunakan sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Manajemen Stasiun Meteorologi Tunggul Wulung Cilacap

Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi manajemen dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan pengembangan karir dan sistem kompensasi. Dengan demikian, stasiun dapat mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan serta menjaga keberlangsungan pegawai yang kompeten, berdedikasi, dan berpengalaman, sehingga kualitas layanan meteorologi tetap optimal.

b. Bagi Pegawai Stasiun Meteorologi Tunggul Wulung Cilacap

Penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai peluang pengembangan karir dan kebijakan kompensasi yang ada, sehingga pegawai dapat lebih memahami jalur karier mereka, meningkatkan

kompetensi, serta mengurangi keinginan untuk meninggalkan organisasi.

c. Bagi Peneliti

- 1) Untuk mengembangkan kemampuan dalam bidang penelitian karya tulis ilmiah.
- 2) Memberikan wawasan dan pemahaman bagi peneliti terkait sumber daya manusia.

d. Bagi Pembaca

Skripsi ini diharapkan dapat dijadikan penambah pemahaman dan sebagai bahan referensi untuk penelitian lain yang relevan, khususnya yang berkaitan dengan *turnover intention* karyawan.

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. Telaah Pustaka

1. Teori Pertukaran Sosial (Social Exchange Theory)

Teori yang digunakan sebagai landasan utama dalam penelitian ini adalah *Social Exchange Theory* atau Teori Pertukaran Sosial. Teori ini merupakan salah satu teori yang banyak digunakan dalam kajian perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia untuk menjelaskan hubungan antara individu dengan organisasi, khususnya dalam konteks hubungan kerja.

Teori Pertukaran Sosial pertama kali diperkenalkan oleh Homans (1958) yang menyatakan bahwa perilaku sosial merupakan hasil dari proses pertukaran yang didasarkan pada pertimbangan keuntungan (*reward*) dan kerugian (*cost*). Dalam pandangan ini, individu akan cenderung melakukan suatu tindakan apabila tindakan tersebut memberikan manfaat yang lebih besar dibandingkan dengan biaya yang harus dikeluarkan. Selanjutnya, teori ini dikembangkan oleh Blau (1968) yang menekankan bahwa hubungan sosial terbentuk melalui interaksi yang saling menguntungkan antara individu dan organisasi.

Dalam konteks organisasi, *Social Exchange Theory* menjelaskan bahwa hubungan antara pegawai dan organisasi bersifat timbal balik

(*reciprocity*). Organisasi memberikan berbagai bentuk dukungan kepada pegawai, seperti kompensasi, pengembangan karir, serta lingkungan kerja yang kondusif. Sebagai balasannya, pegawai akan memberikan kontribusi positif berupa kinerja yang baik, loyalitas, serta komitmen terhadap organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan kerja tidak hanya bersifat formal, tetapi juga melibatkan aspek psikologis dan emosional.

Menurut Cropanzano dan Mitchell (2005), *Social Exchange Theory* menekankan bahwa hubungan kerja yang berkualitas tinggi akan terbentuk apabila terdapat keseimbangan antara apa yang diberikan oleh organisasi dengan apa yang diterima oleh pegawai. Ketika pegawai merasa bahwa organisasi memberikan dukungan yang memadai, maka mereka akan merespon dengan sikap positif. Sebaliknya, apabila pegawai merasa diperlakukan secara tidak adil atau tidak mendapatkan penghargaan yang layak, maka mereka cenderung akan menunjukkan sikap negatif, seperti menurunnya kinerja, berkurangnya komitmen, hingga munculnya keinginan untuk meninggalkan organisasi.

Salah satu konsep penting dalam *Social Exchange Theory* adalah *norm of reciprocity*, yaitu norma timbal balik yang menjelaskan bahwa individu memiliki kecenderungan untuk membalas perlakuan yang diterimanya. Apabila pegawai menerima perlakuan yang baik dari organisasi, maka mereka akan membalas dengan perilaku yang menguntungkan organisasi. Sebaliknya, perlakuan yang kurang baik

akan dibalas dengan perilaku yang merugikan organisasi, termasuk meningkatnya *turnover intention*.

Selain itu, teori ini juga berkaitan dengan konsep kepercayaan (*trust*) dan komitmen (*commitment*). Kepercayaan merupakan keyakinan pegawai bahwa organisasi akan bertindak secara adil dan konsisten, sedangkan komitmen merupakan keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi. Tingginya tingkat kepercayaan dan komitmen akan memperkuat hubungan antara pegawai dan organisasi, sehingga dapat mengurangi kemungkinan munculnya *turnover intention*.

Dalam penelitian ini, *Social Exchange Theory* digunakan untuk menjelaskan hubungan antara pengembangan karir dan kompensasi terhadap *turnover intention*. Pengembangan karir dipandang sebagai bentuk investasi organisasi dalam meningkatkan kemampuan dan potensi pegawai. Ketika organisasi memberikan kesempatan pengembangan karir yang baik, pegawai akan merasa dihargai dan memiliki prospek masa depan yang jelas. Hal ini akan mendorong pegawai untuk tetap bertahan dalam organisasi dan menurunkan keinginan untuk meninggalkan organisasi.

Sementara itu, kompensasi dipandang sebagai bentuk imbalan (*reward*) yang diberikan organisasi kepada pegawai atas kontribusi yang telah diberikan. Kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja akan meningkatkan kepuasan kerja serta memperkuat loyalitas

pegawai terhadap organisasi. Sebaliknya, kompensasi yang tidak memadai dapat menimbulkan ketidakpuasan dan mendorong pegawai untuk mencari alternatif pekerjaan lain.

Dengan demikian, berdasarkan perspektif *Social Exchange Theory*, semakin baik pengembangan karir dan kompensasi yang diberikan oleh organisasi, maka semakin rendah *turnover intention* pegawai. Sebaliknya, apabila kedua faktor tersebut tidak dikelola dengan baik, maka dapat meningkatkan keinginan pegawai untuk meninggalkan organisasi.

Teori ini menjadi landasan utama dalam penelitian ini karena mampu menjelaskan secara komprehensif hubungan timbal balik antara organisasi dan pegawai, serta relevan dengan variabel yang diteliti, yaitu pengembangan karir, kompensasi, dan *turnover intention*. Oleh karena itu, *Social Exchange Theory* digunakan sebagai dasar dalam merumuskan hipotesis penelitian serta menganalisis hasil penelitian.

2. Pengembangan Karir

a. Definisi Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan kualitas pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Pengembangan karir tidak hanya berkaitan dengan peningkatan jabatan, tetapi juga mencakup proses

peningkatan kompetensi, keterampilan, dan pengalaman kerja individu.

Menurut Irawan dkk (2021), pengembangan karir adalah usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan kerja pegawai baik dari segi teknis, teoritis, konseptual, maupun moral sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Rivai dan Mulyadi (2013) juga menyatakan bahwa pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dilakukan untuk mencapai tujuan karir yang diinginkan.

Selain itu, Zunaidah dan Hadjri, (2019) mengemukakan bahwa pengembangan karir adalah serangkaian aktivitas yang dilakukan organisasi untuk membantu pegawai dalam merencanakan dan mengembangkan masa depan karirnya.

Berdasarkan Tsauri (2013), pengembangan sumber daya manusia merupakan upaya yang dilakukan organisasi untuk meningkatkan kualitas individu melalui berbagai program seperti pelatihan, pendidikan, serta perencanaan karir. Dalam konteks ini, pengembangan karir menjadi bagian penting dari pengembangan SDM yang bertujuan untuk menciptakan pegawai yang profesional dan mampu beradaptasi dengan tuntutan organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah proses terencana dan berkelanjutan yang dilakukan oleh organisasi maupun individu

dalam rangka meningkatkan kemampuan, keterampilan, serta pengalaman kerja guna mencapai tujuan karir yang diinginkan.

b. Tujuan Pengembangan Karir

Pengembangan karir memiliki tujuan yang sangat penting bagi organisasi maupun pegawai. Bagi organisasi, pengembangan karir bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga mampu meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Sedangkan bagi pegawai, pengembangan karir bertujuan untuk memberikan kesempatan berkembang dan mencapai kepuasan dalam bekerja.

Menurut Sutrisno (2016), tujuan pengembangan karir antara lain:

- 1) Meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja
- 3) Meningkatkan kepuasan kerja pegawai
- 4) Menjamin ketersediaan tenaga kerja yang berkualitas
- 5) Meningkatkan loyalitas pegawai terhadap organisasi

Dengan adanya pengembangan karir yang baik, pegawai akan merasa memiliki masa depan yang jelas dalam organisasi, sehingga dapat meningkatkan motivasi dan komitmen kerja.

c. Faktor Pengembangan Karir

Pengembangan karir dipengaruhi oleh berbagai faktor baik dari dalam individu maupun dari organisasi. Menurut Rivai (2013), faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir antara lain:

- 1) Prestasi kerja, yaitu hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugasnya
- 2) Pendidikan dan pelatihan, yang berperan dalam meningkatkan kompetensi pegawai
- 3) Pengalaman kerja, yang memberikan pengetahuan dan keterampilan tambahan
- 4) Kesempatan promosi, yang disediakan oleh organisasi
- 5) Kebijakan organisasi, yang berkaitan dengan sistem pengembangan karir

Faktor-faktor tersebut menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak hanya bergantung pada kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh kebijakan dan dukungan organisasi.

d. Indikator Pengembangan Karir

Dalam penelitian ini, pengembangan karir diukur menggunakan beberapa indikator yang mencerminkan sejauh mana organisasi memberikan kesempatan kepada pegawai untuk berkembang. Indikator pengembangan karir yang digunakan mengacu pada pendapat Rivai & Mulyadi (2013) dan didukung oleh beberapa penelitian terdahulu, yaitu:

- 1) Kebutuhan karir, membantu para karyawan dalam menyesuaikan kebutuhankebutuhan karir internal mereka sendiri.
- 2) Pelatihan, meningkatkan kemampuan atau keterampilan karyawan dalam bidang operasional.
- 3) Perlakuan yang adil dalam berkarir, memberikan kesempatan yang sama dalam berkarir kepada karyawannya untuk mengembangkan dirinya.
- 4) Informasi karir, memberikan informasi kebutuhan karir yang dibutuhkan untuk mengetahui kemungkinan jabatan yang dapat dicapai karyawan untuk mengembangkan karirnya.
- 5) Promosi, memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi tinggi.
- 6) Mutasi, memindahkan dan menempatkan karyawan dalam jabatannya yang didasarkan pada prestasi kerja karyawan.
- 7) Pengembangan tenaga kerja, memberikan program pendidikan dan pelatihan untuk karyawan meningkatkan potensi dalam dirinya.

Indikator-indikator tersebut digunakan untuk mengukur sejauh mana pengembangan karir yang diberikan organisasi dapat mempengaruhi sikap dan perilaku pegawai, khususnya terkait dengan *turnover intention*.

3. Kompensasi

a. Definisi Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berhubungan langsung dengan kesejahteraan pegawai. Kompensasi menjadi faktor yang sangat diperhatikan oleh pegawai karena berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan hidup serta sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi yang telah diberikan kepada organisasi.

Menurut Gary (2020), kompensasi adalah semua bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan yang timbul dari hubungan kerja. Kompensasi dapat berupa gaji, upah, insentif, maupun berbagai tunjangan lainnya.

Malayu S. P. Hasibuan (2019) juga menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi.

Selain itu, Sutrisno (2016) menjelaskan bahwa kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan organisasi kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi yang telah diberikan, baik berupa kompensasi finansial maupun non-finansial.

Selanjutnya dari Mujanah (2019) menyatakan bahwa kompensasi merupakan bagian dari pengelolaan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja,

kepuasan, serta kinerja pegawai melalui pemberian imbalan yang layak dan adil.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala bentuk imbalan yang diberikan organisasi kepada pegawai atas kontribusi yang telah diberikan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan dan kinerja pegawai.

b. Jenis Kompensasi

Kompensasi dalam organisasi dapat dibedakan menjadi beberapa jenis. Menurut Dessler dalam Zunaidah (2020), kompensasi terdiri dari:

1) Kompensasi langsung (*direct compensation*)

Kompensasi yang diberikan secara langsung kepada pegawai, seperti gaji, upah, dan insentif.

2) Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*)

Kompensasi yang diberikan dalam bentuk tunjangan dan fasilitas, seperti tunjangan kesehatan, asuransi, dan fasilitas kerja lainnya.

Selain itu, Sutrisno (2016) juga membagi kompensasi menjadi dua, yaitu:

1) Kompensasi finansial (gaji, bonus, tunjangan)

2) Kompensasi non-finansial (lingkungan kerja, penghargaan, kenyamanan kerja)

Pembagian ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak hanya berkaitan dengan aspek material, tetapi juga mencakup aspek psikologis yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

c. Faktor Kompensasi

Menurut John M. Ivancevich dalam Zunaidah (2020), kompensasi dipengaruhi oleh faktor eksternal dan faktor internal organisasi, yaitu sebagai berikut:

1) Faktor Eksternal

a) *The Labor Market* (Pasar Tenaga Kerja)

Tingkat upah dan gaji dipengaruhi oleh kondisi pasar tenaga kerja, khususnya permintaan dan penawaran tenaga kerja. Apabila tenaga kerja yang berkualitas terbatas, maka organisasi cenderung memberikan kompensasi yang lebih tinggi untuk menarik dan mempertahankan pegawai. Sebaliknya, jika tenaga kerja melimpah, maka tingkat kompensasi cenderung lebih rendah.

b) *The Economy* (Kondisi Ekonomi)

Kondisi perekonomian, terutama tingkat inflasi dan daya saing, mempengaruhi kemampuan organisasi dalam memberikan kompensasi. Semakin tinggi tingkat persaingan ekonomi, maka semakin terbatas kemampuan organisasi dalam memberikan upah yang tinggi.

c) *The Government* (Pemerintah)

Pemerintah memiliki peran dalam mengatur sistem kompensasi melalui kebijakan pengupahan, seperti penetapan upah minimum. Kebijakan ini menjadi acuan

bagi organisasi dalam menentukan besaran kompensasi pegawai.

d) *Unions* (Serikat Pekerja)

Serikat pekerja dapat mempengaruhi kebijakan kompensasi, termasuk besaran upah, tunjangan, dan kondisi kerja. Serikat pekerja yang kuat cenderung mendorong peningkatan kompensasi bagi anggotanya.

2) Faktor Internal

a) *The Labor Budget* (Anggaran Tenaga Kerja)

Anggaran tenaga kerja menunjukkan jumlah dana yang tersedia untuk membayar kompensasi pegawai dalam suatu periode tertentu. Setiap unit kerja dalam organisasi akan menyesuaikan kebijakan kompensasi berdasarkan anggaran yang tersedia.

b) *Who Makes Compensation Decisions* (Pengambil Keputusan Kompensasi)

Keputusan terkait kompensasi ditentukan oleh manajemen organisasi, mulai dari tingkat atas hingga bawah. Keputusan tersebut mencakup besaran gaji, sistem pembayaran, serta jenis tunjangan yang diberikan, yang disesuaikan dengan kebijakan organisasi dan kemampuan keuangan.

d. Indikator Kompensasi

Dalam penelitian ini, kompensasi diukur melalui beberapa indikator yang mencerminkan persepsi pegawai terhadap imbalan yang diberikan organisasi. Indikator yang digunakan mengacu pada pendapat Hasibuan (2016), didukung oleh pendapat Simamora (2004) yaitu:

1) Gaji

Upah umumnya berkaitan dengan pembayaran berdasarkan satuan waktu, seperti per jam, dan sering diberikan kepada pekerja operasional atau tenaga produksi. Sementara itu, gaji merupakan bentuk kompensasi yang diberikan secara tetap dalam periode tertentu, seperti mingguan, bulanan, atau tahunan.

2) Insentif

Insentif merupakan tambahan kompensasi di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi sebagai bentuk penghargaan atas kinerja pegawai. Insentif biasanya diberikan kepada pegawai yang menunjukkan prestasi kerja yang baik, misalnya dalam bentuk bonus atau imbalan lainnya, baik berupa uang maupun barang.

3) Tunjangan

Tunjangan adalah bentuk kompensasi tambahan yang diberikan kepada pegawai yang berkaitan dengan hubungan

kerja, seperti asuransi kesehatan, asuransi jiwa, cuti berbayar, program pensiun, serta berbagai bentuk kesejahteraan lainnya.

4) Fasilitas

Fasilitas merupakan sarana dan prasarana yang disediakan oleh organisasi untuk mendukung kelancaran aktivitas kerja pegawai. Contohnya meliputi ruang kerja yang nyaman, tempat ibadah, serta fasilitas pendukung lainnya.

Indikator-indikator tersebut mencerminkan sejauh mana kompensasi yang diberikan organisasi dapat memenuhi harapan dan kebutuhan pegawai.

4. *Turnover intention*

a. Definisi *Turnover intention*

Turnover intention merupakan salah satu konsep penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan keinginan pegawai untuk meninggalkan organisasi tempatnya bekerja. *Turnover intention* sering digunakan sebagai indikator awal terjadinya turnover yang sebenarnya, karena sebelum pegawai benar-benar keluar dari organisasi, biasanya didahului oleh adanya niat atau keinginan untuk mencari pekerjaan lain.

Menurut Mobley (1982), *turnover intention* adalah kecenderungan individu untuk secara sadar mempertimbangkan kemungkinan meninggalkan organisasi dalam waktu dekat. Definisi ini menekankan bahwa *turnover intention* merupakan proses

psikologis yang terjadi sebelum tindakan nyata keluar dari pekerjaan.

Tett dan Meyer (1993) mendefinisikan *turnover intention* sebagai kesadaran dan pertimbangan seseorang untuk meninggalkan pekerjaannya dalam waktu dekat. Intensi ini mencerminkan adanya evaluasi individu terhadap kondisi kerja yang dirasakan.

Selain itu, menurut Robbins dan Judge (2019), *turnover intention* merupakan kecenderungan atau niat seseorang untuk meninggalkan organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah keinginan atau niat pegawai untuk meninggalkan organisasi yang muncul sebagai respon terhadap kondisi kerja dan pengalaman yang dirasakan dalam organisasi.

b. Faktor *Turnover intention*

Turnover intention dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berasal dari individu maupun organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2019), beberapa faktor yang mempengaruhi *turnover intention* antara lain:

- 1) Kepuasan kerja
- 2) Komitmen organisasi
- 3) Lingkungan kerja

4) Stres kerja

5) Peluang kerja di luar organisasi

Selain itu, menurut Mobley (1982), faktor yang mempengaruhi *turnover intention* meliputi evaluasi terhadap pekerjaan, tingkat kepuasan, serta keinginan untuk mencari alternatif pekerjaan lain.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* dipengaruhi oleh faktor internal individu serta faktor eksternal yang berkaitan dengan kondisi organisasi.

c. Indikator *Turnover intention*

Dalam penelitian ini, *turnover intention* diukur melalui beberapa indikator yang mencerminkan tingkat keinginan pegawai untuk meninggalkan organisasi. Indikator yang digunakan mengacu pada Mobley (1982) diantaranya yaitu:

- 1) Keinginan untuk keluar dari pekerjaan
- 2) Keinginan untuk mencari pekerjaan lain
- 3) Rencana untuk meninggalkan organisasi dalam waktu dekat

Indikator-indikator tersebut menggambarkan sejauh mana pegawai memiliki kecenderungan untuk meninggalkan organisasi.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

NO	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	(Ramadhani dkk., 2023)	Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Kompetensi Terhadap <i>Turnover intention</i> Karyawan Pt. Garuda Ekspres Nusantara Pekanbaru	Kuantitatif	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> ,
2	(Fransisca, 2022)	Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap <i>Turnover intention</i> Karyawan Pada Pt. Mitra Bisnis Seluler Pekanbaru	Kuantitatif	Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap <i>Turnover intention</i> Karyawan Pada Pt. Mitra Bisnis Seluler Pekanbaru

NO	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
3	(Yanti, 2022)	Pengaruh Kompensasi Terhadap <i>Turnover intention</i> Pada Karyawan Tajur Keramik	Kuantitatif	terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap <i>turnover intention</i>
4	(Budiyanto, 2022)	Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Pengembangan Karier Terhadap <i>Turnover intention</i> Karyawan Pada Pt. Nesitor	Kuantitatif	Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Pengembangan Karier secara parsial berpengaruh terhadap <i>Turnover intention</i> Karyawan Pada PT. NESITOR
5	(Kumbara, 2018)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap	Kuantitatif	kompensasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja

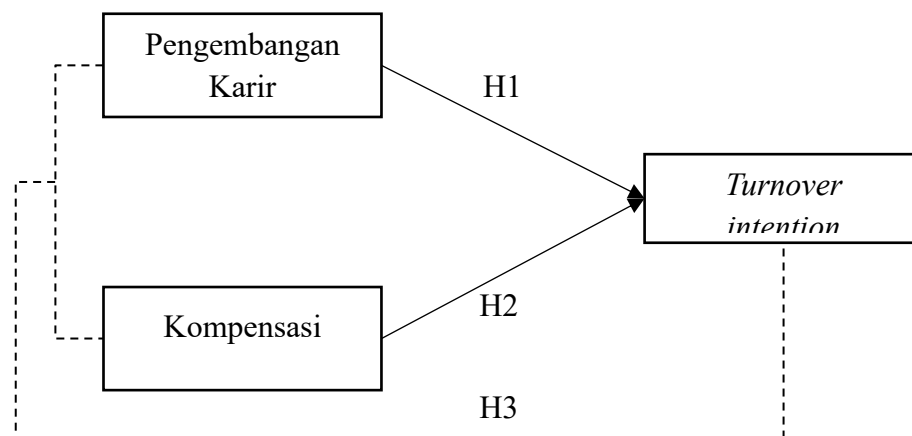
NO	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		<i>Turnover intention</i> Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Padang		secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
6	(Tri dkk., 2022)	Pengaruh pengembangan karier terhadap <i>turnover intention</i> pada karyawan	Kuantitatif	pengembangan karir berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
7	(Saputra dkk., 2022)	Pengaruh Kompensasi Terhadap <i>Turnover intention</i> Karyawan Pada PT. Bintang Megah Abadi	Kuantitatif	kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
8	(Beny Agus Setiadi dkk, 2022)	Pengendalian Turnover Intention pada Pegawai Kementerian X	Kualitatif	kejelasan karier dan peluang promosi merupakan faktor yang memengaruhi

NO	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				(menjadi penyebab munculnya) turnover intention pada pegawai Kementerian X.
9	(Dyah Aji Jaya Hidayat, 2017)	Hubungan Organisasi Dan Kepuasan Kerja Dengan Turnover Intention Pada Pns Surakarta	Angket	Ada hubungan yang sangat signifikan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja dengan turnover intenion PNS Surakarta. Ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara budaya organisasi dengan turnover intenion PNS Surakarta. Ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan turnover

NO	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				intention PNS Surakarta.

C. Kerangka Berpikir

Berdasarkan teori yang telah dipaparkan dan beberapa hasil penelitian terdahulu, maka dapat digambarkan kerangka pemikiran pada penelitian ini ialah sebagai berikut :



Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir

Keterangan :

- > = Pengaruh variabel independen (X) terhadap dependen (Y) secara parsial
- = Pengaruh variabel independen (X) terhadap dependen (Y) secara simultan

D. Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan telaah pustaka dan penelitian terdahulu maka berikut adalah hubungan antar variabel untuk dijadikan sebagai hipotesis penelitian yang dapat menjawab rumusan masalah dengan pengembangan hipotesis sebagai berikut:

1. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap *Turnover intention*

Pengembangan karir merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan loyalitas pegawai terhadap organisasi. Berdasarkan perspektif *Social Exchange Theory*, pengembangan karir dipandang sebagai bentuk investasi organisasi kepada pegawai. Ketika organisasi memberikan kesempatan pengembangan karir yang baik, pegawai akan merasa dihargai dan memiliki prospek masa depan yang jelas, sehingga cenderung mengurangi keinginan untuk meninggalkan organisasi.

Hal ini didukung oleh penelitian yang menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap *turnover intention*. Penelitian oleh Kumbara (2018) juga menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Namun demikian, penelitian Tri dkk. (2022) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Pengembangan karir berpengaruh terhadap *turnover intention*.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover intention*

Kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan organisasi kepada pegawai atas kontribusi yang telah diberikan. Dalam perspektif *Social Exchange Theory*, kompensasi menjadi salah satu bentuk reward yang dapat meningkatkan kepuasan dan loyalitas pegawai terhadap organisasi. Pegawai yang merasa mendapatkan kompensasi yang adil dan layak akan cenderung bertahan dalam organisasi, sehingga menurunkan *turnover intention*.

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang beragam. Penelitian oleh Saputra dkk. (2022) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* . Namun, penelitian lain seperti Yanti (2022) dan Ramadhani dkk. (2023) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap *turnover intention* .

Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* dapat dipengaruhi oleh kondisi organisasi dan persepsi pegawai. Namun, secara teoritis, kompensasi yang baik cenderung menurunkan keinginan pegawai untuk keluar dari organisasi.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention*.

3. Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap *Turnover intention*

Pengembangan karir dan kompensasi merupakan dua faktor penting dalam pengelolaan sumber daya manusia yang dapat mempengaruhi *turnover intention* pegawai. Berdasarkan *Social Exchange Theory*, kedua variabel tersebut merupakan bentuk dukungan organisasi yang dapat meningkatkan keterikatan pegawai.

Penelitian oleh Kumbara (2018) menunjukkan bahwa pengembangan karir dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Selain itu, penelitian Budiyanto (2022) juga menyatakan bahwa kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Dengan demikian, semakin baik pengembangan karir dan kompensasi yang diberikan organisasi, maka semakin rendah *turnover intention* pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3 : Pengembangan karir dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention*.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel yang telah dirumuskan dalam bentuk hipotesis. Data yang diperoleh dalam penelitian ini berupa angka-angka yang selanjutnya dianalisis menggunakan teknik statistik untuk mengetahui pengaruh antar variabel.

Menurut Sugiyono (2017), penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pendekatan ini menekankan pada pengukuran yang objektif serta analisis data secara statistik.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini, peneliti ingin mengetahui pengaruh variabel pengembangan karir dan kompensasi terhadap *turnover intention* pegawai.

Penelitian ini bersifat kausal (sebab-akibat), karena bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen, yaitu pengembangan

karir dan kompensasi, memiliki pengaruh terhadap variabel dependen, yaitu *turnover intention*. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya menggambarkan fenomena yang terjadi, tetapi juga menjelaskan hubungan sebab-akibat antar variabel yang diteliti.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan deskriptif, yaitu dengan cara mengumpulkan data dari responden melalui penyebaran kuesioner. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis statistik, seperti uji validitas, uji reliabilitas, serta analisis regresi linier berganda untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di BMKG Jl. Gatot Subroto No. 20, Sidanegara, Cilacap Tengah, Kabupaten Cilacap, Jawa Tengah (kode pos 53223).

3. Jadwal Penelitian

Pelaksanaan penelitian dilaksanakan lima bulan mulai bulan Januari sampai Mei 2026.

Tabel 3. 1 Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Tahun 2026				
		Bulan Ke-				
		01	02	03	04	05
1.	Pengajuan outline dan rekomendasi pendamping					
2.	Konsultasi awal dan menyusun rencana kegiatan					
3.	Proses bimbingan untuk menyelesaikan proposal					

4.	Seminar Proposal Skripsi					
5.	Revisi proposal dan persetujuan skripsi					
6.	Pengumpulan dan pengolahan data					
7.	Proses bimbingan untuk menyelesaikan skripsi					
8.	Ujian skripsi, revisi skripsi, dan pengesahan skripsi					

4. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Sugiyono (2017), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Stasiun Meteorologi Tunggul Wulung Cilacap yang berjumlah 34 orang.

b. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus.

Menurut Sugiyono (2017), sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila seluruh anggota populasi digunakan

sebagai sampel penelitian. Teknik ini digunakan karena jumlah populasi relatif kecil.

Berdasarkan teknik tersebut, maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 34 responden, yang merupakan seluruh pegawai di Stasiun Meteorologi Tunggul Wulung Cilacap.

5. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder yang digunakan untuk mendukung proses penelitian.

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama melalui pengumpulan data di lapangan. Menurut Sugiyono (2017), data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.

Dalam penelitian ini, data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh pegawai di Stasiun Meteorologi Tunggul Wulung Cilacap yang menjadi responden penelitian. Data ini digunakan untuk mengetahui persepsi responden mengenai pengembangan karir, kompensasi, dan *turnover intention*.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui perantara. Menurut Sugiyono (2017), data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data

kepada pengumpul data, melainkan diperoleh melalui dokumen atau sumber lain yang relevan.

Dalam penelitian ini, data sekunder diperoleh dari berbagai sumber seperti literatur dan buku yang berkaitan dengan topik penelitian, jurnal penelitian terdahulu, serta dokumen dan laporan yang berhubungan dengan organisasi. Selain itu, peneliti juga menggunakan berbagai sumber lain yang relevan untuk mendukung kelengkapan data penelitian.

Data sekunder tersebut digunakan untuk memperkuat landasan teori, mendukung penyusunan kerangka pemikiran, serta membantu dalam proses analisis dan pembahasan hasil penelitian.

6. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang sangat penting dalam penelitian, karena tujuan utama penelitian adalah memperoleh data yang sesuai dengan kebutuhan analisis. Tanpa penggunaan teknik pengumpulan data yang tepat, maka data yang diperoleh tidak akan memenuhi standar yang diharapkan. Menurut Sugiyono (2011), teknik pengumpulan data merupakan langkah strategis dalam penelitian.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui proses pengamatan secara langsung terhadap objek yang diteliti. Menurut Sutrisno Hadi (1986) dalam Sugiyono (2013), observasi adalah suatu proses yang kompleks yang melibatkan berbagai proses biologis dan psikologis, terutama pengamatan dan ingatan.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan observasi nonpartisipan, yaitu peneliti tidak terlibat secara langsung dalam aktivitas yang diamati, melainkan hanya sebagai pengamat. Jenis observasi yang digunakan adalah observasi terstruktur, yaitu observasi yang telah dirancang secara sistematis terkait apa yang akan diamati, kapan, dan di mana pengamatan dilakukan. Observasi ini dilakukan untuk memperoleh gambaran umum mengenai kondisi kerja dan lingkungan organisasi di Stasiun Meteorologi Tunggul Wulung Cilacap.

b. Angket/Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Menurut Karimuddin Abdullah (2022), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien apabila peneliti telah mengetahui variabel yang akan diukur dan apa yang diharapkan dari responden.

Dalam penelitian ini, kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data terkait variabel pengembangan karir, kompensasi, dan *turnover intention*. Kuesioner disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel dan diberikan kepada seluruh responden yang merupakan pegawai di Stasiun Meteorologi Tunggul Wulung Cilacap.

Pengukuran dalam kuesioner menggunakan skala Likert, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap suatu pernyataan. Skala Likert yang digunakan terdiri dari lima kategori jawaban, yaitu:

Tabel 3. 2 Skala Likert

NO	Keterangan	Skor
1.	Sangat Tidak Setuju	1
2.	Tidak Setuju	2
3.	Netral	3
4.	Setuju	4
5.	Sangat Setuju	5

B. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel

1. Definisi Konseptual

a. Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah suatu proses yang dilakukan oleh individu maupun organisasi dalam rangka meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan pengalaman kerja guna mencapai tujuan karir yang diinginkan. Menurut Veithzal Rivai (2015), pengembangan karir merupakan upaya peningkatan kemampuan

kerja individu untuk mencapai tujuan karirnya. Sementara itu, Malayu S. P. Hasibuan (2019) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah usaha untuk meningkatkan kemampuan kerja pegawai baik secara teknis, teoritis, konseptual, maupun moral.

b. Kompensasi

Kompensasi adalah segala bentuk imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang telah diberikan. Menurut Gary Dessler (2020), kompensasi merupakan semua bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai akibat dari hubungan kerja. Selain itu, Edy Sutrisno (2017) mendefinisikan kompensasi sebagai balas jasa yang diberikan organisasi kepada pegawai baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial.

c. *Turnover intention*

Turnover intention adalah keinginan atau niat pegawai untuk meninggalkan organisasi tempatnya bekerja. Menurut William H. Mobley (1982), *turnover intention* merupakan kecenderungan individu untuk secara sadar mempertimbangkan kemungkinan meninggalkan organisasi dalam waktu dekat. Sejalan dengan itu, Robert P. Tett dan John P. Meyer (1993) menyatakan bahwa *turnover intention* adalah kesadaran dan pertimbangan seseorang untuk keluar dari pekerjaannya.

2. Definisi Operasional Variabel

Tabel 3. 3 Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Skala	No. Kuesioner
Pengembangan Karir (X1) Pengembangan karir adalah usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan kerja pegawai baik dari segi teknis, teoritis, konseptual, maupun moral sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. (Irawan dkk (2021),	1. Kebutuhan Karir 2. Pelatihan 3. Perlakuan Yang Adil dalam Berkarir 4. Informasi Karir 5. Promosi 6. Mutasi 7. Pengembangan Tenaga Kerja (Rivai & Mulyadi, 2013)	1-5	1-7
Kompensasi (X2) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi. (Hasibuan, 2016)	1. Gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas (Simamora, 2004)	1-5	8-11
Turnover intention (Y) <i>Turnover intention</i> adalah kecenderungan individu untuk secara sadar mempertimbangkan kemungkinan meninggalkan organisasi dalam waktu dekat. Definisi ini menekankan bahwa <i>turnover intention</i> merupakan proses psikologis yang terjadi sebelum tindakan nyata keluar dari pekerjaan. (Mobley, 1982)	1. Keinginan untuk keluar dari pekerjaan 2. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain 3. Rencana untuk meninggalkan organisasi dalam waktu dekat (Mobley, 1982)	1-5	12-14

C. Teknik Analisis Data

1. Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi mengenai data penelitian tanpa melakukan generalisasi. Statistik deskriptif meliputi nilai minimum, maksimum, rata-rata (mean), dan standar deviasi. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui gambaran umum jawaban responden terhadap variabel pengembangan karir, kompensasi, dan *turnover intention*.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Dalam suatu penelitian, diperlukan instrumen yang mampu mengukur variabel secara tepat. Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas berkaitan dengan tingkat ketepatan alat ukur dalam mengungkapkan data yang diteliti.

Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode korelasi product moment (Pearson correlation), yaitu dengan mengkorelasikan skor setiap item pertanyaan dengan skor total. Teknik ini dikenal dengan istilah item-total correlation. Suatu item dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Adapun kriteria pengujian validitas adalah sebagai berikut:

- 1) Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$, maka item pernyataan dinyatakan valid.
- 2) Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, maka item pernyataan dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian. Instrumen dikatakan reliabel apabila memberikan hasil yang konsisten apabila digunakan berulang kali dalam kondisi yang sama.

Menurut Ghazali (2018), suatu kuesioner dikatakan reliabel apabila jawaban responden terhadap pernyataan bersifat konsisten dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$, maka instrumen dinyatakan reliabel.
- 2) Jika nilai Cronbach's Alpha $< 0,60$, maka instrumen dinyatakan tidak reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka data berdistribusi normal.
- 2) Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki korelasi yang tinggi antar variabel bebas.

Menurut Agus Widarjono (2013), kriteria pengujian multikolinearitas adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 , maka tidak terjadi multikolinearitas.
- 2) Jika nilai tolerance $< 0,10$ dan VIF > 10 , maka terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual dalam model regresi. Kondisi heteroskedastisitas menunjukkan bahwa varians error tidak konstan.

Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji Glejser, yaitu dengan meregresikan nilai residual absolut terhadap variabel independen. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi $\geq 0,05$, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka terjadi heteroskedastisitas.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap satu variabel dependen. Dalam penelitian ini, analisis regresi digunakan untuk menguji pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap *turnover intention*.

Model persamaan regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

- Y : *Turnover intention*
 α : konstanta
 b_1, b_2 : koefisien regresi
 X_1 : Pengembangan Karir
 X_2 : Kompensasi
 e : error

5. Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis diterima.

2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $> 0,05$, maka hipotesis ditolak.

b. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen serta untuk menguji kelayakan model regresi. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis diterima.

2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $> 0,05$, maka hipotesis ditolak.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai R^2 berada pada rentang 0 sampai 1. Nilai yang mendekati 0 menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas, sedangkan nilai yang mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel independen mampu menjelaskan sebagian besar variasi variabel dependen.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

Stasiun Meteorologi Tunggul Wulung Cilacap merupakan salah satu Unit Pelaksana Teknis (UPT) yang berada di bawah Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (BMKG). Instansi ini mempunyai tugas melaksanakan pengamatan, pengumpulan, pengolahan, serta penyebarluasan informasi meteorologi kepada masyarakat, instansi pemerintah, dunia usaha, dan berbagai pihak yang membutuhkan informasi cuaca secara cepat, tepat, dan akurat.

Sebagai instansi pemerintah yang memberikan pelayanan publik di bidang meteorologi, Stasiun Meteorologi Tunggul Wulung Cilacap memiliki peranan penting dalam mendukung keselamatan transportasi udara, pelayaran, pertanian, penanggulangan bencana, serta berbagai aktivitas masyarakat yang dipengaruhi oleh kondisi cuaca. Oleh karena itu, keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki.

Dalam menjalankan tugas operasionalnya, pegawai dituntut memiliki kompetensi yang baik, disiplin kerja yang tinggi, serta komitmen terhadap organisasi. Organisasi juga dituntut mampu memberikan kesempatan pengembangan karir serta sistem kompensasi yang sesuai agar pegawai merasa dihargai dan memiliki motivasi untuk tetap bekerja di dalam

organisasi. Pengembangan karir yang jelas dan kompensasi yang memadai diharapkan mampu menekan munculnya turnover intention pegawai.

Penelitian ini dilakukan pada seluruh pegawai Stasiun Meteorologi Tunggul Wulung Cilacap dengan jumlah responden sebanyak 34 orang. Seluruh responden dijadikan sampel penelitian menggunakan teknik sampling jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan responden penelitian.

B. Karakteristik Responden

Karakteristik responden digunakan untuk memberikan gambaran mengenai identitas pegawai yang menjadi sampel penelitian. Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin dan usia.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 34 responden diperoleh karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin sebagaimana disajikan pada Tabel 4.1.

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	24	71%
Perempuan	10	29%
Jumlah	34	100%

Sumber: Data diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel 4.1 diketahui bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 24 orang (71%), sedangkan responden perempuan juga berjumlah 10 orang (29%). Hal ini menunjukkan bahwa komposisi pegawai berdasarkan jenis kelamin di Stasiun Meteorologi Tunggul Wulung Cilacap lebih banyak laki-laki sehingga penelitian ini dapat

menggambarkan persepsi pegawai dari kedua kelompok secara proporsional.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia disajikan pada Tabel berikut:

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
20–30 Tahun	10	29,4%
31–40 Tahun	15	44,1%
>40 Tahun	9	26,5%
Jumlah	34	100%

Sumber: Data diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel 4.2 diketahui bahwa sebagian besar responden berada pada kelompok usia 31–40 tahun, yaitu sebanyak 15 orang (44,1%). Responden berusia 20–30 tahun berjumlah 10 orang (29,4%), sedangkan responden berusia di atas 40 tahun sebanyak 9 orang (26,5%).

Komposisi tersebut menunjukkan bahwa mayoritas pegawai berada pada usia produktif sehingga memiliki pengalaman kerja yang cukup serta masih memiliki peluang pengembangan karir yang baik dalam organisasi. Kondisi ini menjadi salah satu faktor yang dapat memengaruhi persepsi pegawai terhadap kesempatan pengembangan karir, kompensasi, maupun turnover intention.

C. Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik data penelitian berdasarkan nilai minimum, maksimum, rata-rata (mean), dan standar deviasi dari masing-masing variabel penelitian. Hasil analisis statistik deskriptif disajikan pada Tabel berikut:

Tabel 4. 3 Hasil Uji Statistik deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Total X1	34	9.00	34.00	25.5000	5.75905
Total X2	34	14.00	47.00	36.3529	7.12606
Total Y	34	14.00	50.00	26.9412	9.78540
Valid N (listwise)	34				

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif diketahui bahwa jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 34 orang. Variabel pengembangan karir (X1) memiliki nilai minimum sebesar 9, nilai maksimum sebesar 34, nilai rata-rata (mean) sebesar 25,50, dan standar deviasi sebesar 5,759. Nilai rata-rata yang relatif lebih tinggi dibandingkan dengan standar deviasi menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap pengembangan karir cenderung baik dan penyebaran data relatif homogen.

Variabel kompensasi (X2) memiliki nilai minimum sebesar 14, nilai maksimum sebesar 47, nilai rata-rata (mean) sebesar 36,35, dan

standar deviasi sebesar 7,126. Nilai rata-rata yang lebih besar daripada standar deviasi menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian yang cukup baik terhadap kompensasi yang diterima, dengan tingkat penyebaran data yang masih tergolong rendah sehingga data relatif tidak terlalu bervariasi.

Sementara itu, variabel *turnover intention* (Y) memiliki nilai minimum sebesar 14, nilai maksimum sebesar 50, nilai rata-rata (mean) sebesar 26,94, dan standar deviasi sebesar 9,785. Nilai rata-rata yang lebih besar dibandingkan standar deviasi menunjukkan bahwa jawaban responden terhadap variabel *turnover intention* relatif terkonsentrasi di sekitar nilai rata-rata. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat *turnover intention* pegawai di Stasiun Meteorologi Tunggul Wulung Cilacap cenderung berada pada kategori yang relatif rendah hingga sedang, meskipun masih terdapat variasi persepsi antarresponden.

Secara keseluruhan, hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa data penelitian memiliki penyebaran yang cukup baik, yang ditunjukkan oleh nilai rata-rata setiap variabel yang lebih besar daripada nilai standar deviasinya. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa data yang diperoleh dari responden relatif homogen dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan setiap butir pernyataan dalam mengukur variabel yang diteliti. Pengujian validitas pada penelitian ini menggunakan Corrected Item-Total Correlation dengan bantuan program SPSS versi 26. Suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar daripada r tabel. Berdasarkan jumlah responden sebanyak 34 orang, diperoleh nilai r tabel sebesar 0,339 pada taraf signifikansi 5% ($df = n - 2 = 32$).

Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir (X_1)

Indikator	R Hitung	R-Tabel	Keterangan
X1.1	0,815	0,339	Valid
X1.2	0,826	0,339	Valid
X1.3	0,721	0,339	Valid
X1.4	0,676	0,339	Valid
X1.5	0,753	0,339	Valid
X1.6	0,736	0,339	Valid
X1.7	0,660	0,339	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Pengembangan Karir (X_1) yang disajikan pada Tabel 4.2, diketahui bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai Corrected Item-Total Correlation (r hitung) berkisar antara 0,660 hingga 0,826. Seluruh nilai tersebut lebih besar dibandingkan r tabel sebesar 0,339.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Pengembangan Karir (X_1) dinyatakan

valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian untuk mengukur variabel pengembangan karir pada pegawai Stasiun Meteorologi Tunggul Wulung Cilacap.

Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X₂)

Indikator	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
X2.1	0,624	0,339	Valid
X2.2	0,769	0,339	Valid
X2.3	0,726	0,339	Valid
X2.4	0,609	0,339	Valid
X2.5	0,800	0,339	Valid
X2.6	0,818	0,339	Valid
X2.7	0,853	0,339	Valid
X2.8	0,781	0,339	Valid
X2.9	0,609	0,339	Valid
X2.10	0,690	0,339	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Uji validitas pada variabel kompensasi dilakukan untuk mengetahui apakah setiap butir pernyataan mampu mengukur variabel kompensasi secara tepat. Pengujian dilakukan menggunakan metode Corrected Item-Total Correlation dengan bantuan program SPSS. Berdasarkan jumlah responden sebanyak 34 orang, diperoleh nilai r tabel sebesar 0,339 pada taraf signifikansi 5% ($df = n - 2 = 32$). Suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila memiliki nilai r hitung $>$ r tabel.

Berdasarkan hasil uji validitas yang disajikan pada Tabel 4.3, diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Kompensasi (X₂) memiliki nilai Corrected Item-Total Correlation (r hitung) berkisar antara 0,609 hingga 0,853. Seluruh nilai tersebut lebih besar dibandingkan dengan r tabel sebesar 0,339. Dengan demikian,

seluruh 10 item pernyataan pada variabel kompensasi dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian untuk mengukur persepsi responden mengenai kompensasi di Stasiun Meteorologi Tunggul Wulung Cilacap.

Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Variabel Turnover Intention (Y)

Indikator	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
Y.1	0,832	0,339	Valid
Y.2	0,708	0,339	Valid
Y.3	0,730	0,339	Valid
Y.4	0,743	0,339	Valid
Y.5	0,774	0,339	Valid
Y.6	0,687	0,339	Valid
Y.7	0,784	0,339	Valid
Y.8	0,586	0,339	Valid
Y.9	0,627	0,339	Valid
Y.10	0,689	0,339	Valid
Y.11	0,807	0,339	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Uji validitas pada variabel *turnover intention* bertujuan untuk mengetahui kemampuan setiap butir pernyataan dalam mengukur variabel *turnover intention*. Pengujian dilakukan menggunakan metode Corrected Item-Total Correlation dengan bantuan program SPSS. Suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel (0,339).

Berdasarkan hasil uji validitas yang disajikan pada Tabel 4.4, diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel *Turnover intention* (Y) memiliki nilai Corrected Item-Total Correlation (r hitung) berkisar antara 0,586 hingga 0,832. Seluruh nilai tersebut

lebih besar dibandingkan dengan r tabel sebesar 0,339, sehingga seluruh 11 item pernyataan dinyatakan valid.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada variabel *Turnover intention* (Y) telah memenuhi kriteria validitas dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian untuk mengukur tingkat *turnover intention* pegawai di Stasiun Meteorologi Tunggul Wulung Cilacap.

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap ketiga variabel penelitian, yaitu Pengembangan Karir (X1), Kompensasi (X2), dan *Turnover intention* (Y), seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel (0,339). Dengan demikian, seluruh item kuesioner dinyatakan valid sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian untuk analisis pada tahap selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti. Pengujian reliabilitas pada penelitian ini menggunakan metode Cronbach's Alpha dengan bantuan program SPSS. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ (Imam Ghozali, 2016).

Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini disajikan pada Tabel berikut:

Tabel 4. 7 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pengembangan Karir (X ₁)	7	0,864	Reliabel
Kompensasi (X ₂)	10	0,900	Reliabel
Turnover Intention (Y)	11	0,907	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, diketahui bahwa variabel Pengembangan Karir (X₁) memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,864. Nilai tersebut lebih besar dari 0,60 sehingga seluruh item pernyataan pada variabel pengembangan karir dinyatakan reliabel.

Variabel Kompensasi (X₂) memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,900. Nilai tersebut juga lebih besar dari 0,60, sehingga instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel kompensasi dinyatakan reliabel.

Selanjutnya, variabel *Turnover intention* (Y) memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,907. Nilai tersebut menunjukkan bahwa instrumen pada variabel *turnover intention* memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik dan dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

Secara keseluruhan, seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian telah memenuhi kriteria reliabilitas. Dengan demikian, kuesioner yang digunakan memiliki tingkat

konsistensi yang baik dan layak digunakan untuk analisis data pada tahap selanjutnya.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan sebelum pengujian hipotesis untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan telah memenuhi asumsi-asumsi dasar regresi linear. Pengujian ini bertujuan agar hasil analisis regresi yang diperoleh bersifat *Best Linear Unbiased Estimator* (BLUE), sehingga dapat menghasilkan estimasi yang akurat dan dapat dipercaya. Dalam penelitian ini, uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Untuk menguji apakah data terdistribusi normal atau tidak maka dilakukan uji statistic Kolmogorov-Smirnov Test. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi $> 0,05$. Hasil pengujian normalitas sebagai berikut:

Tabel 4. 8 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		8.12819474
Most Extreme Differences	Absolute		.094
	Positive		.094
	Negative		-.071
Test Statistic			.094
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.616
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.603
		Upper Bound	.629

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: *Data primer diolah, 2026.*

Berdasarkan hasil uji normalitas di atas dapat diketahui nilai

Asymp. Sig sebesar $0,200 > 0,05$, maka nilai residual tersebut berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan atau korelasi yang tinggi antarvariabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengalami multikolinearitas. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation*

Factor (VIF). Model dinyatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai Tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 .

Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4.9 berikut.

Tabel 4. 9 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Total X1	.993	1.008
	Total X2	.993	1.008

a. Dependent Variable: Total Y

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel 4.9 diketahui bahwa variabel Pengembangan Karir memiliki nilai Tolerance sebesar 0,993 dan VIF sebesar 1,008, sedangkan variabel Kompensasi juga memiliki nilai Tolerance sebesar 0,993 dan VIF sebesar 1,008. Nilai tolerance seluruh variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi penelitian ini. Dengan demikian, masing-masing variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen secara independen tanpa adanya hubungan linear yang tinggi antarvariabel bebas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians residual pada model regresi. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengalami heteroskedastisitas atau memiliki varians residual yang konstan (homoskedastisitas). Dalam penelitian ini, pengujian dilakukan menggunakan Uji Glejser. Model dinyatakan bebas dari heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

Hasil uji heteroskedastisitas disajikan pada Tabel 4.10 berikut.

Tabel 4. 10 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.467	5.266		2.937	.006
Total X1	-.106	.140	-.130	-.758	.454
Total X2	-.171	.113	-.260	-1.513	.140

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel 4.10 diketahui bahwa variabel Pengembangan Karir memiliki nilai signifikansi sebesar 0,454, sedangkan variabel Kompensasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,140. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, varians residual pada model

regresi bersifat konstan atau homoskedastis sehingga memenuhi salah satu asumsi dasar regresi linear berganda.

Berdasarkan hasil pengujian asumsi klasik, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi seluruh asumsi dasar regresi linear. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal, hasil uji multikolinearitas menunjukkan tidak terdapat hubungan yang tinggi antarvariabel independen, dan hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Oleh karena itu, model regresi dalam penelitian ini dinyatakan layak digunakan untuk melakukan analisis regresi linear berganda serta pengujian hipotesis mengenai pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Turnover Intention pegawai di Stasiun Meteorologi Tunggul Wulung Cilacap.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel Pengembangan Karir (X_1) dan Kompensasi (X_2) terhadap Turnover Intention (Y) pada pegawai Stasiun Meteorologi Tunggul Wulung Cilacap. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui arah hubungan serta besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4. 11 Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	62.238	9.574		6.501	.000
Total X1	-.617	.254	-.363	-2.424	.021
Total X2	-.538	.206	-.392	-2.618	.014

a. Dependent Variable: Total Y

Sumber: Output SPSS, 2026.

$$Y = 62,238 - 0,617X_1 - 0,538X_2 + e$$

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada Tabel 4.11, diperoleh persamaan regresi yaitu $Y = 62,238 - 0,617X_1 - 0,538X_2 + e$. Nilai konstanta sebesar 62,238 menunjukkan bahwa apabila variabel pengembangan karir (X_1) dan kompensasi (X_2) dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai *turnover intention* (Y) diprediksi sebesar 62,238. Konstanta tersebut merupakan nilai dasar yang digunakan dalam membentuk model persamaan regresi sebelum dipengaruhi oleh variabel independen.

Berdasarkan persamaan tersebut, variabel pengembangan karir (X_1) memiliki koefisien regresi sebesar -0,617, yang berarti setiap peningkatan satu satuan pengembangan karir akan menurunkan *turnover intention* sebesar 0,617 satuan dengan asumsi variabel kompensasi tetap. Sementara itu, variabel kompensasi (X_2) memiliki koefisien regresi sebesar -0,538, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan kompensasi akan menurunkan *turnover intention* sebesar 0,538 satuan dengan asumsi variabel pengembangan

karir tetap. Koefisien regresi yang bernilai negatif pada kedua variabel menunjukkan bahwa pengembangan karir dan kompensasi memiliki hubungan yang berlawanan arah dengan *turnover intention*. Dengan demikian, semakin baik pengembangan karir dan kompensasi yang diberikan oleh Stasiun Meteorologi Tunggul Wulung Cilacap, maka kecenderungan pegawai untuk memiliki *turnover intention* akan semakin rendah.

5. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah variabel Pengembangan Karir dan Kompensasi berpengaruh terhadap Turnover Intention, baik secara parsial maupun simultan. Pengujian dilakukan menggunakan uji t (parsial) dan uji F (simultan) pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut.

- 1) Apabila nilai Sig. < 0,05, maka hipotesis diterima.
- 2) Apabila nilai Sig. > 0,05, maka hipotesis ditolak.

Hasil uji parsial disajikan pada Tabel 4.12:

Tabel 4. 12 Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1. (Constant)	62.238	9.574		6.501	.000

Total X1	-.617	.254	-.363	-2.424	.021
Total X2	-.538	.206	-.392	-2.618	.014

a. Dependent Variable: Total Y

Sumber: *Output SPSS, 2026.*

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 4.12, variabel pengembangan karir (X_1) memperoleh nilai t hitung sebesar -2,424 dengan nilai signifikansi 0,021. Karena nilai t hitung ($-2,424 > t$ tabel (2,040) dan nilai signifikansi $0,021 < 0,05$, maka H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pegawai di Stasiun Meteorologi Tunggul Wulung Cilacap. Dengan demikian, semakin baik pengembangan karir yang diberikan organisasi, maka semakin rendah kecenderungan pegawai untuk memiliki *turnover intention*.

Selanjutnya, variabel kompensasi (X_2) memperoleh nilai t hitung sebesar -2,618 dengan nilai signifikansi 0,014. Karena nilai t hitung ($-2,618 > t$ tabel (2,040) dan nilai signifikansi $0,014 < 0,05$, maka H_2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pegawai di Stasiun Meteorologi Tunggul Wulung Cilacap. Artinya, semakin baik kompensasi yang diterima pegawai, maka semakin rendah kecenderungan pegawai untuk meninggalkan organisasi.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (Uji F) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen, yaitu pengembangan karir (X_1) dan kompensasi (X_2), secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen, yaitu *turnover intention* (Y). Pengujian dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan tingkat signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Adapun hasil uji F dapat dilihat pada Tabel 4.13.

Tabel 4. 13 Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	979.653	2	489.827	6.965	.003 ^b
Residual	2180.229	31	70.330		
Total	3159.882	33			

a. Dependent Variable: Total Y

b. Predictors: (Constant), Total X2, Total X1

Sumber: Output SPSS, 2026.

Berdasarkan Tabel 4.13. diperoleh nilai Fhitung sebesar 6,965 dengan nilai signifikansi sebesar 0,003. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,003 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di Stasiun Meteorologi Tunggul Wulung Cilacap.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak digunakan untuk menjelaskan

hubungan antara variabel pengembangan karir dan kompensasi terhadap *turnover intention*. Artinya, secara bersama-sama kedua variabel independen mampu memberikan pengaruh terhadap perubahan tingkat *turnover intention* karyawan.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen, yaitu Pengembangan Karir (X_1) dan Kompensasi (X_2) dalam menjelaskan variasi perubahan variabel dependen, yaitu Turnover Intention (Y). Semakin besar nilai koefisien determinasi, maka semakin besar pula kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Sebaliknya, semakin kecil nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa masih terdapat faktor-faktor lain di luar model penelitian yang memengaruhi variabel dependen.

Hasil uji koefisien determinasi disajikan pada Tabel 4.12 berikut.

Tabel 4. 14 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.557 ^a	.310	.266	8.38630

a. Predictors: (Constant), Total X2, Total X1

b. Dependent Variable: Total Y

Sumber: Output SPSS, 2026.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh nilai R Square sebesar 0,310 atau 31,0%, sedangkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,266 atau 26,6%.

Nilai R Square sebesar 0,310 menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir dan kompensasi secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi *turnover intention* sebesar 31,0%. Sementara itu, 69,0% sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, beban kerja, budaya organisasi, maupun faktor-faktor lainnya.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dipaparkan pada bagian sebelumnya, baik melalui analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, maupun uji hipotesis, maka pada bagian ini diuraikan pembahasan mengenai pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap *turnover intention* pegawai di Stasiun Meteorologi Tunggul Wulung Cilacap, baik secara parsial maupun simultan, dengan mengaitkan temuan tersebut pada teori dan hasil penelitian terdahulu yang relevan.

1. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap *Turnover intention*

Hasil pengujian hipotesis pertama (H_1) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pegawai di Stasiun Meteorologi Tunggul Wulung

Cilacap. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar -2,424 yang lebih besar dari t tabel (2,040) serta nilai signifikansi sebesar 0,021 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05, sehingga H_1 diterima. Nilai koefisien regresi variabel pengembangan karir sebesar -0,617 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pengembangan karir akan menurunkan *turnover intention* sebesar 0,617 satuan, dengan asumsi variabel kompensasi tetap.

Temuan ini sejalan dengan perspektif Social Exchange Theory yang menjelaskan hubungan timbal balik antara organisasi dan pegawai. Ketika organisasi memberikan kesempatan pengembangan karir yang jelas dan terstruktur, misalnya melalui pendidikan dan pelatihan, sertifikasi, maupun promosi jabatan, pegawai akan merasa dihargai dan memiliki kepastian atas prospek masa depannya di dalam organisasi. Perasaan dihargai tersebut kemudian dibalas pegawai dalam bentuk loyalitas dan komitmen yang lebih tinggi, sehingga keinginan untuk berpindah kerja atau *turnover intention* menjadi semakin rendah.

Nilai rata-rata (mean) variabel pengembangan karir sebesar 25,50 menunjukkan bahwa persepsi pegawai terhadap pengembangan karir di Stasiun Meteorologi Tunggul Wulung Cilacap tergolong cukup baik, meskipun masih terdapat ruang untuk perbaikan, khususnya pada aspek kejelasan jalur karir dan kesempatan promosi jabatan. Temuan ini memperkuat hasil penelitian Kumbara (2018) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap turnover

intention. Namun demikian, hasil penelitian ini berbeda dengan temuan Tri dkk. (2022) yang menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Perbedaan hasil tersebut diduga disebabkan oleh perbedaan karakteristik objek penelitian, mengingat penelitian ini dilakukan pada instansi pemerintah yang memiliki sistem jenjang karir formal berbasis kepangkatan dan golongan, berbeda dengan sektor swasta yang umumnya menerapkan sistem pengembangan karir yang lebih fleksibel.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover intention*

Hasil pengujian hipotesis kedua (H_2) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pegawai di Stasiun Meteorologi Tunggul Wulung Cilacap. Nilai t hitung yang diperoleh sebesar -2,618, lebih besar dari t tabel (2,040), dengan nilai signifikansi sebesar 0,014 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga H_2 diterima. Nilai koefisien regresi kompensasi sebesar -0,538 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan kompensasi akan menurunkan *turnover intention* sebesar 0,538 satuan, dengan asumsi variabel pengembangan karir tetap.

Dilihat dari besaran koefisien beta terstandarisasi (Standardized Coefficients Beta), variabel kompensasi memiliki nilai beta sebesar -0,392, sedikit lebih besar dibandingkan beta pengembangan karir sebesar -0,363. Hal ini mengindikasikan bahwa dalam konteks penelitian ini, kompensasi memberikan kontribusi pengaruh yang relatif

lebih dominan dibandingkan pengembangan karir dalam menekan *turnover intention* pegawai.

Temuan ini konsisten dengan Social Exchange Theory yang memandang kompensasi sebagai salah satu bentuk penghargaan (reward) yang diberikan organisasi atas kontribusi pegawai. Pegawai yang merasa memperoleh kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi, sehingga keinginan untuk mencari pekerjaan lain menjadi berkurang. Nilai rata-rata variabel kompensasi sebesar 36,35 menunjukkan bahwa secara umum pegawai memberikan penilaian yang cukup positif terhadap kompensasi yang diterima, baik dalam bentuk gaji, insentif, maupun tunjangan lainnya.

Temuan ini memperkuat hasil penelitian Saputra dkk. (2022) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Namun demikian, hasil ini berbeda dengan penelitian Yanti (2022) dan Ramadhani dkk. (2023) yang menemukan pengaruh positif antara kompensasi dan turnover intention. Perbedaan arah pengaruh tersebut diduga disebabkan oleh perbedaan karakteristik responden, sistem kompensasi yang berlaku pada masing-masing organisasi, serta persepsi pegawai terhadap keadilan kompensasi yang diterima.

3. Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi secara Simultan terhadap *Turnover intention*

Hasil pengujian hipotesis ketiga (H_3) menunjukkan bahwa pengembangan karir dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pegawai di Stasiun Meteorologi Tunggal Wulung Cilacap. Hal ini dibuktikan dari nilai F hitung sebesar 6,965 dengan nilai signifikansi sebesar 0,003, yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05, sehingga H_3 diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa model regresi yang dibangun dalam penelitian ini layak (fit) digunakan untuk menjelaskan pengaruh gabungan kedua variabel independen terhadap *turnover intention*.

Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,310 menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir dan kompensasi secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi *turnover intention* pegawai sebesar 31,0%, sedangkan sisanya sebesar 69,0% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, beban kerja, maupun budaya organisasi. Besaran kontribusi tersebut menunjukkan bahwa meskipun pengembangan karir dan kompensasi terbukti berpengaruh signifikan, kedua faktor tersebut bukan satu-satunya penentu utama tinggi rendahnya *turnover intention* pegawai, sehingga organisasi tetap perlu memperhatikan aspek-aspek lain dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Kumbara (2018) dan Budiyanto (2022) yang juga menemukan bahwa kompensasi dan

pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Hasil ini memperkuat perspektif Social Exchange Theory bahwa ketika organisasi memberikan dua bentuk investasi sekaligus, yaitu pengembangan karir dan kompensasi yang layak, pegawai akan merasa memperoleh timbal balik yang memadai atas kontribusi mereka, sehingga mendorong terciptanya hubungan kerja yang lebih langgeng dan menurunkan kecenderungan untuk keluar dari organisasi.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan sistem pengembangan karir dan kompensasi pegawai di Stasiun Meteorologi Tunggal Wulung Cilacap memiliki peran penting dan strategis dalam menekan tingkat *turnover intention*. Oleh karena itu, perbaikan pada kedua aspek tersebut, baik secara terpisah maupun secara bersamaan, dapat menjadi salah satu strategi efektif bagi organisasi dalam mempertahankan pegawai serta menjaga stabilitas sumber daya manusia di lingkungan kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap *turnover intention* pegawai di Stasiun Meteorologi Tunggul Wulung Cilacap, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Pengembangan karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pegawai di Stasiun Meteorologi Tunggul Wulung Cilacap. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar -2,424 yang lebih besar dari t tabel (2,040) dan nilai signifikansi sebesar 0,021 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga H_1 diterima. Artinya, semakin baik pengembangan karir yang diberikan organisasi, maka semakin rendah kecenderungan pegawai untuk memiliki *turnover intention*.
2. Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pegawai di Stasiun Meteorologi Tunggul Wulung Cilacap. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar -2,618 yang lebih besar dari t tabel (2,040) dan nilai signifikansi sebesar 0,014 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga H_2 diterima. Artinya, semakin baik kompensasi yang diterima pegawai, maka semakin rendah kecenderungan pegawai untuk meninggalkan organisasi.
3. Pengembangan karir dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pegawai di Stasiun Meteorologi

Tunggul Wulung Cilacap, dengan nilai F hitung sebesar 6,965 dan nilai signifikansi sebesar 0,003 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga H_3 diterima. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,310 menunjukkan bahwa pengembangan karir dan kompensasi secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi *turnover intention* pegawai sebesar 31,0%, sedangkan sisanya sebesar 69,0% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini membuktikan bahwa pengembangan karir dan kompensasi merupakan dua faktor penting yang berperan dalam menekan tingkat *turnover intention* pegawai, baik secara parsial maupun simultan, sehingga perlu menjadi perhatian utama bagi Stasiun Meteorologi Tunggul Wulung Cilacap dalam upaya mempertahankan sumber daya manusia yang dimilikinya.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak-pihak terkait.

1. Bagi Stasiun Meteorologi Tunggul Wulung Cilacap

Stasiun Meteorologi Tunggul Wulung Cilacap diharapkan dapat terus meningkatkan sistem pengembangan karir pegawai melalui penyusunan jalur karir yang lebih jelas, transparan, dan berbasis kompetensi. Selain itu, organisasi juga perlu memberikan kesempatan yang lebih luas kepada pegawai untuk mengikuti pendidikan, pelatihan,

sertifikasi, maupun promosi jabatan berdasarkan prestasi kerja. Upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, dan komitmen pegawai sehingga mampu menurunkan tingkat turnover intention.

Organisasi juga diharapkan dapat terus mengevaluasi sistem kompensasi agar tetap kompetitif, adil, dan sesuai dengan beban kerja serta tanggung jawab pegawai. Pemberian kompensasi yang layak, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial, akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai dan memperkuat keinginan mereka untuk tetap bekerja di dalam organisasi.

2. Bagi Pegawai

Pegawai diharapkan dapat memanfaatkan berbagai kesempatan pengembangan karir yang disediakan organisasi untuk meningkatkan kompetensi, pengetahuan, dan keterampilan. Selain itu, pegawai diharapkan dapat terus meningkatkan profesionalisme, disiplin, serta kinerja sehingga memiliki peluang yang lebih besar untuk memperoleh pengembangan karir sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan karena hanya menggunakan dua variabel independen, yaitu Pengembangan Karir dan Kompensasi, yang mampu menjelaskan Turnover Intention sebesar 31,0%. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang diduga berpengaruh terhadap Turnover Intention, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, stres kerja, beban kerja, maupun work-life balance. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat memperluas objek penelitian pada instansi pemerintah maupun organisasi lainnya sehingga hasil penelitian dapat dibandingkan dan memiliki tingkat generalisasi yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Blau, P. M. (1968). *Social Exchange*. *International Encyclopedia of the Social Sciences*, 7(4), 452–457.
- Budiyanto, A. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Pengembangan Karier Terhadap *Turnover intention* Karyawan Pada PT. Nesitor. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 104–118.
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). *Social Exchange* theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31(6), 874–900.
- Fransisca, E. Y. (2022). *Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover intention Karyawan Pada Pt. Mitra Bisnis Seluler Pekanbaru*. Universitas Islam Riau Pekanbaru.
- Gary, D. (2020). Human Resource Management. In *Pearson (2020)* (Vol. 16). Edisi.
- Ghozali, & Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25, Edisi Kesembilan. In *Seminar Nasional Hasil Penelitian-Stimik Handayani Denpasar* (Issue September). Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). Manajemen sumber daya manusia (revisi). *Jakarta: Bumi Aksara*.
- Homans, G. C. (1958). Social behavior as exchange. *American Journal of Sociology*, 63(6), 597–606.
- Irawan, Idayati, F., Praskadinata, H. Y. C., Dina, F., Abdurohim, Tasriastuti, N. A., Triono, F., Irdhayanti, E., Bisri, T. S., Nurdiah, S., Harapan, E., Koesmono, T., Rachmawati, I. A. K., & Saputra, M. An. (2021). *Pengembangan Sumber Daya Manusia yang Berkelanjutan*. CV. EUREKA MEDIA AKSARA.
- Karimuddin Abdullah, dkk. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif. In N. Saputra (Ed.), *Yayasan Penerbit Muhammad Zaini*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Kumbara, V. B. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap *Turnover intention* Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Padang. *Jurnal Ekobistek*, 43–50.
- Mobley, W. H. (1982). Some unanswered questions in turnover and withdrawal research. *Academy of Management Review*, 7(1), 111–116.
- Mujanah, S. (2019). *Manajemen Kompensasi*. Putra Media Nusantara. <http://repository.untag-sby.ac.id/8895/1/BUKU> MANAJEMEN KOMPENSASI SITI MUJANAH.pdf
- Ramadhani, R., Fikri, K., & Ramadhan, R. R. (2023). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, dan kompetensi terhadap *Turnover intention* karyawan

- PT. Garuda Ekspres Nusantara Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(1), 444–459.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2013). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi edisi ketiga*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational*. Pearson.
- Saputra, E. K., Zainiyah, Z., 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.
- Sedarmayanti. (2017). Pengembangan sumber daya manusia. Bandung: PT Refika Aditama.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*. Stie Ykpn.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methodes)*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Ke). Jakarta: Kencana.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, *turnover intention*, and turnover: path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259–293.
- Tri, R., Nugraheni, H., Winarsunu, T., & Pertiwi, R. E. (2022). Pengaruh pengembangan karier terhadap *turnover intention* pada karyawan □ *Cognicia*. 10(246), 99–105. <https://doi.org/0.22219/cognicia.v10i2.22466>
- Tsauri, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STAIN Jember Press.
- Yanti, N. (2022). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover intention Pada Karyawan Tajur Keramik*. Universitas Pakuan Bogor.
- Zunaidah, & Hadjri, M. I. (2019). *Pengembangan SDM dan Penilaian Prestasi Kerja*. UNSRI Press.
- Zunaidah, Susetyo, D., & Hadjri, M. I. (2020). *Kompensasi*. UNSRI Press.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN DI STASIUN METEOROLOGI TUNGGUL WULUNG CILACAP

Identitas Responden

Nama :

Jenis Kelamin :

Usia :

Pilihlah salah satu jawaban menurut Bapak/Ibu/Sdr (i) yang paling sesuai dengan kenyataan yang dialami, dengan memberi tanda cheklist (✓) pada salah satu alternatif jawaban yang dianggap paling sesuai. Alternatif jawaban tersebut adalah :

STS	TS	N	S	SS
-----	----	---	---	----

Keterangan :

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

N : Netral

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

7	Perusahaan memberikan jaminan kesehatan kepada saya					
8	Perusahaan memberikan tunjangan hari raya kepada saya					
d. Fasilitas						
9	Perusahaan memberikan tempat kerja yang nyaman kepada saya					
10	Perusahaan menyiapkan tempat ibadah yang nyaman kepada saya					

Variabel Y *Turnover intention*

No	Pertanyaan/Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
a. Keinginan untuk Keluar						
1	Saya mulai merasa bosan dengan pekerjaan saya					
2	Keinginan saya untuk berpindah timbul karena merasa jenuh dengan pekerjaan saat ini					
3	Saya merasa gaji yang ditawarkan di perusahaan lain lebih besar dibandingkan dengan gaji di perusahaan saat ini					
b. Keinginan Mencari Pekerjaan Lain						
4	Saya secara rutin melihat-lihat lowongan pekerjaan dari perusahaan lain					
5	Saya memiliki ketertarikan untuk pindah saat melihat info lowongan pekerjaan di perusahaan lain					
6	Saya mulai mencari lowongan pekerjaan di perusahaan lain					
7	Saya sering menanyakan kepada orang lain terkait peluang kerja di perusahaan lain					
c. Rencana Meninggalkan Pekerjaan						
8	Saya bekerja tidak optimal karena memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan					
9	Saya memiliki niat untuk pindah dalam waktu dekat ini					
10	Saya berniat keluar dari tempat saya bekerja karena pekerjaan yang terlalu berat					
11	Keinginan saya untuk berpindah timbul karena adanya kesempatan tawaran pekerjaan lain yang lebih baik					

Lampiran 2 Hasil Output Uji SPSS Statistic 27

		Correlations							
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	Total X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.567**	.563**	.448**	.577**	.629**	.415*	.815**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.008	.000	.000	.015	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34
X1.2	Pearson Correlation	.567**	1	.481**	.551**	.517**	.564**	.601**	.826**
	Sig. (2-tailed)	.000		.004	.001	.002	.001	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34
X1.3	Pearson Correlation	.563**	.481**	1	.375*	.442**	.464**	.397*	.721**
	Sig. (2-tailed)	.001	.004		.029	.009	.006	.020	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34
X1.4	Pearson Correlation	.448**	.551**	.375*	1	.439**	.235	.546**	.676**
	Sig. (2-tailed)	.008	.001	.029		.009	.180	.001	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34
X1.5	Pearson Correlation	.577**	.517**	.442**	.439**	1	.589**	.323	.753**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.009	.009		.000	.063	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34
X1.6	Pearson Correlation	.629**	.564**	.464**	.235	.589**	1	.243	.736**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.006	.180	.000		.166	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34
X1.7	Pearson Correlation	.415*	.601**	.397*	.546**	.323	.243	1	.660**
	Sig. (2-tailed)	.015	.000	.020	.001	.063	.166		.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34
Total X1	Pearson Correlation	.815**	.826**	.721**	.676**	.753**	.736**	.660**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	34	34	34	34	34	34	34	34

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

[illegible]

X2.8	Pearson Correlation	.384*	.560**	.484**	.404*	.598**	.667**	.664**	1	.425*	.546**	.781**
	Sig. (2-tailed)	.025	.001	.004	.018	.000	.000	.000		.012	.001	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X2.9	Pearson Correlation	.342*	.463**	.326	.238	.439**	.413*	.496**	.425*	1	.332	.609**
	Sig. (2-tailed)	.048	.006	.060	.174	.009	.015	.003	.012		.055	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X2.10	Pearson Correlation	.316	.470**	.384*	.309	.610**	.514**	.504**	.546**	.332	1	.690**
	Sig. (2-tailed)	.069	.005	.025	.075	.000	.002	.002	.001	.055		.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Total X2	Pearson Correlation	.624**	.769**	.726**	.609**	.800**	.818**	.853**	.781**	.609**	.690**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

[illegible]

Y.7	Pearson Correlation	.694*	.407*	.485*	.625*	.567*	.501*	1	.420*	.477*	.377*	.567*	.784*
	Sig. (2-tailed)	.000	.017	.004	.000	.000	.003		.013	.004	.028	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y.8	Pearson Correlation	.506*	.333	.359*	.278	.350*	.417*	.420*	1	.221	.423*	.296	.586*
	Sig. (2-tailed)	.002	.054	.037	.112	.042	.014	.013		.209	.013	.089	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y.9	Pearson Correlation	.388*	.477*	.456*	.266	.648*	.326	.477*	.221	1	.245	.539*	.627*
	Sig. (2-tailed)	.023	.004	.007	.129	.000	.060	.004	.209		.162	.001	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y.10	Pearson Correlation	.566*	.626*	.529*	.617*	.285	.426*	.377*	.423*	.245	1	.462*	.689*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.103	.012	.028	.013	.162		.006	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y.11	Pearson Correlation	.561*	.573*	.650*	.597*	.742*	.457*	.567*	.296	.539*	.462*	1	.807*
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.007	.000	.089	.001	.006		.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Total Y	Pearson Correlation	.832*	.708*	.730*	.743*	.774*	.687*	.784*	.586*	.627*	.689*	.807*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.864	7

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.900	10

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.907	11

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	8.12819474
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.094
	Negative	-.071
Test Statistic		.094
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.616
	99% Confidence Interval	Lower Bound .603
		Upper Bound .629

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Coefficients^a

		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Total X1	.993	1.008
	Total X2	.993	1.008

a. Dependent Variable: Total Y

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	15.467	5.266		2.937
	Total X1	-.106	.140	-.130	-.758
	Total X2	-.171	.113	-.260	-1.513

a. Dependent Variable: ABS_RES

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	62.238	9.574			6.501	.000
Total X1	-.617	.254	-.363		-2.424	.021
Total X2	-.538	.206	-.392		-2.618	.014

a. Dependent Variable: Total Y

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	979.653	2	489.827	6.965	.003 ^b
Residual	2180.229	31	70.330		
Total	3159.882	33			

a. Dependent Variable: Total Y

b. Predictors: (Constant), Total X2, Total X1

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.557 ^a	.310	.266	8.38630

a. Predictors: (Constant), Total X2, Total X1

b. Dependent Variable: Total Y

Lampiran 3 Tabulasi Data Penelitian

NO	PENGEMBANGAN KARIR (X1)								KOMPENSASI (X2)										TURNOVER INTENTION												
	X1 .1	X1 .2	X1 .3	X1 .4	X1 .5	X1 .6	X1 .7	T	X2 .1	X2 .2	X2 .3	X2 .4	X2 .5	X2 .6	X2 .7	X2 .8	X2 .9	X2. 10	T	Y. 1	Y. 2	Y. 3	Y. 4	Y. 5	Y. 6	Y. 7	Y. 8	Y. 9	Y. 10	Y. 11	T
1	3	2	2	3	3	2	3	18	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	47	2	1	1	2	2	2	2	4	2	1	1	20
2	4	4	4	3	4	5	3	27	2	3	4	5	4	3	3	4	3	4	35	2	1	3	3	1	1	1	1	2	3	2	20
3	5	5	5	4	4	4	5	32	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	44	1	3	2	2	2	1	1	1	3	2	3	21
4	4	4	4	2	3	5	3	25	3	4	4	4	5	4	3	4	5	4	40	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	3	17
5	3	5	3	5	5	4	5	30	4	4	2	2	4	3	4	3	5	5	36	3	1	3	5	1	1	4	1	1	3	2	25
6	2	4	4	3	4	4	4	25	3	4	4	3	2	2	3	3	3	2	29	3	3	4	3	4	4	2	3	3	4	4	37
7	3	4	1	4	4	4	3	23	4	4	5	4	2	3	3	4	4	4	37	3	4	2	3	2	3	4	2	3	3	3	32
8	4	3	3	4	3	4	4	25	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	44	2	1	1	1	1	1	2	4	2	2	1	18
9	4	5	5	5	3	3	4	29	4	3	3	4	3	4	4	5	3	5	38	2	1	2	1	3	3	2	1	1	1	2	19
10	5	5	5	3	5	5	4	32	5	5	4	4	5	4	5	5	5	3	45	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	3	16
11	5	4	4	4	2	5	4	28	4	3	3	4	3	2	4	3	3	2	31	4	4	3	4	5	4	5	5	4	3	5	46
12	3	5	4	4	3	2	5	26	2	4	3	3	4	3	3	5	5	5	37	3	3	1	3	2	2	4	2	2	1	1	24
13	4	4	5	5	5	4	4	31	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	47	2	1	1	1	1	4	1	1	1	2	1	16
14	2	2	3	3	4	3	2	19	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	46	3	3	3	5	3	3	5	4	3	4	3	39
15	4	3	5	4	5	3	4	28	3	5	3	3	3	2	3	3	3	4	32	3	4	3	3	3	4	2	3	4	2	2	33
16	4	4	4	4	3	4	3	26	3	3	2	4	4	5	2	4	3	3	33	2	3	1	3	2	3	3	1	2	2	3	25
17	4	2	2	4	4	3	3	22	2	1	1	1	1	1	1	2	3	1	14	3	1	2	2	3	4	5	4	2	2	3	31
18	4	5	4	4	4	3	4	28	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	22

NO	PENGEMBANGAN KARIR (X1)								KOMPENSASI (X2)										TURNOVER INTENTION												
	X1 .1	X1 .2	X1 .3	X1 .4	X1 .5	X1 .6	X1 .7	T	X2 .1	X2 .2	X2 .3	X2 .4	X2 .5	X2 .6	X2 .7	X2 .8	X2 .9	X2. 10	T	Y. 1	Y. 2	Y. 3	Y. 4	Y. 5	Y. 6	Y. 7	Y. 8	Y. 9	Y. 10	Y. 11	T
19	3	4	3	4	3	3	3	23	4	5	4	4	4	5	5	5	4	3	43	2	2	2	1	1	2	2	5	3	3	1	24
20	3	2	3	2	3	3	4	20	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	45	2	2	1	1	1	3	1	3	1	2	1	18
21	5	5	4	5	5	5	5	34	3	3	3	4	3	3	2	3	4	4	32	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	15
22	2	1	3	3	1	1	3	14	3	4	3	2	2	3	3	3	3	2	28	4	3	2	4	4	3	2	1	4	3	4	34
23	5	5	4	4	5	4	5	32	2	3	3	5	3	4	3	4	4	3	34	2	5	2	3	3	3	1	4	1	4	3	31
24	5	5	3	5	4	2	4	28	4	3	3	4	5	4	3	3	3	4	36	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	14
25	4	4	4	3	4	5	3	27	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	39	5	3	4	3	4	5	4	5	2	4	3	42
26	2	4	3	3	3	3	2	20	4	3	3	3	3	4	3	3	2	4	32	2	1	3	1	1	2	1	2	2	2	1	18
27	4	5	5	5	5	5	5	34	2	4	5	5	4	4	4	3	4	4	39	1	1	3	1	4	2	2	2	3	1	2	22
28	4	3	3	3	4	3	3	23	3	3	4	4	4	3	3	4	2	4	34	3	3	2	2	3	3	2	3	4	2	2	30
29	1	2	3	4	2	1	3	16	4	4	4	2	4	3	3	4	3	4	35	3	3	2	2	4	4	5	2	5	2	3	35
30	4	4	5	5	3	3	5	29	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	46	1	2	1	1	1	2	1	1	1	3	1	15
31	1	2	1	1	1	1	2	9	4	3	3	4	3	3	3	3	5	3	34	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	50
32	3	5	2	5	3	4	5	27	3	4	4	5	3	4	3	4	4	3	37	2	4	3	4	2	3	4	2	2	3	3	32
33	3	4	4	4	3	4	4	26	3	3	3	2	4	4	3	4	3	3	32	5	2	3	5	2	3	3	4	1	3	3	34
34	5	4	5	5	5	5	2	31	3	2	3	2	3	2	2	3	4	2	26	4	2	5	3	5	3	5	3	4	2	5	41

Lampiran 4 r Tabel

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392

Lampiran 5 t Tabel

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005

Lampiran 6 F Tabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96

Lampiran 7 Dokumentasi Penelitian



Lampiran 8 Biodata Penulis

Nama	Rio Heksa Pratama	
NIM	22BH10051	
Program Studi	Manajemen	
Fakultas	Ekonomi	
Universitas	Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali Cilacap	
Judul Skripsi	Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Turnover Intention Karyawan di Stasiun Meteorologi Tunggul Wulung Cilacap	
Email/TTL	rioheksa22@gmail.com / Banyumas 22 Desember 2003	