

## Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia dan Motivasi terhadap Turnover Intention pada PT. Asiamax Mining Indonesia

Julisa A. Goni,  
Wehelmina Rumawas,  
Aneke Y. Punuindoong

*Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi  
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi  
andinigoni5@gmail.com*

---

### ABSTRACT

*In the context of PT. Asiamax Mining Indonesia, it is important to understand how human resource management practices and motivation affect employee turnover intention. Companies need to identify factors that can increase employee retention and reduce turnover, given the high costs associated with the recruiting and training new employees in the mining industry. This study aims to determine the effect of human management of human resource management practices and motivation on turnover intention at PT. Asiamax Mining Indonesia. This study uses quantitative research, with employees of PT. Asiamax Mining Indonesia as the research population. The sampling technique used is saturated sampling technique, with 100 respondents. The data analysis technique used in this study is Partial Least Squares (PLS) Structural Equation Modeling (SEM). The results of this study indicate that human resource management practices and motivation have a significant effect on turnover intention at PT. Asiamax Mining Indonesia.*

*Keyword: Human Resource Management Practices, Motivation, Turnover Intention*

---

### ABSTRAK

Dalam konteks PT. Asiamax Mining Indonesia, penting untuk memahami bagaimana praktek manajemen sumber daya manusia dan motivasi mempengaruhi turnover intention karyawan. Perusahaan perlu mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat meningkatkan retensi karyawan dan mengurangi turnover, mengingat biaya yang tinggi terkait dengan rekrutmen dan pelatihan karyawan baru di industri pertambangan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh praktek manajemen sumber daya manusia dan motivasi terhadap turnover intention pada PT. Asiamax Mining Indonesia. Dalam penelitian ini menggunakan penelitian jenis kuantitatif, dengan karyawan PT. Asiamax Mining Indonesia sebagai populasi penelitian. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh, dengan jumlah 100 responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Partial Least Square (PLS) Structural Equation Modeling (SEM). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa praktek manajemen sumber daya manusia dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention pada PT. Asiamax Mining Indonesia.

**Kata Kunci:** Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia, Motivasi, Turnover Intention

---

### PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, manajemen sumber daya manusia (MSDM) memegang peranan krusial dalam keberhasilan dan keberlanjutan suatu organisasi. Keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada kualitas dan kinerja karyawannya. Namun, salah satu tantangan utama yang dihadapi oleh banyak organisasi adalah tingginya tingkat *turnover karyawan* atau keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. *Turnover intention* yang tinggi dapat berdampak negatif pada produktivitas, efisiensi, dan stabilitas organisasi. Hal ini tidak hanya menyebabkan hilangnya pengetahuan dan keterampilan berharga, tetapi juga mengakibatkan biaya tambahan untuk perekrutan, pelatihan, dan pengembangan karyawan baru.

Praktek manajemen sumber daya manusia, merupakan salah satu faktor kunci yang dapat mempengaruhi *turnover intention*. Praktek manajemen sumber daya manusia yang efektif, seperti sistem rekrutmen yang baik, program pelatihan dan pengembangan yang komprehensif, sistem kompensasi yang adil, dan manajemen kinerja yang efektif, dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen karyawan, yang pada gilirannya dapat mengurangi keinginan untuk meninggalkan organisasi.

Selain itu, motivasi karyawan juga memainkan peran penting dalam mempengaruhi *turnover intention*. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka, lebih produktif, dan lebih cenderung untuk tetap bertahan dalam organisasi. Motivasi dapat berasal dari berbagai sumber, baik intrinsik (seperti rasa pencapaian dan pengakuan) maupun ekstrinsik (seperti gaji dan tunjangan).

PT. Asiamax Mining Indonesia sangat penting untuk memahami bagaimana praktek manajemen sumber daya manusia dan motivasi mempengaruhi *turnover intention* karyawan. Perusahaan perlu mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat meningkatkan retensi karyawan dan mengurangi *turnover*, mengingat biaya yang tinggi terkait dengan rekrutmen dan pelatihan karyawan baru di industri pertambangan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh praktek manajemen sumber daya manusia dan motivasi terhadap *turnover intention* pada PT. Asiamax Mining Indonesia. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan guna mengantisipasi para karyawan agar tidak mengalami *turnover intention*, sehingga tujuan perusahaan dalam pencapaian produktivitas yang optimal tercapai.

## KAJIAN PUSTAKA

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Kompetensi adalah faktor internal atau karakteristik dasar yang ada dalam diri seseorang yang mempengaruhi cara berpikir dan bertindak dalam menjalani pekerjaan atau kehidupan sehari-hari (Darsono dan Dewi, 2016:111). Kompetensi ini mencakup kemampuan, pengetahuan, dan sikap yang dijadikan pedoman dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaan seseorang. Oleh karena itu, praktik kerja seseorang mencerminkan kompetensi dasar yang dimilikinya. Wibowo (2013:324) juga menyatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan individu dalam menjalankan tugas atau pekerjaan yang didasari oleh keterampilan dan pengetahuan, serta didukung oleh sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan yang meliputi penguasaan terhadap tugas, keterampilan, sikap, serta apresiasi yang sangat dibutuhkan oleh seluruh sumber daya manusia dalam perusahaan agar dapat menjalankan tugas dan pekerjaannya dengan baik.

Kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan sangat penting untuk diketahui oleh perusahaan agar dapat menentukan pekerjaan yang paling sesuai untuk karyawan tersebut. Ketika perusahaan berhasil menempatkan karyawan di posisi yang tepat, karyawan akan merasa sesuai dan mampu menjalankan tugasnya dengan baik. Hal ini akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Semakin banyak individu merasa bahwa mereka dapat memenuhi kepentingannya di tempat kerja, semakin tinggi pula tingkat kepuasan mereka terhadap pekerjaan (Wibowo, 2013:518). Untuk mempermudah perusahaan dalam mengidentifikasi kompetensi karyawannya, perusahaan dapat melakukan konseling individu. Pentingnya mengidentifikasi kompetensi ini terletak pada keselarasan antara kemampuan karyawan dengan pekerjaan yang diberikan, yang akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja.

Wibowo (2013:324) menyatakan bahwa terdapat lima jenis karakteristik kompetensi, yaitu: Motif, Sifat, Konsep Diri, Pengetahuan dan Keterampilan. Indikator kompetensi menurut teori Gordon (dalam Sutrisno, 2011:204) meliputi:

1. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran seseorang dalam bidang kognitif.
2. Pemahaman (*understanding*), mengacu pada aspek kognitif dan afektif yang dimiliki individu.
3. Kemampuan/keterampilan (*skill*), yakni sesuatu yang dimiliki individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
4. Nilai (*value*), yaitu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis menjadi bagian dari diri seseorang.

5. Sikap (*attitude*), yaitu perasaan positif atau negatif, suka atau tidak suka, serta reaksi terhadap rangsangan yang datang dari luar.
6. Minat (*interest*), yaitu kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu tindakan.

### Motivasi

Robbins (2009 : 222) mendefinisikan motivasi sebagai, “proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai suatu tujuan.” Sedangkan Hasibuan (2007 : 95) memberikan pengertian motivasi secara sederhana, bahwa “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan gairah kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

Berdasarkan beberapa pengertian motivasi di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi timbul dari diri sendiri untuk pemenuhan kebutuhan individualnya dan juga bisa dikarenakan oleh dorongan orang lain. Tetapi motivasi yang paling baik adalah dari diri sendiri karena dilakukan tanpa paksaan dan setiap individu memiliki inovasi yang berbeda untuk mencapai.

Berdasarkan beberapa pengertian motivasi di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi timbul dari diri sendiri untuk pemenuhan kebutuhan individualnya dan juga bisa dikarenakan oleh dorongan orang lain. Tetapi motivasi yang paling baik adalah dari diri sendiri karena dilakukan tanpa paksaan dan setiap individu memiliki inovasi yang berbeda untuk mencapai.

Indikator motivasi menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009 : 93) dalam Fadillah, et al (2013: 3) adalah Tanggung Jawab, Prestasi kerja, Peluang untuk maju, Pengakuan atas kinerja, Pekerjaan yang menantang

### Turnover Intention

Harnoto (2002 : 2) menyatakan turnover intention adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya turnover intention ini dan di antaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Menurut Bluedorn (1982) dalam Widodo (2010) mengemukakan bahwa turnover intention merupakan kecenderungan sikap atau tingkat dimana seseorang karyawan mempunyai kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaan. Menurut Hasibuan (2012) perputaran karyawan (turnover intention) adalah perbandingan antara masuk dan berhentinya karyawan di sebuah perusahaan.

Adapun indikator dari turnover intention menurut Chen dan Francesco (2013) adalah:

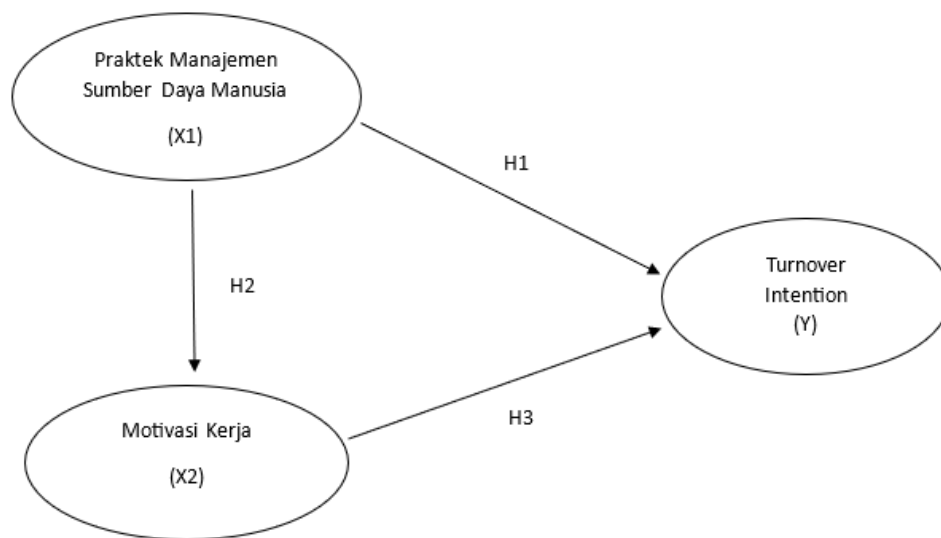
1. Pikiran untuk berhenti dari pekerjaan
2. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain
3. Adanya keinginan untuk meninggalkan perusahaan

### Penelitian Terdahulu

Tabel 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Haryono, Sambul, Rumawas (2023)	Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention PT. Bank Sulutgo Cab. Airmadidi	Hasil menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional sedangkan manajemen sumber daya manusia dan komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> .
2.	Astuti, Dewi (2021)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Turnover Karyawan pada PT. Distributor Motor Indonesia di Jakarta Selatan	Terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara kompensasi dan motivasi terhadap karyawan <i>turnover</i> karyawan di PT. Distributor Motor Indonesia, Implikasi.

## KERANGKA PENELITIAN



Gambar 1 Kerangka Penelitian

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh praktek manajemen sumber daya manusia dan motivasi terhadap turnover intention pada PT. Asiamax Mining Indonesia. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disebarakan kepada karyawan PT. Asiamax Mining Indonesia. Data yang diperoleh kemudian di analisis menggunakan metode *Partial Least Squares* (PLS), yang merupakan pendekatan dalam Structural Equation Modeling (SEM) untuk menguji hubungan antara variabel laten.

Dalam penelitian ini, populasi terdiri dari seluruh karyawan PT. Asiamax Mining Indonesia yang berjumlah 100 karyawan. Agar mempermudah untuk penentuan sampel maka peneliti menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel.

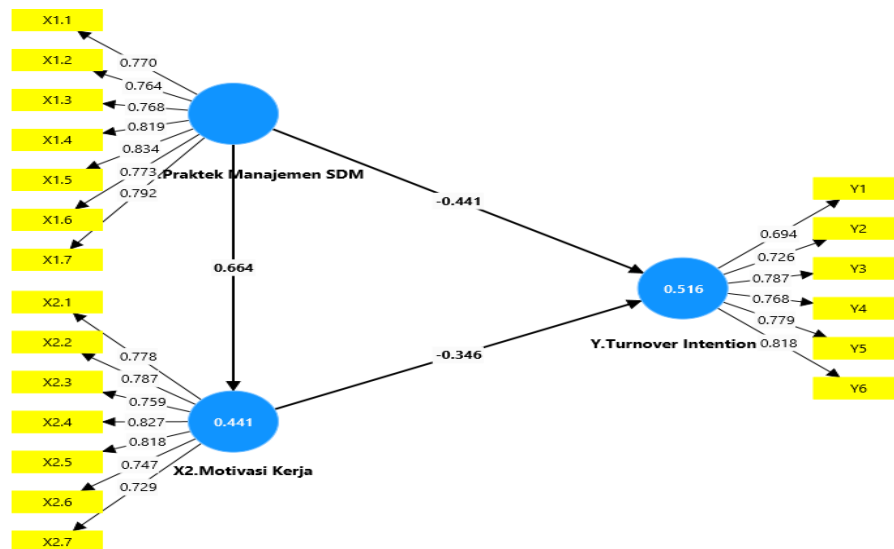
Analisis data dilakukan dalam dua tahap, yaitu analisis model pengukuran (*measurement model*) dan analisis model struktural (*structural model*). Pada tahap analisis model pengukuran, dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen penelitian yang digunakan valid dan reliabel. Validitas diukur melalui validitas konvergen dengan melihat *Average Variance Extracted* (AVE) dan *factor loading*, serta validitas diskriminan melalui *Fornell-Larcker Criterion*. Reliabilitas diukur menggunakan *Composite Reliability* (CR) dan *Cronbach's Alpha*.

Setelah model pengukuran memenuhi kriteria, analisis model struktural dilakukan untuk menguji hubungan antar variabel laten, yang meliputi pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia dan Motivasi terhadap *Turnover Intention*. Hasil analisis model struktural diinterpretasikan berdasarkan nilai *path coefficients*, *R-square*, dan *Q-square*, yang menggambarkan kekuatan pengaruh antar variabel dan kemampuan model dalam menjelaskan variabel endogen.

## HASIL PENELITIAN

### Evaluation of Structural Model (Inner Model)

Evaluasi terhadap model structural dilakukan dengan menggunakan nilai R-Square dan T-Statistik untuk menguji hipotesis yang diajukan. Berikut ini merupakan hasil pengujian pengaruh langsung dalam *Inner Model*.



**Gambar 2 Inner Model**  
Sumber: Data diolah (2025)

### R Square

Ada tiga kategori dalam pengelompokan nilai R-Square. Jika nilai R-Square itu  $> 0,75$  termasuk kategori kuat, untuk nilai R-Square  $0,50 - 0,75$  termasuk kategori moderat dan  $0,25$  termasuk kategori lemah (Hair et al, 2010). Nilai R-Square dari variabel dependen yang didapat pada model penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2 Hasil R Square**

	R Square
Motivasi (X2)	0.441
Turnover Intention (Y)	0.560

Sumber: *Software* Pengolahan Data SmartPLS 4 (2025)

Berdasarkan Tabel 2, hasil dari pengolahan data melalui SmartPLS dihasilkan nilai R-Square variabel Turnover Intention sebesar 0,560. Nilai ini menjelaskan bahwa kekuatan Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia dan Motivasi dalam memprediksi Turnover Intention adalah sebesar 0,560 atau 56,0% pada kriteria moderat. Sedangkan nilai R-Square variabel motivasi sebesar 0,441. Nilai ini menjelaskan bahwa kekuatan Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia dalam memprediksi Turnover Intention adalah sebesar 0.441 atau 44,1% pada kriteria moderat.

### F-Square

**Tabel 3 Hasil F-Square**

	Kompetensi SDM (X1)	Penempatan Kerja (X2)	Kepuasan Kerja (Y)
X1		0.790	0.469
X2			0.046
Y			

Sumber: *Software* Pengolahan Data SmartPLS 4 (2025)

Berdasarkan tabel nilai *F-Square* di atas, ada efek size besar dengan kriteria *F-Square*  $> 0,35$  adalah pengaruh praktek manajemen sumber daya manusia (X1) terhadap motivasi (X2) dan pengaruh praktek manajemen sumber daya manusia (X1) terhadap turnover intention (Y). Selanjutnya efek size kecil yaitu  $0,02 - 0,15$  adalah pengaruh motivasi (X2) terhadap turnover intention (Y). Sedangkan tidak ada pengaruh yang diabaikan karena tidak mempunyai nilai *F-Square*  $< 0,02$ .

## Uji Hipotesis

	Tabel 4 Uji Path Coefficient		
	Original Sample (O)	T Statistic (O/STDEV)	P Values
Praktek Manajemen SDM => Motivasi	0.664	11.103	0.000
Praktek Manajemen SDM => Turnover Intention	-0.608	6.589	0.000
Motivasi => Turnover Intention	-0.191	1.975	0.048

Sumber: *Software* Pengolahan Data SmartPLS 4 (2025)

Berdasarkan tabel hasil pengujian hipotesis di atas menunjukkan:

1. nilai T Statistik untuk Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Motivasi adalah 11.103. Ini menunjukkan pengaruh yang signifikan karena lebih dari 1,96. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Motivasi adalah 0.000, yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima, menunjukkan adanya pengaruh antara variabel Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Motivasi.
2. Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai T Statistik Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap *Turnover Intention* adalah 6.589. Hal ini sesuai dengan kriteria dari nilai T Statistik dikatakan signifikan apabila nilai T > 1,96. Artinya berdasarkan tabel hasil pengujian hipotesis di atas menunjukkan bahwa variabel Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Turnover Intention memiliki nilai signifikansi yaitu sebesar 0.000 yang Dimana lebih kecil dari 0.05. Maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima artinya terdapat pengaruh antara variabel Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap *Turnover Intention*.
3. Pada tabel di atas terlihat bahwa nilai T Statistik Motivasi terhadap Turnover Intention adalah 1.975. Hal ini sesuai dengan kriteria dari nilai T Statistik dikatakan signifikan apabila nilai T > 1,96. Artinya berdasarkan tabel hasil pengujian hipotesis di atas menunjukkan bahwa variabel Motivasi terhadap Turnover Intention memiliki nilai signifikansi yaitu sebesar 0.048 yang Dimana lebih kecil dari 0.5. Maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Artinya terdapat pengaruh antara Motivasi terhadap Turnover Intention.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Praktek Manajemen Sumber Manusia terhadap Turnover Intention

Hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan secara statistik antara variabel Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia dengan Turnover Intention. Hasil penelitian ini mendukung teori bahwa implementasi strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif berkontribusi terhadap retensi karyawan. Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia yang baik, seperti pemberian kompensasi yang adil, pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan, serta lingkungan kerja yang kondusif, dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Ketika karyawan merasa dihargai dan mendapatkan dukungan yang memadai, kecenderungan mereka untuk meninggalkan perusahaan cenderung menurun.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wicaksono, Sitalaksmi (2023) dengan judul Pengaruh Praktik Sumber Daya Manusia terhadap Intensi Keluar dengan Keterikatan Karyawan sebagai Pemediasi (Studi Pada Telkom Akses Area Bekasi) yang mana diindikasikan Praktik Sumber Daya Manusia dapat menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi intensi keluar (turnover intention).

Setiap perbaikan dalam Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia, seperti peningkatan kesejahteraan karyawan, peluang pengembangan karir, dan pengakuan terhadap kinerja, dapat mengurangi niat karyawan untuk meninggalkan Perusahaan (Turnover Intention). Ketika karyawan merasa dihargai, mendapatkan dukungan yang memadai, dan memiliki peluang untuk berkembang, mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka dan lebih enggan untuk mencari pekerjaan lain.

Implikasi dari penelitian ini dapat menjadi dasar bagi manajemen perusahaan untuk lebih memperhatikan kebijakan dan praktek pengelolaan sumber daya manusia guna mengurangi tingkat

turnover karyawan yang tinggi. Dengan meningkatkan kualitas praktek manajemen sumber daya manusia, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil dan produktif, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap keberlanjutan dan daya saing perusahaan.

### **Pengaruh Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Motivasi**

Hasil analisis pada variabel ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara praktek Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Motivasi. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa implementasi Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia yang efektif, seperti pemberian pelatihan dan pengembangan, sistem kompensasi yang adil, serta lingkungan kerja yang kondusif, dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja. Dengan meningkatnya motivasi, karyawan cenderung lebih berkomitmen terhadap organisasi dan menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Yang berarti setiap peningkatan dalam Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia, seperti pengembangan keterampilan, penghargaan terhadap kinerja, atau peningkatan kesejahteraan karyawan, dapat meningkatkan motivasi kerja mereka. Hal ini karena karyawan merasa dihargai dan didukung, yang mendorong mereka untuk bekerja lebih giat dan berkontribusi lebih banyak terhadap tujuan perusahaan. Selain itu, hasil penelitian ini juga memberikan implikasi bagi manajemen perusahaan dalam merancang kebijakan yang lebih efektif dalam mengelola tenaga kerja. Dengan menerapkan praktek manajemen sumber daya manusia yang berorientasi pada peningkatan motivasi, perusahaan dapat menciptakan budaya kerja yang lebih positif dan meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

### **Pengaruh Motivasi terhadap *Turnover Intention***

Berdasarkan hasil pengujian dalam tabel, terlihat bahwa nilai T Statistik untuk pengaruh Motivasi terhadap turnover intention adalah 1.975, yang lebih besar dari ambang batas 1,96. Nilai ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Motivasi dan Turnover Intention signifikan secara statistik. Dalam pengujian hipotesis, nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,048, yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hasil ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara Motivasi terhadap Turnover Intention pada PT. Asiamax Mining Indonesia.

Penelitian ini mengindikasikan bahwa tingkat motivasi karyawan berperan penting dalam menentukan kecenderungan mereka untuk tetap bertahan atau meninggalkan perusahaan. Karyawan yang memiliki tingkat motivasi tinggi cenderung lebih terlibat secara emosional dengan pekerjaannya, merasa puas dengan peran yang dijalankan, dan memiliki komitmen yang lebih kuat terhadap perusahaan. Sebaliknya, ketika motivasi karyawan rendah, mereka lebih mungkin mengalami ketidakpuasan kerja yang dapat mendorong keinginan untuk mencari peluang kerja di tempat lain.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Astuti, Dewi (2021), yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Turnover Karyawan pada PT. Distributor Motor Indonesia di Jakarta Selatan”. Penelitian tersebut menemukan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi dan motivasi terhadap turnover karyawan di PT. Distributor Motor Indonesia di Jakarta Selatan. Motivasi yang tinggi dapat menurunkan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, sementara motivasi yang rendah dapat meningkatkan resiko turnover. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian lebih dalam mengelola faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi karyawan guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan berkelanjutan.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, beberapa kesimpulan penting dapat diambil:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara praktek manajemen sumber daya manusia terhadap turnover intention pada PT. Asiamax Mining Indonesia.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara praktek manajemen sumber daya manusia terhadap motivasi pada PT. Asiamax Mining Indonesia.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap turnover intention pada PT. Asiamax Mining Indonesia.

## DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, W., & Dewi, T. K. (2022). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap turnover karyawan pada PT. Distributor Motor Indonesia di Jakarta Selatan. *Jurnal Arastirma Universitas Pamulang*, 2(1), 103-115.
- Bogar, R., Sambul, S. A., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh beban kerja dan komitmen organisasional terhadap turnover intention pada PT. Batavia Prosperindo Finance Tbk-Manado. *Productivity*, 2(4), 342-347.
- Gofur, A., Supriyono, S., & Samsudin, S. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Kecamatan Ciomas Kabupaten Bogor). *Jurnal Reformasi Administrasi: Jurnal Ilmiah untuk Mewujudkan Masyarakat Madani*, 8(1), 42-48.
- Hair, J. F., Hult, T., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). Thousand Oaks: Sage.
- Hakim, L. (2019). Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Program Beasiswa Pada Manajemen Waroeng Spesial Sambal.
- Hanafiah, M. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan ketidakamanan kerja (job insecurity) dengan intensi pindah kerja (turnover) pada karyawan pt. buma desa suaran kecamatan sambaliung kabupaten berau. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 1(3).
- Harnoto.2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua, PT. Prehallindo, Jakarta
- Haryono, D. B., Sambul, S. A., & Rumawas, W. (2023). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention PT. Bank Sulutgo Cabang Airmadidi. *Productivity*, 4(3), 312-324.
- Hasibuan, M. S. (2005). *Manajemen sumber daya manusia edisi revisi*. Bumi Aksara, Jakarta, 288.
- Istijanto, M. M. (2013). *Riset sumber daya manusia*. Gramedia Pustaka Utama.
- Mahdalena, M., & Hamid, M. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Di Kecamatan Penajam Kabupaten Penajam Paser Utara. *Journal of Management and Social Sciences*, 3(1), 273-286.
- Mangkunegara, A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
- Mapasa, V. F., Nelwan, O. S., & Uhing, Y. (2022). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap turnover intention pada pengemudi grab di masa pandemik Covid 19 kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(1), 1023-1029.
- Munggaran, R. R. (2024). Pengaruh Kompensasi, pengembangan karier, dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan (Studi Kasus Pada Departement Produksi Di PT Indovickers Furnitama) (Doctoral dissertation, Universitas Pelita Bangsa).
- Putri, D. G., & Antoni, D. (2021). Pengaruh Kompensasi Sumber Daya Manusia, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi dan Bisnis*, 2(3), 14-26.
- Putrianti, A. D., Hamid, D., & Mukzam, M. D. (2014). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap turnover intention (Studi pada karyawan PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 12(2).
- Ramdhan, M. (2021). *Metode penelitian*. Cipta Media Nusantara.
- Rivai & Ella, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers
- Robbins Stephen, P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rumawas, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Simanjuntak, C. W. (2017). Pengaruh Pelatihan Efikasi Diri, Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Anggota Satuan Brigade Mobile Kepolisian Sumatera Utara (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Sugiyono, P. D. (2010). *Metode Peneliian. Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*.
- Tjutju Yuniarsih, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori. Aplikasi dan Isu Penelitian*.
- Wicaksono, A. (2023). Pengaruh Praktik Sumber Daya Manusia Terhadap Intensi Keluar Dengan Keterikatan Karyawan Sebagai Pemediasi (Studi Pada Telkom Akses Area Bekasi) (Doctoral dissertation, Universitas Gadjah Mada).