

**THE EFFECTS INCENTIVES, MOTIVATION AND WORKLOAD ON TURNOVER INTENTION AT
PT.WIRADJAJA PRIMA KENCANA PEKANBARU**

Hariyanto¹, Surya Safari^{2*}, Dominicus Josephus Swanto T³, Dina Aprilia⁴

^{1,2,3,&4}Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia

Email: hariantoawie247@gmail.com¹, surya.safari@lecturer.pelitaindonesia.ac.id²

*correspondence author

ABSTRACT

This study aims to determine the incentives, motivation and workload on turnover intention on PT.Wiradjaja Prima Kencana Pekanbaru. This analysis is based on 107 respondents who are all employees of PT.Wiradjaja Prima Kencana Pekanbaru. Analysis of the data used through validity test, realibility, classic assumption test and hypothesis test, it is known that incentives have a significant effect on turnover intention, motivation has significant effect on turnover intention and workload significantly influence intention turnover at PT.Wiradjaja Prima Kencana Pekanbaru. It is expected that the results of this study can be an input for the company to be more attention in making adjustments to the incentives provided, the company leader should also report the salary of employees in accordance with the salary received by the employee to the social security every month as well as the company must also consider the workload there, with the inventions of a clear division of labor so that employees feel the workload is not concentrated on some people.

Keywords : Incentives; Motivation; Workload; Turnover Intention

**PENGARUH INSENTIF, MOTIVASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION
PADA PT.WIRADJAJA PRIMA KENCANA PEKANBARU**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui insentif, motivasi dan beban kerja terhadap turnover intention pada PT.Wiradjaja Prima Kencana Pekanbaru. Analisis ini didasarkan pada 107 orang responden yang seluruhnya merupakan karyawan PT.Wiradjaja Prima Kencana Pekanbaru. Analisis data yang di gunakan melalui uji validitas, realibilitas, uji asumsi klasik dan uji hipotesis, diketahui bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap turnover intention, motivasi berpengaruh signifikan terhadap turnover intention dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention pada PT.Wiradjaja Prima Kencana Pekanbaru. Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi perusahaan agar lebih perhatian dalam melakukan penyesuaian terhadap insentif yang di berikan , pemimpin perusahaan juga sebaiknya harus melaporkan gaji karyawan sesuai dengan gaji yang diterima karyawan tersebut ke pihak jaminan sosial setiap bulannya serta perusahaan juga harus memperhatikan beban kerja yang ada, dengan di adakan nya pembagian kerja yang jelas sehingga karyawan merasa beban kerja tidak tertumpu pada beberapa orang saja

Kata Kunci : Insentif; Motivasi; Beban Kerja; Turnover Intention

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia salah satu faktor yang sangat penting dalam organisasi, karena kualitas organisasi sendiri sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia sebagai karyawan dan pelaku layanan dalam suatu organisasi. Pada dasarnya untuk mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan diperlukan suatu strategi dalam mengelola sumber daya manusia, pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan memberikan kemajuan bagi perusahaan terutama dalam menghadapi situasi dan kondisi yang selalu berubah dan berkembang.

Sumber daya manusia dipandang sebagai aset penting perusahaan, karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam setiap proses produksi barang atau jasa. Sumber daya manusia salah satu faktor yang sentral dalam keberlangsungan suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diatur oleh manusia, sehingga sesempurna apapun sebuah organisasi tanpa adanya campur tangan manusia, kegiatan pencapaian tujuan tidak akan berjalan. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat disekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian dengan memberikan insentif, karena insentif merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia.

Sumber daya manusia dalam hal tenaga kerja berperan dalam perusahaan, sehingga dibutuhkan tenaga kerja yang terdidik dan siap pakai untuk mendukung pengembangan perusahaan. Dalam perusahaan untuk dapat bersaing dengan industri yang sejenis lainnya, perusahaan harus mempunyai keunggulan kompetitif yang sangat sulit ditiru, yang hanya akan diperoleh dari karyawan yang produktif, inovatif, kreatif selalu bersemangat dan loyal karena Suatu perusahaan yang berkembang sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia untuk memanfaatkan sumber daya yang ada di perusahaan untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan pekerjaan dalam kerangka kerja yang terarah untuk mengembangkan perusahaan. Untuk ini membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas agar berperan aktif dalam kegiatan manajemen perusahaan.

Sebuah perusahaan yang memiliki kinerja yang baik perlu memenuhi komponen pokok seperti insentif yang mana merupakan bentuk terima kasih atas hasil kerja karyawan tersebut yang bertujuan untuk memberikan motivasi kepada karyawan tersebut secara tidak langsung agar lebih semangat dalam bekerja dan tidak ada nya beban kerja yang tidak jelas. Oleh karena itu ,ketika keinginan bekerja tidak didapatkan karyawan maka karyawan akan mulai malas bekerja dan timbul nya rasa keinginan untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain .

PT.Wiradjaja Prima Kencana merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang konstruksi dan beton di Pekanbaru, mulai dari berbagai jenis mutu beton, hingga saat ini PT.Wiradjaja Prima Kencana sudah menjual berbagai macam mutu beton ke proyek yang sedang berjalan, dalam mewujudkan visi dan misinya PT.Wiradjaja Prima Kencana mengharapkan dukungan dari berbagai sumber, salah satunya adalah sumber daya manusia yang memiliki keterampilan dan handal dalam bekerja.

Tabel 1. Tingka Turnover Karyawan PT. Wiradjaja Prima Kencana

Keterangan	Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021
Periode Awal	61	82	99
Masuk	41	48	32
Keluar	20	31	24
Periode Akhir	82	99	107

Sumber : PT. Wiradjaja Prima Kencana Pekanbaru, 2021

Berdasarkan tabel di atas menunjukan bahwa pada tahun 2019 PT.Wiradjaja Prima Kencana memiliki 61 orang karyawan dan pada tahun tersebut jumlah karyawan yang masuk ke perusahaan ini sebanyak 41 orang namun ada juga karyawan yang mengundurkan diri sebanyak 20 orang sehingga menyebabkan jumlah karyawan pada akhir tahun 2019 terdapat 82 orang sedangkan pada tahun 2020 perusahaan menerima karyawan sebanyak 48 orang dan karyawan yang keluar pada tahun yang sama adalah sebanyak 31 orang dan jumlah seluruh karyawan perusahaan ini pada tahun 2020 ada sebanyak 99 orang. Begitu pula pada tahun 2021 terdapat 32 orang yang masuk di perusahaan ini namun 24 orang karyawan keluar, jumlah karyawan pada perusahaan ini di tahun 2021 sebanyak 107 orang.

Tingkat keluar masuknya karyawan yang tinggi pada perusahaan ini selama 3 tahun terakhir berdasarkan hasil pengamatan sementara dengan karyawan, rata-rata karyawan pada umum nya mengeluhkan insentif yang tidak sesuai dengan kerja karyawan, motivasi yang rendah serta beban kerja yang tidak sesuai.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2009:183) Insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan produktivitas kerjanya . Tingkat pemberian insentif kepada karyawan yang tidak ada dasar perhitungan yang jelas, hal ini sering menyebabkan karyawan mengeluh dan tidak puas. Transparansi di pembagian insentif sangat di butuhkan

karyawan guna dapat menciptakan kepuasan kerja sehingga dapat menurunkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Septian Cahya Anggraito, et al (2015) meneliti tentang pengaruh insentif financial, insentif non financial dan human Resources Tools terhadap kepuasan kerja pegawai dengan Implikasinya terhadap turnover intention menyatakan bahwa Insentif Berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel turnover intention.

Menurut Hasibuan (2012:143) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, kurangnya motivasi pemimpin kepada karyawannya yang mana pimpinan hanya mendengarkan dan menilai cara kerja karyawan dari masing-masing kepala divisi serta kurangnya motivasi pimpinan terhadap karyawan yang hanya mementingkan kepentingan pribadi dibandingkan kepentingan umum perusahaan menyebabkan perhatian terhadap bawahan yang lain tidak maksimal. Hal ini, juga dapat membuat kurangnya semangat karyawan dalam bekerja, Arin Dewi Putrianti, et al (2014) meneliti tentang pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap turnover intention menyatakan bahwa variabel Motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel turnover intention.

Soleman (2011) Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu, Suasana lingkungan kerja yang kurang nyaman karena teman kerja yang tidak melakukan semua pekerjaan dengan maksimal seperti hanya melakukan pekerjaan yang mudah (ringan) dan tidak memperdulikan teman kerja lainnya yang melakukan pekerjaan yang sulit (berat) menyebabkan terjadi konflik antar teman kerja. Beban kerja yang tidak seimbang akibat tidak adanya pembagian kerja (job description) yang jelas. Setiap karyawan bisa melakukan pekerjaan yang sebenarnya bukan tugasnya, kondisi ini terkadang menyebabkan beban kerja bertumpu pada sebagian orang saja sedangkan yang lain tidak melakukan atau menghindari pada saat ada pekerjaan yang harus dilakukan, Wehelmina Rumawas (2015) meneliti tentang pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap keinginan keluar karyawan mengindikasikan bahwa variabel beban kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel turnover intention. Berdasarkan latar belakang diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh insentif, motivasi dan beban kerja terhadap turnover intention pada PT. Wiradjaja Prima Kencana Pekanbaru.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Setiap organisasi memiliki orang didalamnya, baik organisasi yang berskala kecil maupun besar, orang atau manusia merupakan unsur penting dalam menentukan apakah sebuah organisasi dapat beroperasi sesuai dengan efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Pada dasarnya, gagal atau suksesnya sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya sangat tergantung pada manusia yang mengelola organisasi tersebut.

Rivai (2008:6) mengemukakan sumber daya manusia adalah yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan usaha pencapaian tujuan organisasi. Hariandja (2012:2) menyatakan Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal oleh karena itu SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Handoko (2008:4) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Hubungan Insentif dengan turnover

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para karyawan untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksud sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para karyawan dan keluarga mereka.

Menurut Nawawi (2009:317), Insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sedangkan menurut Mangkunegara (2008:89), "Insentif adalah untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam upaya mencapai tujuan-tujuan organisasi".

Menurut Wida Gerhana (2017) indikator – indikator insentif adalah sebagai berikut : Keadilan dalam pemberian insentif, Jaminan adanya insentif, Kesesuaian nilai insentif, Ketepatan dalam pemberian insentif

H1 : Insentif berpengaruh positif terhadap Turnover

Hubungan Motivasi dengan turnover

Pengertian Motivasi dapat diartikan sebagai tujuan atau pendorong, dengan tujuan sebenarnya yang menjadi daya penggerak utama bagi seseorang dalam berupaya dalam mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya baik itu secara positif ataupun negatif. Selain itu, Pengertian Motivasi merupakan suatu perubahan

yang terjadi pada diri seseorang yang muncul adanya gejala perasaan, kejiwaan dan emosi sehingga mendorong individu untuk melakukan atau bertindak sesuatu yang disebabkan karena kebutuhan, keinginan dan tujuan.

Robbins (2008:222) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai suatu tujuan. Sedangkan menurut Pasalong (2010:140) motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Faktor motivasional menurut teori Herzberg yang dikutip oleh Siagian (2009:290) adalah hal-hal pendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor higiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang, misalnya dari organisasi, tetapi turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan pekerjaannya. Menurut Herzberg, yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain adalah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karier dan pengakuan orang lain.

Menurut Rahmayanti (2014), Adapun teori yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang sangat ditentukan khusus yang akan dicapai orang yang bersangkutan dapat melalui harapan yang ingin dicapai pegawai antara lain: Gaji yang sesuai, Keamanan kerja yang terjamin, Kehormatan dan pengakuan, Perlakuan yang adil, Pimpinan yang cakap, jujur dan berwibawa, Suasana kerja yang menarik, Jabatan yang menarik.

H2 : Motivasi berpengaruh positif terhadap Turnover

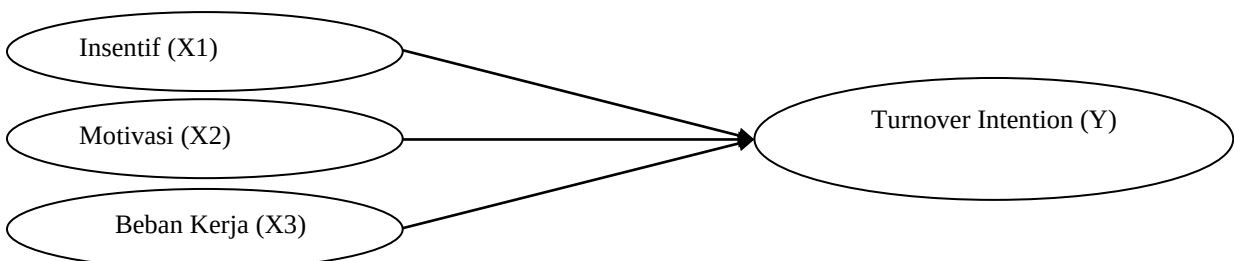
Hubungan Beban Kerja dengan Turnover

Beban Kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh satu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Menpan 2010:2). Sedangkan menurut Nurdin (2011) mengatakan bahwa beban kerja adalah banyak nya tugas dengan tanggung jawab yang harus dilakukan berorganisasi atau unit-unitnya dalam satuan waktu dan jumlah tenaga kerja tertentu (man-hours). Menurut M. Zainal Arifin, et al. (2016) indikator dari beban kerja adalah sebagai berikut : Beban Kerja Fisik, Beban Kerja Mental, Waktu Kerja.

H3: Beban Kerja Berpengaruh Positif terhadap Turnover

Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Pemikiran adalah suatu penjelasan sementara terhadap suatu gejala yang menjadi objek permasalahan kita, kerangka berpikir disusun dengan berdasarkan pada tinjauan pustaka dan hasil penelitian yang relevan dan terkait yang digunakan untuk membuat hipotesis. Penelitian ini terdiri dari variabel bebas, yaitu insentif (X1), motivasi (X2) dan beban kerja (X3), serta variabel terikat yaitu Turnover (Y).



Sumber : Data Olahan 2017

Gambar 1. Kerangka Pemikiran

MODEL PENELITIAN

Populasi dan sampel

Penelitian dilaksanakan pada PT. Wiradjaja Prima Kencana yang berlokasi di Jl. Soekarno Hatta no 56 B Pekanbaru. Penelitian dilakukan bulan Agustus 2017 sampai dengan bulan Januari 2018, Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. Dari pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan, yang menjadi populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan PT. Wiradjaja Prima Kencana sebanyak 107 orang karyawan. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini, penarikan sampel menggunakan metode sensus. Yang artinya dari populasi yang ada, keseluruhannya akan digunakan sebagai sampel penelitian yaitu berjumlah 107 orang karyawan.

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Teknik Penarikan Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus. Penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner atau angket penelitian tentang insentif, motivasi dan beban kerja terhadap turnover intention di PT. Wiradjaja Prima Kencana Pekanbaru

Metode Analisis Data

Metode penelitian data yang digunakan adalah analisis deskriptif, meliputi analisis karakteristik responden, analisis tingkat pengaruh. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda. Uji pendahuluan meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi. Uji model meliputi uji koefisien determinasi (R^2), uji simultan (uji F). Uji hipotesis meliputi uji parsial (Uji t).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Wiradjaja Prima Kencana didirikan pada tahun 2012 sebagai unit bisnis pembangunan, posisi PT. Wiradjaja Prima Kencana sebagai perusahaan konstruksi komersial yang berfokus pada Ready Mix beton, precast produk beton dan konstruksi baja. PT. Wiradjaja Prima Kencana bercita-cita menjadi perusahaan konstruksi komersial sepenuhnya terintegrasi dan dihormati di Indonesia. ini bermaksud untuk mencapai tujuan tersebut melalui komitmen abadi dalam memberikan jasa konstruksi yang berkualitas. Tim manajemen terdiri dari individu yang kuat dan berpengalaman dalam manajemen. Perusahaan ini didirikan berdasarkan Akte Notaris No.02 oleh Eddy Sumantri, SH pada tanggal 19 September 2012.

Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif adalah suatu metode analisis dimana data-data yang ada dikumpulkan atau dikelompokkan kemudian data-data tersebut dianalisis dan diinterpretasikan secara objektif. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel bebas, yaitu Insentif, Motivasi dan Beban Kerja serta satu variabel terikat yaitu Turnover Intention. Hasil analisis statistik deskriptif ini disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 3. Analisis Deskriptif

Variabel	Rata-Rata	Keterangan
Insentif (X_1),	1.84	Kurang Baik
Motivasi (X_2)	1.65	Sangat Kurang Baik
Beban Kerja (X_3)	3.18	Cukup Baik
Turnover Intention (Y)	4.19	Tinggi

Sumber : Data Olahan, 2017

Uji Pendahuluan

Uji Validitas

Dalam melakukan pengujian validitas, digunakan alat ukur berupa program komputer yaitu SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*). Menurut Sugiyono (2009), jika nilai validitas tiap butir pertanyaan lebih besar dari 0,3 maka butir – butir pertanyaan dari instrumen dianggap valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Insentif	Indikator 1	0.528	0,3	Valid
	Indikator 2	0.318		Valid
	Indikator 3	0.376		Valid
	Indikator 4	0.310		Valid
	Indikator 5	0.464		Valid
	Indikator 6	0.354		Valid
Motivasi	Indikator 1	0.636	0.3	Valid
	Indikator 2	0.312		Valid
	Indikator 3	0.424		Valid
	Indikator 4	0.446		Valid
	Indikator 5	0.397		Valid

Pengaruh Insentif, Motivasi dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention pada PT. Wiradjaja Prima Kencana Pekanbaru (Hariyanto, Surya Safari, Dominicus Josephus Swanto T, dan Dina Aprilia)

Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Beban Kerja	Indikator 6	0.698	0.3	Valid
	Indikator 1	0.793		Valid
	Indikator 2	0.689		Valid
	Indikator 3	0.664		Valid
	Indikator 4	0.793		Valid
	Indikator 5	0.609		Valid
Turnover Intention	Indikator 6	0.718	0,3	Valid
	Indikator 1	0.429		Valid
	Indikator 2	0.573		Valid
	Indikator 3	0.540		Valid
	Indikator 4	0.311		Valid

Sumber : Data Olahan 2017

Berdasarkan tabel 4 di atas terlihat bahwa setiap indikator dalam kuesioner dinilai valid dan hal ini memenuhi syarat uji instrumen untuk penelitian yang menggunakan kuesioner. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa setiap indikator dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variable.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menunjukkan konsistensi hasil pengukuran bila dilakukan pengukuran kembali terhadap objek yang sama. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Jika nilai suatu variabel memiliki $Cronbach \geq 0,6$ maka variabel tersebut dikatakan reliabel (Ghozali, 2007). Secara keseluruhan hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Crobach's Alpha	Keterangan
X1 : Insentif	0,660	Reliabel
X2 : Motivasi	0,744	Reliabel
X3 : Beban Kerja	0,888	Reliabel
Y : Turnover Intention	0,678	Reliabel

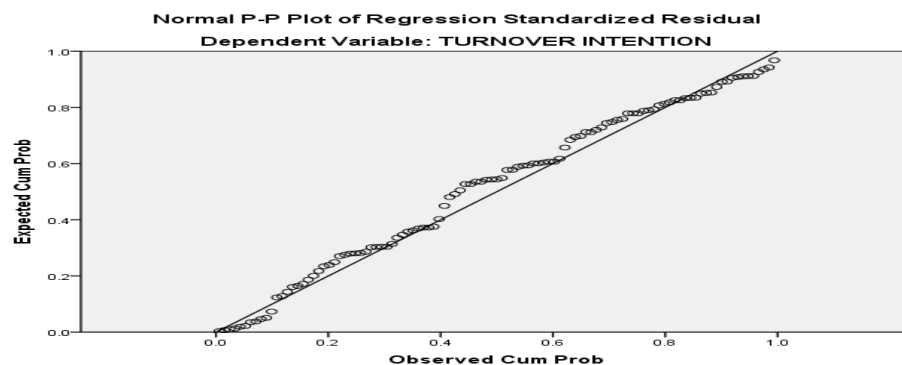
Sumber : Data Olahan 2017

Berdasarkan tabel 5 di atas terlihat bahwa setiap variabel memiliki nilai masing - masing cronbach's alpha di atas 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa indikator - indikator yang terkait dengan variabel penelitian dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat, variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau penyebaran data statistik pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal (Ghozali, 2007). Pembuktian suatu data memiliki distribusi normal dapat dilihat pada bentuk distribusi datanya pada histogram maupun normal *probability plot*. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada gambar berikut :



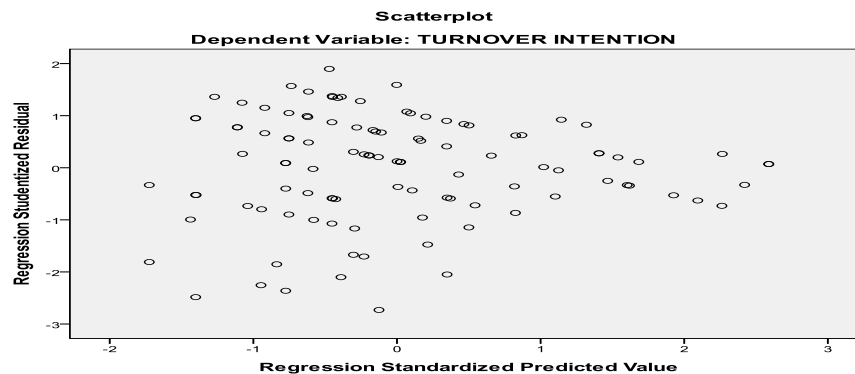
Sumber : Data Olahan 2017

Gambar 2. Uji Normalitas

Pada gambar 2 di atas dapat dilihat hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa titik - titik berada tidak jauh dari garis diagonal. Hal ini berarti menunjukkan bahwa model regresi tersebut sudah berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2007). Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk pola tertentu teratur (bergelombang, melebur kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas, dan jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik meyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada gambar berikut :



Sumber : Data Olahan 2017

Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar 3 di atas, terlihat bahwa hasil scatterplot dari pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa data menyebar secara acak di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Regression Studentized Residual, artinya model regresi pada penelitian ini bebas dari gejala heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk memastikan bahwa antara variabel independen (bebas) tidak saling berkorelasi atau terjadi multikolinearitas, karena hal ini tidak diperbolehkan dalam pengujian model regresi. Syarat tidak terjadinya multikolinearitas yaitu *Tolerance Value* > 0,1 dan *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10.

Tabel 6. Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Insentif (X1)	0,875	1.143	Tidak ada Multikolinearitas
Motivasi (X2)	0,869	1.151	Tidak ada Multikolinearitas
Beban Kerja (X3)	0,991	1.009	Tidak ada Multikolinearitas

Sumber : Data Olahan 2017

Dari tabel 6 di atas, terlihat bahwa nilai *Tolerance* lebih dari 0,1 dan VIF dalam penelitian ini menunjukkan angka yang lebih kecil dari 10. Hal ini berarti persamaan regresi pada penelitian ini bebas dari gejala multikolinearitas.

Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi.

Tabel 7. Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.508 ^a	0.258	0.236	.51731	1.869

Sumber : Data Olahan 2017

Dari tabel 7 diatas dapat diketahui bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 1.869 terletak diantara -2 sampai +2, maka hipotesis nol diterima, kesimpulannya yaitu tidak terjadi autokorelasi pada model regresi.

Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi dan atau memprediksi rata – rata populasi atau nilai – nilai variabel terikat berdasarkan nilai variabel bebas yang diketahui (Ghozali, 2007).

Tabel 8. Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	4.901	460
Insentif (X1)	-.297	.133
Motivasi (X2)	-.571	.153
Beban Kerja (X3)	.233	.101

Sumber : Data Olahan 2017

Dari tabel 8 di atas, maka persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah :

$$Y = 4.901 - 0.297 X_1 - 0.571 X_2 + 0.233 X_3$$

Persamaan regresi linear berganda tersebut dijelaskan sebagai berikut : dari regresi tersebut diperoleh nilai konstan sebesar 4.901, yang berarti apabila variabel insentif, motivasi dan beban kerja nilainya adalah 0 atau tetap maka Turnover Intention nilainya adalah 4.902

Nilai koefisien Insentif untuk variabel X1 sebesar - 0.297, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Insentif mengalami kenaikan satu - satuan, maka Turnover Intention akan mengalami penurunan 0.297. Nilai koefisien Motivasi untuk variabel X2 sebesar - 0.571, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Motivasi mengalami kenaikan satu - satuan, maka Turnover Intention akan mengalami penurunan sebesar 0.571. Nilai koefisien Beban Kerja untuk variabel X3 sebesar 0,233, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Beban Kerja mengalami kenaikan satu - satuan, maka Turnover Intention akan mengalami kenaikan sebesar 0,233.

Uji Hipotesis

Uji Simultan (Uji F)

Untuk menguji kebenaran hubungan antara variabel-variabel independen yang ada pada model regresi digunakan analisis uji-F (ANOVA). Analisis uji-F ini dilakukan untuk membandingkan Fhitung dengan Ftabel. Sebelum membandingkan nilai F tersebut, terlebih dahulu harus ditentukan tingkat kepercayaan $(1-\alpha)$ dan derajat kebebasan agar dapat ditentukan nilai kritis. Alpha (α) yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05. Jika Fhitung < Ftabel atau Pvalue > α , disebut tidak signifikan karena H_0 diterima H_1 ditolak, artinya variabel-variabel independen secara simultan tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen, dan Fhitung > Ftabel atau Pvalue < α , disebut signifikan karena H_0 ditolak H_1 diterima, artinya variabel-variabel independen secara simultan terhadap variabel Hasil pengujian secara simultan dalam penelitian ini dapat di lihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 9. Uji Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.573	3	3.191	11.925	.000 ^a
	Residual	27.563	103	.268		
	Total	37.137	106			

Sumber : Data Olahan 2017

Dari hasil pengujian diatas, diperoleh hasil Fhitung adalah 11.925, sedangkan nilai Ftabel adalah 2,692. Hal ini berarti Fhitung > Ftabel dan nilai signifikan 0,000 < alpha 0,05. Jadi dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama Insentif, Motivasi dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel bebas.

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.508 ^a	0.258	0.236		0.51731	1.869

Sumber : Data Olahan 2017

Dari tabel 10 menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,236. Hal ini berarti bahwa variasi Turnover Intention dijelaskan oleh Insentif, motivasi dan beban kerja sebesar 23.6 %, sedangkan sebesar 76.4 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2007). Hasil pengujian secara parsial dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 11. Uji Parsial (Uji t)

Model	T	Sig.
(Constant)	10.649	.000
X1	-2.224	.028
X2	-3.721	.000
X3	2.300	.023

Sumber : Data Olahan 2017

Dari tabel 11 di atas, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Insentif 2.224 lebih besar dari t_{tabel} 1.983 atau nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari alpha 0,05. Hal ini berarti bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi 3.721 lebih besar dari t_{tabel} 1.983 atau nilai signifikan 0,00 lebih besar dari alpha 0,05. Hal ini berarti bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi 2,300 lebih besar dari t_{tabel} 1.983 atau nilai signifikan 0,023 lebih kecil dari alpha 0,05. Hal ini berarti bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Sebagaimana yang telah diuraikan sebelumnya bahwa penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh insentif, motivasi dan beban kerja. Dengan demikian pembahasan yang telah dilakukan adalah untuk melihat signifikansi kontribusi insentif, motivasi dan beban kerja. Adapun hasil pengujian regresi dan korelasi secara keseluruhan dari model penelitian pada tabel sebagai berikut :

Tabel 12. Pembahasan Hasil Penelitian

Hipotesis	Uji t / Uji F	Sig.	Keterangan
Insentif, Motivasi dan Beban kerja berpengaruh terhadap Turnover Intention	11.925	0.000	Berpengaruh dan Signifikan
Insentif berpengaruh terhadap Turnover Intention	-2.224	0.028	Berpengaruh dan Signifikan
Motivasi berpengaruh terhadap Turnover Intention	-3.721	0.000	Berpengaruh dan Signifikan
Beban Kerja berpengaruh terhadap Turnover Intention	2.300	0.023	Berpengaruh dan Signifikan

Sumber : Data Olahan 2017

Pengaruh Insentif, Motivasi dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention pada PT.Wiradjaja Prima Kencana Pekanbaru (Hariyanto, Surya Safari, Dominicus Josephus Swanto T, dan Dina Aprilia)

Pengaruh Insentif terhadap Turnover Intention

Dari hasil analisis deskriptif, menunjukkan bahwa insentif merupakan faktor yang dianggap Sangat Kurang Baik oleh responden dalam menurunkan turnover karyawan. Serta hasil analisis regresi dan pengujian secara parsial (uji t) terhadap variabel insentif juga menunjukkan bahwa variabel insentif memiliki nilai signifikan, artinya insentif berpengaruh signifikan terhadap turnover karyawan PT. Wiradjaja Prima Kencana Pekanbaru. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Septian Cahya Anggraito & Dheasey Amboningtyas (2015) bahwa insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap turnover karyawan.

Dari hasil analisis secara deskriptif, diketahui bahwa salah satu indikator insentif mengenai perusahaan memberikan insentif sesuai tanggung jawab karyawan memiliki rata – rata skor terendah. Walau insentif yang diberikan perusahaan dinilai Sangat Kurang Baik bagi para responden, artinya insentif yang diberikan perusahaan, harus sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan agar karyawan tidak merasa sia – sia dalam bekerja. Tetapi, masih ada beberapa karyawan yang menerima insentif dengan jumlah yang tidak sesuai dengan pengalaman dan kemampuan kerja serta tanggung jawab yang dimiliki karyawan. Hal ini menyebabkan beberapa karyawan mengeluh dengan insentif yang diterima dengan alasan insentif yang diterima tidak sesuai dengan tanggung jawab masing masing karyawan. Maka diperlukan perhatian dari perusahaan untuk menyesuaikan insentif yang diberikan agar sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab karyawan dibidang masing-masing. Dengan ditingkatkannya insentif karyawan, diharapkan turnover karyawan akan menurun.

Pengaruh Motivasi terhadap Turnover Intention

Dari hasil analisis secara deskriptif, menunjukkan bahwa motivasi merupakan faktor yang dianggap Sangat Kurang Baik oleh responden dalam menurunkan turnover karyawan. Serta hasil analisis regresi dan pengujian secara parsial (uji t) terhadap variabel motivasi yang menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki nilai signifikan, artinya faktor motivasi berpengaruh signifikan terhadap turnover karyawan PT. Wiradjaja Prima Kencana Pekanbaru. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arin Dewi Putrianti, et al (2014) bahwa Motivasi memiliki pengaruh Negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention.

Dari hasil analisis secara deskriptif, diketahui bahwa salah satu indikator motivasi mengenai adanya rasa aman yang ada di dalam perusahaan memiliki rata- rata skor terendah artinya motivasi yang terjadi pada karyawan berhubungan dengan ada nya pembayaran jaminan sosial yang tidak jelas menyebabkan karyawan merasa tidak terdorong dan tidak bersemangat dalam bekerja dan menjalankan tugas serta tanggung jawabnya. Dengan tidak jelasnya pelaporan gaji yang seharusnya dilaporkan oleh bagian accounting kepada pihak jaminan sosial ataupun jaminan hari tua. Sehingga pada saat di berikan saldo rincian pembayaran uang jaminan hari tua kepada semua karyawan, gaji yang di terima tiap bulan nya selalu saja tidak sesuai dengan jumlah yang di laporkan kepada pihak jaminan sosial. Hal ini tentu mendorong timbulnya rasa tidak bersemangat dan tidak ada dorongan karyawan dalam melakukan pekerjaan karena tidak ada nya rasa aman bagi jaminan sosial pada hari tua nantinya. Maka dari itu perusahaan sebaiknya melaporkan gaji karyawan sesuai dengan gaji yang di terima karyawan tersebut kepada pihak jaminan sosial setiap bulannya agar saldo setiap bulan nya bisa meningkat sehingga karyawan merasa aman bekerja dalam waktu yang lama di perusahaan ini, dengan di tingkatkan nya motivasi kepada karyawan berupa jaminan sosial dan jaminan hari tua yang jelas diharapkan dapat menurunkan tingkat turnover intention di perusahaan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention

Dari hasil analisis deskriptif, menunjukkan bahwa beban kerja merupakan faktor yang dianggap cukup baik oleh responden dalam menurunkan turnover karyawan. Serta hasil analisis regresi dan pengujian secara parsial (uji t) terhadap variabel beban kerja juga menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki nilai signifikan, artinya beban kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover karyawan PT. Wiradjaja Prima Kencana Pekanbaru. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Firda Widiawati, et al (2017) dan Wehelmina Rulawas (2015) di mana hasil penelitian di dapatkan bahwa Beban Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention.

Dari hasil analisis secara deskriptif, diketahui bahwa salah satu indikator beban kerja mengenai rasa binggung, lelah, tertekan selama bekerja di perusahaan ini memiliki rata – rata skor terendah. Walau beban kerja yang diberikan perusahaan dinilai Cukup Baik bagi para responden artinya banyaknya beban kerja yang diberikan perusahaan, harus sesuai dengan waktu dan jumlah karyawan yang ada agar karyawan tidak merasa binggung, lelah dan tertekan untuk mengejar waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Tetapi, masih terdapat karyawan yang bekerja melebihi waktu kerja yang ada. Seorang general affair yang di berikan kegiatan kerja dari purchasing yang berupa pencarian harga, negosiasi dan buka purchase order sampai dengan mengantar dan menjemput barang yang di order tersebut sehingga waktu tidak cukup untuk mengerjakan beban kerja yang ada sedangkan seorang general affair masih punya banyak kerja yang harus di kerjakan. Hal ini menyebabkan beberapa karyawan mengeluh dengan tidak ada nya sistem pembagian kerja yang jelas dan beban kerja hanya

tertumpu pada sebagian orang saja sehingga menyebabkan beberapa karyawan bingung, lelah, tertekan selama bekerja di perusahaan. Maka diperlukan perhatian dari perusahaan untuk menyesuaikan beban kerja yang ada dengan di adakan nya pembagian kerja yang jelas serta mengurangi beban kerja yang ada pada karyawan agar karyawan merasa beban kerja tidak tertumpu di beberapa orang saja sehingga dengan di adakan nya pembagian beban kerja yang jelas di harapkan dapat mengurangi tingkat turnover intention.

PENUTUP

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Insentif, Motivasi dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention di perusahaan PT.Wiradjaja Prima Kencana. Adapun kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil penelitian yang telah dilakukan antara lain terdapat pengaruh yang signifikan variabel Insentif terhadap Turnover Intention di PT.Wiradjaja Prima Kencana. Apabila variabel Insentif semakin rendah maka turnover intention di PT.Wiradjaja Prima Kencana juga akan semakin meningkat, Terdapat pengaruh yang signifikan variabel Motivasi terhadap Turnover Intention di PT.Wiradjaja Prima Kencana. Apabila variabel Motivasi semakin baik maka Turnover Intention juga akan semakin menurun, Terdapat pengaruh yang signifikan variabel Beban Kerja terhadap Turnover Intention di PT.Wiradjaja Prima Kencana. Apabila variabel Beban Kerja semakin tinggi maka Turnover Intention di PT.Wiradjaja Prima Kencana juga akan semakin meningkat dan begitu pula sebaliknya.

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan diatas, maka dapat diberikan saran adalah Pemimpin perusahaan harus memperhatikan dalam melakukan peningkatan dan penyesuaian terhadap insentif yang diberikan agar sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab karyawan dibidang masing-masing agar karyawan tidak merasa bekerja dengan sia sia, Pemimpin Perusahaan sebaiknya juga harus melaporkan gaji karyawan sesuai dengan gaji yang di terima karyawan kepada pihak jaminan sosial setiap bulannya agar saldo setiap bulannya bisa meningkat sehingga karyawan merasa aman bekerja dalam waktu yang lama di perusahaan ini, dengan ditingkatkan nya motivasi kepada karyawan berupa jaminan sosial dan jaminan hari tua yang jelas diharapkan dapat menurunkan tingkat turnover intention di perusahaan, Selain insentif dan motivasi yang harus di perhatikan ,perusahaan juga harus memperhatikan beban kerja yang ada, dengan di adakannya pembagian kerja yang jelas serta pengurangan beban kerja yang ada pada karyawan agar karyawan merasa beban kerja tidak tertumpu di beberapa orang saja sehingga dengan di adakannya pembagian beban kerja yang jelas di harapkan dapat mengurangi tingkat turnover intention.

DAFTAR RUJUKAN

- Abdullah, R. B., Musa. M., Zahari. H., Rahman, R., dan Khalid. 2012. *The Effects of Teamwork towards Jobs satisfaction in Hotel Industry in Klang Valley, Malaysia. International Journal of Bussines and Behavioral Sciences*, 2(3): 8-19.
- Anggraito, S, C dan Amboningtyas, D. 2015. *Pengaruh Insentif Financial, Insentif Non Financial dan Human Resources Tools Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dengan Implikaisnya Terhadap Turnover Intention Kerja Pada PT. Inhutan Kabupaten Demak*. Demak: Jurnal Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran.
- Arifin, M. Zainal, Alhabsji. T dan Utami, Hamidah Nayati. 2016. *Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tingkat Pelaksanaan Perum Jasa Tirta I Wilayah Sungai Brantas dan Bengawan Solo)*. Bengawan Solo: Jurnal Bisnis dan Manajemen. Vol.3, No.2.
- Bothma, Crish F.C, dan Rood, Greth. 2013. *The Validation of the Trunover Intention Scale. Journal of Human Resource Managemenet*. Vol.11, No.1:1-12.
- Gerhana, Wida (2017) *Dinamika Ekonomi. Jurnal Ekonomi dan Bisnis* Vol. 10 No.1 Maret 2017.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko,T. Hani. 2008. *Manajemen Personalial Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, Marihot T.E. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai)*. JakartaL. Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Keputusan Menteri Pendayagunaan dan Aparatur Negara. 2004. Nomor: KEP/75/M.PAN/7/2004 tentang *Pedoman Perhitungan Kebutuhan Pegawai Berdasarkan Beban Kerja dalam Rangka Penyusunan Formasi Pegawai Negeri Sipil*.www.menpan.go.id
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, Ismail. 2009. *Public Policy, Analisis, Strategi Advokasi Teori dan Praktek*. Surabaya: PMN.
- Nurdin, Mochammad Ikhsan Zain. 2011. *Pengaruh Beban Kerja dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bisnis UKM Bembie Digital Printing*. Skripsi. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Komputer Indonesia Bandung.
- Pasalong, Harbani. 2010. *Metode Penelitian Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Pengaruh Insentif, Motivasi dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention pada PT.Wiradjaja Prima Kencana Pekanbaru (Hariyanto, Surya Safari, Dominicus Josephus Swanto T, dan Dina Aprilia)

- Putrianti, Arin Dewi, Hamid, D, dan Mukzam, M. Djudi. 2014. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan PT.TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang)*. Malang: Jurnal Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang. Vol.12, No.2.
- Rahmayanti. 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Putra Kaltim Samarinda*. Samarinda: Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, Universitas Mulawarman. Vol.2, No.2:215-229.
- Rivai, H Veitzhal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori dan Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Rumawas, Wehelmina. 2015. *Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Keluar Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telkom Manado)*. Jurnal Logos Spectrum, Universitas Sam Ratulangi. Vol.10, No.3.
- Siagian, Sondang, P. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta. Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Soleman, Aminah. 2011. *Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weight Limit (Studi Kasus Mahasiswa Unpatti Poka)*. Jurnal Arika, Vol.5, No.2.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sukamto, Harwin, et al. 2014. *Analisis pengaruh komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan terhadap turnover intention di Dragon Star Surabaya*. Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa, Vol. 2 No.2.
- Widiawati, Firda, et al. 2017. *Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Geogiven Visi Mandiri Semarang*. Semarang: Jurnal Fakultas Ekonomika & Bisnis, Universitas Pandanaran.