



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



PENGARUH KEPUASAN KERJA, INCENTIVE DAN WORKLOAD TERHADAP TURNOVER INTENTION (STUDI KASUS PADA KARYAWAN PT. SUMATERA INTI SELULER)

SKRIPSI



UIN SUSKA RIAU

OLEH:

MUHAMMAD RECHA HIDAYA
NIM. 11970113737

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

PEKANBARU

2026



LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : MUHAMMAD RECHA HIDAYA
 NIM : 11970113737
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : XIII (TIGA BELAS)
 JUDUL : PENGARUH KEPUASAN KERJA, *INCENTIVE* DAN *WORKLOAD* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* (STUDI KASUS PADA KARYAWAN PT. SUMATERA INTI SELULER)

DISETUJUI OLEH
 DOSEN PEMBIMBING

Dr. Mulia Sosiady, S.E., M.M., Ak
 NIP. 19761217 200901 1 014

MENGETAHUI

DEKAN

Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial



Dr. DESRI MIFTAH, S.E., M.M., Ak
 NIP. 19740412 200604 2 002

KETUA PRODI

Manajemen

SUSNANINGSIH MU'AT, SE., MM., Ph.D
 NIP. 19730909 200604 2 001

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Muhammad Recha Hidayat
 Nim : 11970113737
 Program Studi : S1 Manajemen
 Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
 Judul : Pengaruh Kepuasan Kerja, *Incentive* dan *Workload* Terhadap
Turnover Intention (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Sumatera Inti
 Seluler)

TIM PENGUJI

Ketua Penguji

Dr.Khairil Henry, S.E.,M.Si
 Nip. 19751124 200801 1 009

Sekretaris Penguji

Ilham Chanra Putra, S.E.,M.M
 Nip. 19890329 201903 1 008

Penguji I

Sahwitri Triandani, S.E.,M.Si
 Nip. 19820806 200604 2 002

Penguji II

Dr. Mulia Sosiady, S.E., M.M., Ak
 Nip. 19761217 200901 1 014

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran Surat :
 Nomor : Nomor 25/2021
 Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : MUHAMMAD RECHA HIDAYA
 NIM : 11970113737
 Tempat/Tgl. Lahir : SALO, 26 MEI 2026
 Fakultas/Pascasarjana : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 Prodi : MANAJEMEN SI

Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:

* Pengaruh Kepuasan Kerja, Incentive dan Workload terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Karyawan PT. SUNDARA INTI SUMBER)

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya)* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru,
 Yang membuat pernyataan



[Signature]
 MUHAMMAD RECHA HIDAYA
 NIM : 11970113737

* pilih salah satu sesuai jenis karya tulis



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PENGARUH KEPUASAN KERJA, *INCENTIVE* DAN *WORKLOAD* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* (STUDI KASUS PADA KARYAWAN PT. SUMATERA INTI SELULER)

Oleh :
Reka
NIM. 11970113737

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, *incentive* dan *workload* terhadap *turnover intention* (studi kasus pada karyawan PT. Sumatera Inti Seluler). Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Sumatera Inti Seluler. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Sehingga diperoleh sampel penelitian sebanyak 55 responden. Analisis data menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS 26. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. *Incentive* secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. *Workload* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan kepuasan kerja, *incentive* dan *workload* secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention*. Variabel kepuasan kerja, *incentive* dan *workload* secara bersama-sama memberikan sumbangan terhadap *turnover intention* sebesar 47,1%, dan sisanya (52,9%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, *Incentive*, *Workload*, *Turnover Intention*



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

THE EFFECT OF JOB SATISFACTION, INCENTIVES, AND WORKLOAD ON TURNOVER INTENTION (A CASE STUDY ON EMPLOYEES OF PT. SUMATERA INTI SELULER)

**By :
Reka
NIM. 11970113737**

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of job satisfaction, incentives, and workload on turnover intention (a case study of employees at PT. Sumatera Inti Seluler). This research employed a quantitative approach. The population of this study consisted of all employees of PT. Sumatera Inti Seluler, and a saturated sampling technique was used, resulting in a total sample of 55 respondents. Data were analyzed using multiple linear regression analysis with the assistance of SPSS version 26. The results of the study indicate that job satisfaction has a negative and significant partial effect on turnover intention. Incentives also have a negative and significant partial effect on turnover intention. Meanwhile, workload has a positive and significant partial effect on turnover intention. Simultaneously, job satisfaction, incentives, and workload have a significant effect on turnover intention. Furthermore, job satisfaction, incentives, and workload jointly contribute 47.1% to turnover intention, while the remaining 52.9% is influenced by other factors not included in this study.

Keywords: Job Satisfaction, Incentives, Workload, Turnover Intention

UIN SUSKA RIAU

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR



Alhamdulillahirabbil’’alamiin, Puji syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Shalawat beserta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, kepada keluarganya, para sahabatnya, hingga kepada umatnya hingga akhir zaman, aamin.

Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Incentive Dan Workload Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Sumatera Inti Seluler)”** Penulisan merupakan hasil karya ilmiah yang ditulis guna memenuhi syarat mendapatkan gelar Sarjana Manajemen (S.M.) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Skripsi penulis persembahkan kepada kedua orang tua yang paling berjasa dalam hidup penulis, penulis mengucapkan terimakasih kepada Ayahanda dan Ibunda yang selalu mendoakan, memberikan dukungan, motivasi dan kasih sayang kepada penulis hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dan perkuliahan ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna sehingga penulis membutuhkan kritik dan saran yang bersifat membangun untuk kemajuan pendidikan di masa yang akan datang. Selanjutnya dalam penulisan skripsi ini penulis banyak diberi bantuan oleh berbagai pihak. Dalam kesempatan ini penulis dengan tulus hati mengucapkan terimakasih kepada:

1. Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Ibu Prof. Dr. Hj. Leny Nofianti, MS., SE., M.Si., Ak., CA.
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Ibu Dr. Desrir Miftah, S.E., M.M., Ak.
3. Wakil Dekan I, Ibu Dr. Nurlasera, S.E., M.Si., Wakil Dekan II, Bapak Dr. Khairil Henry, S.E., M.Si., Ak., Wakil Dekan III, Ibu Dr. Mustiqowati Ummul F, S.Pd., M.Si.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

4. Ketua Program Studi Manajemen Ibu Susnaningsih Muat, SE.,M.M, Ph.D., dan Sekretaris Program Studi Manajemen Ibu Fitri Hidayati, SE.,MM.,AWP Syariah., CSFT.
5. Penasehat Akademis Ibu Fitri Hidayati SE., MM., yang telah memberikan bimbingan, motivasi dan dukungannya selama proses perkuliahan di Progam Studi Manajemen Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Pembimbing Skripsi Bapak Dr. Mulia Sosiady, S.E., M.M., Ak., yang telah meluangkan waktu, tenaga, pikiran, kesabaran, dan memberikan arahan, masukan kepada penulis untuk membimbing penulis mulai dari awal menyusun hingga menyelesaikan skripsi ini.
7. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau yang telah membagikan ilmu pengetahuan dan pengalaman yang mereka miliki kepada penulis selama mengikuti perkuliahan.
8. Kepada seluruh staf dan pegawai yang bekerja di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial yang telah memberikan kinerja terbaiknya dalam pelayanan akademik bagi penulis untuk mengurus surat atau dokumen penting lainnya.
9. Karyawan PT Sumatera Inti Seluler sebagai responden atau informan yang telah bersedia memberikan pernyataan, ungkapan terkait dengan skripsi penulis dan menerima penulis dengan baik.
10. Terimakasih untuk keluarga penulis kakak, abang dan adik penulis yang tak bosannya berdoa dan memberikan semangat, dorongan kepada penulis agar segera mendapatkan gelar Sarjana Manajemen (S.M.).
11. Kepada seluruh pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu namanya yang telah membantu penulis hingga menyelesaikan skripsi ini.

Terakhir, sebagai manusia yang memiliki keterbatasan, penulis menyadari terdapat kekurangan dan kesalahan dalam penulis skripsi ini. Oleh karena itu, penulis meminta maaf atas kesalahan tata bahasa dan segala hal yang mungkin kurang menarik bagi pembaca. Penulis menyambut baik masukan dan kritik dari para pembaca yang dapat membantu penyempurnaan skripsi ini. Penulis berharap skripsi ini dapat membantu para pembaca.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

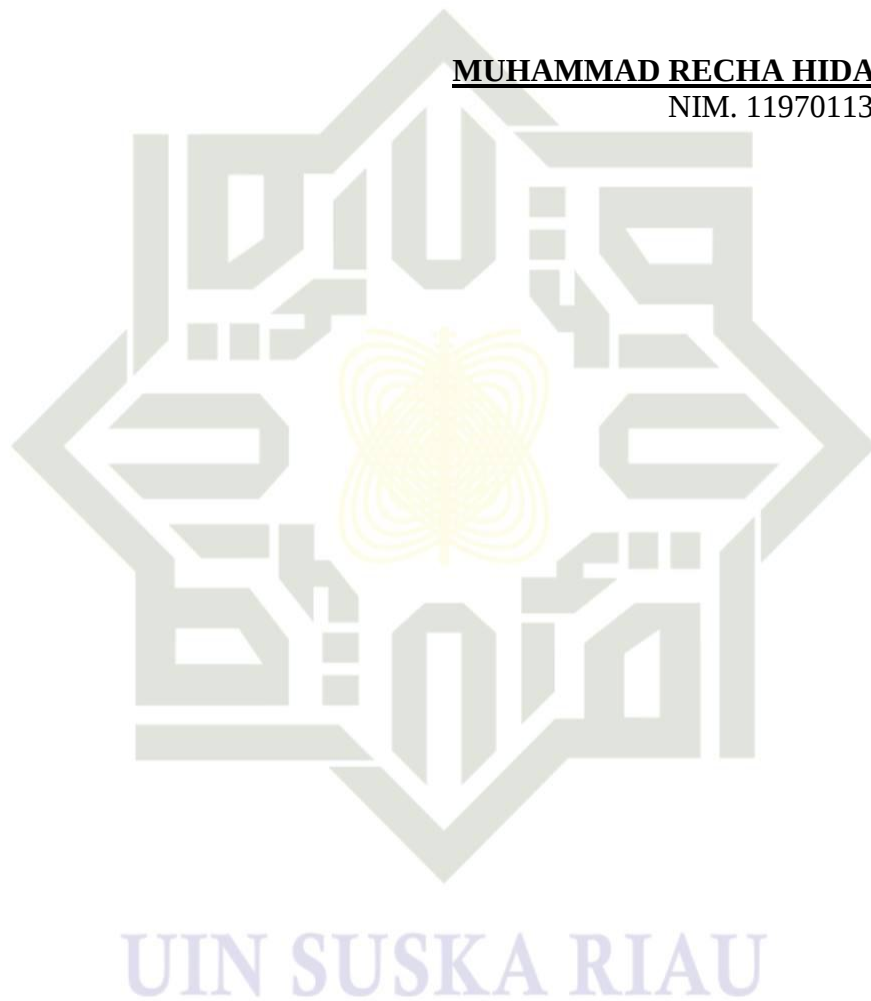
Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Pekanbaru, 19 Januari 2026

Penulis

MUHAMMAD RECHA HIDAYA

NIM. 11970113737



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
1.5 Sistematika Penulisan.....	10
BAB II TELAAH PUSTAKA	12
2.1 <i>Theory of Planned Behavior</i> (TPB).....	12
2.2 <i>Turnover Intention</i>	14
2.3 Kepuasan Kerja.....	18
2.4 <i>Incentive</i>	20
2.5 <i>Workload</i>	24
2.6 Pandangan Islam.....	26
2.7 Penelitian Terdahulu.....	28
2.8 Kerangka Penelitian.....	30
2.9 Hipotesis Penelitian	30
2.10 Variabel Penelitian	31
BAB III METODE PENELITIAN	33
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	33
3.2 Jenis dan Sumber Data	33
3.2.1 Jenis Data	33
3.2.2 Sumber Data.....	33
3.3 Populasi dan Sampel.....	34
3.3.1 Populasi.....	34
3.3.2 Sampel.....	34
3.4 Metode Pengumpulan Data	35
3.4.1 Kuesioner	35
3.4.2 Studi Dokumentasi	35
3.5 Metode Analisis Data	36
3.5.1 Uji Instrumen Penelitian	36
3.5.2 Uji Asumsi Klasik.....	37
3.5.3 Uji Regresi Linear Berganda.....	39
3.5.4 Uji Hipotesis	39
BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	42
4.1 Sejarah Singkat PT. Sumatera Inti Seluler	42
4.2 Visi dan Misi PT. Sumatera Inti Seluler.....	43

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.3 Struktur Organisasi	44
4.4 Aktivitas Perusahaan	46
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	47
5.1 Hasil Uji Instrumen Penelitian	47
5.1.1 Hasil Uji Validitas	47
5.1.2 Hasil Uji Reliabilitas	48
5.2 Hasil Uji Asumsi Klasik	49
5.2.1 Hasil Uji Normalitas	49
5.2.2 Hasil Uji Multikolinieritas	50
5.2.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	50
5.3 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	51
5.4 Hasil Uji Koefisien Determinasi	53
5.5 Hasil Uji Hipotesis	54
5.5.1 Hasil Uji t	54
5.5.2 Hasil Uji F	56
5.6 Pembahasan	57
5.6.1 Pengaruh Kepuasan Kerja (X1) Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y)	57
5.6.2 Pengaruh <i>Incentive</i> (X2) Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y)	60
5.6.3 Pengaruh <i>Workload</i> (X3) Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y)	62
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	65
6.1 Kesimpulan	65
6.2 Saran	66
DAFTAR PUSTAKA	67
LAMPIRAN	70

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data <i>Turnover</i> Karyawan PT. Sumatera Inti Seluler tahun 2020-2024	2
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	28
Tabel 2.2	Konsep Operasional Variabel	32
Tabel 5.1	Hasil Uji Validitas	47
Tabel 5.2	Hasil Uji Reliabilitas.....	49
Tabel 5.3	Hasil Uji Normalitas	49
Tabel 5.4	Hasil Uji Multikolinieritas	50
Tabel 5.5	Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	52
Tabel 5.6	Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	53
Tabel 5.7	Hasil Uji t.....	55
Tabel 5.8	Hasil Uji F.....	56

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Penelitian	30
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	45
Gambar 5.1	Hasil Uji Heteroskedastisitas	51





1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan modal dasar pembangunan nasional, oleh karena itu maka kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar biasa mencapai tujuan yang diharapkan. Organisasi dapat memanfaatkan SDM yang dimilikinya seoptimal mungkin, supaya dapat memberikan 'added value' bagi organisasi tersebut, oleh karena itu untuk mewujudkannya, diperlukan SDM yang terampil dan handal di bidangnya serta diharapkan dengan SDM yang handal dapat meningkatkan kinerja pegawai dan mencegah karyawan keluar dari perusahaan (Masram dan Mu'ah, 2017).

Keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan (*turnover intention*) merupakan persoalan yang dihadapi perusahaan. *Turnover* adalah proses perputaran keluar dan masuknya karyawan dalam suatu perusahaan secara sukarela atau tidak. Dalam hal ini diperlukan upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang potensial agar tidak berhenti atau pindah kerja, yaitu dengan memahami sikap dan perilaku karyawan yang dapat mempengaruhi performansi perusahaan (Masram dan Mu'ah, 2017).

Turnover yang terjadi merugikan organisasi baik dari segi biaya dan sumber daya. *Turnover* yang terjadi berarti perusahaan tersebut kehilangan sejumlah tenaga kerja. Kehilangan ini harus diganti dengan karyawan baru. Perusahaan harus mengeluarkan biaya untuk memulai perekrutan hingga memperoleh karyawan yang baru. Keluarnya karyawan berarti ada satu posisi yang kosong harus segera diisi. Selama posisi tersebut kosong, terkadang ada

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pekerjaan yang tidak sesuai dengan tugas yang semestinya. Hal ini yang harus diantisipasi oleh bagian kepegawaian untuk dapat memelihara karyawan supaya jangan sampai ada karyawan yang meninggalkan perusahaan (Solehudin *et al.*, 2019).

Berikut adalah data *turnover* karyawan PT. Sumatera Inti Seluler tahun 2020-2024.

Tabel 1.1 Data *Turnover* Karyawan PT. Sumatera Inti Seluler tahun 2020-2024

No	Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Turnover Rate
1	2020	105	15	11	101	14,6%
2	2021	101	13	15	103	12,7%
3	2022	103	16	11	98	15,9%
4	2023	98	17	18	99	17,2%
5	2024	99	16	8	91	16,8%

Sumber: PT. Sumatera Inti Seluler, 2025

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas menunjukkan persentase tingkat *turnover* karyawan PT. Sumatera Inti Seluler mengalami peningkatan dari tahun 2020 sampai dengan tahun 2024. Berdasarkan teori dari Robbins dan Judge (2017) *turnover* karyawan sebaiknya tidak melebihi 10%. *Turnover* dipandang buruk jika memiliki persentase >10%. Sehingga berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa selama 2020-2024 persentase *turnover* karyawan di PT. Sumatera Inti Seluler berada di atas 10%.

Turnover karyawan yang tinggi tersebut terjadi karena berbagai faktor internal dan eksternal perusahaan. Secara internal, tingginya *turnover* dapat disebabkan oleh ketidakpuasan kerja karyawan, yang meliputi ketidaksesuaian antara beban kerja dengan kompensasi yang diterima, keterbatasan kesempatan pengembangan karier, sistem penilaian kinerja yang kurang transparan, serta kurangnya dukungan dari atasan. Selain itu, lingkungan kerja yang kurang



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

kondusif dan tingginya tekanan kerja juga dapat mendorong karyawan untuk mencari peluang kerja lain yang dianggap lebih menjanjikan. Dari sisi eksternal, adanya persaingan antarperusahaan dalam menarik tenaga kerja, khususnya pada sektor telekomunikasi yang dinamis, turut meningkatkan kecenderungan karyawan untuk berpindah kerja.

Dampak dari tingginya *turnover* karyawan akan berpengaruh negatif terhadap kinerja dan keberlangsungan perusahaan. Perusahaan harus menanggung biaya yang lebih besar untuk proses rekrutmen, seleksi, dan pelatihan karyawan baru. Selain itu, tingginya *turnover* menyebabkan hilangnya karyawan berpengalaman yang telah memahami sistem dan budaya kerja perusahaan, sehingga dapat menurunkan produktivitas dan kualitas pelayanan. Ketidakstabilan sumber daya manusia juga berpotensi mengganggu pencapaian target perusahaan serta menurunkan efektivitas kerja tim.

Lebih lanjut, *turnover* yang tinggi dapat berdampak pada menurunnya motivasi dan moral kerja karyawan yang masih bertahan. Karyawan yang sering menyaksikan rekan kerjanya keluar masuk perusahaan cenderung merasa tidak aman terhadap masa depan pekerjaannya, sehingga loyalitas dan komitmen terhadap perusahaan menjadi melemah. Kondisi ini pada akhirnya dapat menciptakan siklus *turnover* yang berkelanjutan apabila tidak segera ditangani.

Dengan demikian, tingginya tingkat *turnover* karyawan di PT. Sumatera Inti Seluler selama periode 2020–2024 menunjukkan adanya permasalahan manajemen sumber daya manusia yang perlu mendapatkan perhatian serius. Perusahaan perlu melakukan evaluasi menyeluruh terhadap kebijakan



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kompensasi, pengembangan karier, serta lingkungan kerja guna menekan tingkat turnover agar berada pada batas yang wajar sesuai dengan teori Robbins dan Judge (2017), sehingga stabilitas dan kinerja perusahaan dapat terjaga.

Berdasarkan data pra survey *Turnover Intention* Karyawan PT. Sumatera Inti Seluler menunjukkan bahwa *Turnover Intention* Karyawan PT. Sumatera Inti Seluler dalam kategori tinggi, pertanyaan dengan skor tertinggi yakni Saya telah berbicara ke rekan kerja mengenai rencana saya untuk keluar dari perusahaan. Hal ini berarti bahwa sebagian besar karyawan bukan hanya memiliki niat, tetapi juga sudah sampai pada tahap mengekspresikan keinginannya untuk keluar kepada rekan kerja. Dengan kata lain, keinginan untuk meninggalkan perusahaan tidak lagi bersifat pribadi atau sekadar pemikiran, melainkan sudah diungkapkan dalam interaksi sosial di lingkungan kerja. Kondisi ini mengindikasikan adanya potensi nyata terjadinya *turnover* di masa mendatang, karena karyawan telah berada pada tahap lanjut dari proses *turnover intention*, yaitu menyatakan rencana secara terbuka sebelum benar-benar mengambil keputusan untuk keluar.

Dalam Islam, bekerja dipandang sebagai bentuk ibadah dan amanah yang harus dijalankan dengan penuh tanggung jawab. Setiap karyawan memiliki kewajiban untuk menunaikan tugasnya secara profesional dan jujur, sebagaimana firman Allah dalam QS. Al-Anfal ayat 27:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمْنَتَكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ

“Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan (janganlah) kamu mengkhianati amanat-amanat



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui.” QS. Al-Anfal ayat 27.

Ayat ini menegaskan pentingnya menjaga amanah, termasuk amanah dalam pekerjaan.

Namun, Islam juga menempatkan prinsip keadilan dalam hubungan kerja. Karyawan berhak mendapatkan imbalan yang adil, lingkungan kerja yang baik, serta penghargaan terhadap martabatnya. Rasulullah SAW bersabda:

“Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya.” (HR. Ibnu Majah)

Hadis ini menekankan bahwa hak-hak pekerja harus dipenuhi dengan segera dan adil. Apabila hak-hak tersebut diabaikan, karyawan secara etis dapat mempertimbangkan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih menjamin kesejahteraan dan keadilan.

Dengan demikian, dalam perspektif Islam *turnover intention* (niat untuk keluar dari pekerjaan) bisa dipahami dalam dua sisi: Negatif, apabila niat keluar hanya didorong oleh ketidakpuasan duniawi yang tidak berdasar, atau meninggalkan pekerjaan tanpa alasan syar’i yang jelas, karena hal ini bisa berarti mengabaikan amanah dan tanggung jawab. Positif, apabila niat keluar didasarkan pada alasan yang dibenarkan, misalnya tidak terpenuhinya hak-hak dasar karyawan, adanya ketidakadilan, lingkungan kerja yang menyalahi syariat, atau adanya kesempatan memperoleh pekerjaan yang lebih halal, adil, dan bermanfaat.

Islam juga menekankan prinsip musyawarah dan komunikasi sebelum memutuskan untuk keluar. Hal ini sesuai dengan konsep *ishlah* (perbaikan) agar



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

masalah dapat diselesaikan terlebih dahulu secara bijaksana antara pekerja dan pemberi kerja.

Beberapa faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan adalah kepuasan kerja, *incentive* dan *workload*. Penyebab pertama terkait terjadinya *turnover intention* adalah kepuasan kerja karyawan. Untuk mengurangi terjadinya *turnover intention* pada perusahaan maka perusahaan setidaknya meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual dan setiap individu memiliki tingkat kepuasan berbeda sesuai sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Karyawan yang merasa puas akan menunjukkan sifat dan prilakunya dalam bekerja apakah peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan sudah sesuai dengan nilai dirinya. Begitu pula sebaliknya apabila karyawan yang merasa belum puas pada kondisi pekerjaannya maupun peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan tidak sesuai dengan nilai dirinya, maka akan menuai ketidakpuasan kerja pada karyawan tersebut yang berdampak pula kepada keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan atau *turnover intention* (Rivai, 2022).

Pada penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Rizki dan Juhaeti (2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hasil ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Yelfira dan Soeling (2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Incentive merupakan tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar (Hasibuan, 2017) Perusahaan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

yang memiliki manajemen yang baik, haruslah memperhatikan setiap aspek yang dibutuhkan oleh para karyawannya. Misalnya dengan memperhatikan dan menyesuaikan antara kebijakan perusahaan dengan kebutuhan dan harapan agennya. Pengelolaan sistem *incentive* diberikan kepada karyawan berdasarkan tugas yang mampu diselesaikan dari setiap karyawan akan berdampak pada kesetiaan karyawan itu sendiri. Program *incentive* yang dikelola secara benar akan menumbuhkan sikap setia dan akan menurunkan tingkat keinginan berpindah atau berhenti karyawan.

Penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi *et al.* (2020) yang menyatakan bahwa *incentive* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hasil ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sianturi dan Rahayu (2020) yang menyatakan bahwa *incentive* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Perbedaan penelitian yang peneliti laksanakan dengan penelitian Pratiwi *et al.* (2020) dan Sianturi dan Rahayu (2020) adalah terletak pada objek penelitian.

Workload atau yang disebut beban kerja merupakan suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat pekerjaan manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*. Beban kerja yang berlebih akan



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

membuat karyawan berkeinginan mencari pekerjaan lain yang lebih bisa memberikan kenyamanan dalam bekerja (Tarwaka, 2018).

Penelitian yang dilakukan oleh Egarini dan Prastiwi (2022) yang menyatakan bahwa *workload* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Hasil ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Bogar *et al.* (2021) yang menyatakan bahwa *workload* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Dari uraian latar belakang berisi fenomena hasil observasi dan uraian research gap maka perlu dilakukan penelitian berjudul "**Pengaruh Kepuasan Kerja, Incentive dan Workload Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Sumatera Inti Seluler)**".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. Sumatera Inti Seluler?
2. Apakah *Incentive* berpengaruh secara parsial terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. Sumatera Inti Seluler?
3. Apakah *Workload* berpengaruh secara parsial terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. Sumatera Inti Seluler?
4. Apakah Kepuasan Kerja, *Incentive* dan *Workload* secara simultan berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. Sumatera Inti Seluler?



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh parsial Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. Sumatera Inti Seluler.
2. Untuk mengetahui pengaruh parsial *Incentive* terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. Sumatera Inti Seluler.
3. Untuk mengetahui pengaruh parsial *Workload* terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. Sumatera Inti Seluler.
4. Untuk mengetahui pengaruh simultan Kepuasan Kerja, *Incentive* dan *Workload* terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. Sumatera Inti Seluler.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini yang dilakukan akan memberikan beberapa kegunaan atau manfaat, antara lain :

1. Bagi pembaca, penelitian ini dapat dijadikan refensi sebagai sumber informasi dan bacaan serta untuk menambah pengetahuan mereka dalam bidang sumber daya manusia dengan memperhatikan *turnover intention* dengan baik.
2. Bagi penulis, penelitian ini dapat bermanfaat sebagai media untuk pengaplikasian ilmu pengetahuan yang diperoleh selama duduk di bangku



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perkuliahan dan menambah pengalaman penelitian khususnya di bidang sumber daya manusia.

1.5 Sistematika Penulisan

Secara sistematis susunan penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Pada bab ini membahas mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini akan dijelaskan mengenai landasan teori yang berkaitan dengan teori citra merek, teori kualitas produk, teori label halal, serta teori-teori dari subfaktor keputusan pembelian. Serta tercantum penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III: METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan dibahas variabel-variabel yang akan diteliti, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, metode pengumpulan data dan teknik analisis.

BAB IV: GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Dalam bab ini penulis akan menguraikan sejarah singkat, serta gambaran umum perusahaan yang menjadi obyek dari penelitian.

BAB V: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

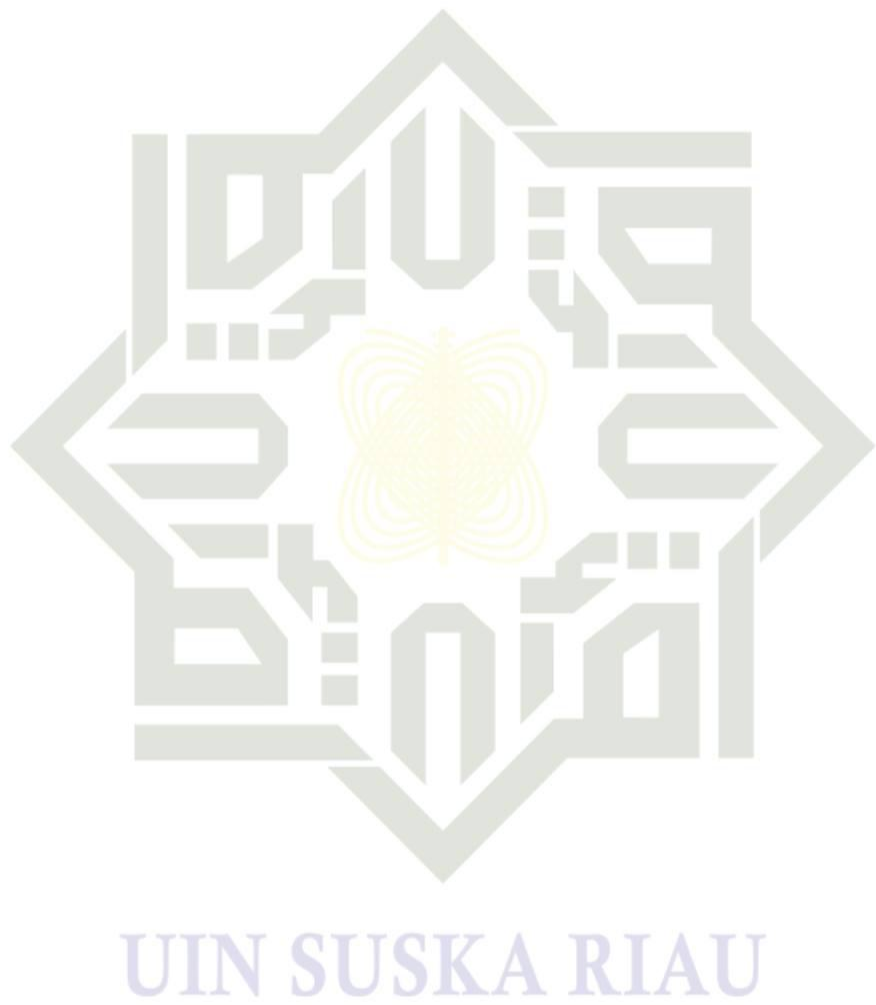
Pada bab ini akan dibahas mengenai deskripsi objek penelitian, hasil analisis data dan pembahasan.

BAB VI: KESIMPULAN DAN SARAN

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dalam bab ini penulis akan menyajikan kesimpulan yang di peroleh dari hasil penelitian beserta saran-saran yang berhubungan terhadap peneliti.





1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II TELAAH PUSTAKA

2.1 *Theory of Planned Behavior (TPB)*

Teori Perilaku Terencana atau *Theory of Planned Behavior* (TPB) merupakan teori yang diperkenalkan oleh Azden pada tahun 1991. Teori yang didasarkan pada asumsi bahwa manusia adalah makhluk rasional yang menggunakan informasi dan pengalaman ketika akan mengambil keputusan, serta akan memikirkan akibat dan konsekuensinya atas keputusan yang diambilnya. Tujuan dari teori ini adalah untuk mengatur dan memahami perilaku individu dan untuk mengidentifikasi, mengevaluasi strategi untuk mengubah dan mengendalikan perilaku individu (Hartono, 2017)

Pada *Theory of Planned Behavior* (TBP) faktor penentu tingkah laku yang ditampilkan seseorang dipengaruhi oleh *intention* (niat) untuk berperilaku, sedangkan munculnya niat tersebut dipengaruhi oleh 3 faktor, diantaranya: (Hartono, 2017)

1. Sikap Individu Terhadap Perilaku

Sikap terhadap perilaku akan ditentukan oleh keyakinan subjektif individu mengenai perilaku dan konsekuensi suatu perilaku tersebut. Hal ini memungkinkan individu memiliki pandangan positif atau negatif mengenai sikap, dan juga memungkinkan individu untuk menyukai atau tidak menyukai mengenai sikap.

2. Norma Subjektif

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Norma subjektif merupakan persepsi individu terhadap perilaku orang lain yang akan mempengaruhi individu tersebut untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku yang sedang dipertimbangkan.

3. Kontrol Perilaku

Kontrol perilaku merupakan keyakinan individu mengenai keberadaan suatu hal yang mendukung atau menghambat tindakan yang akan ditampilkan dan persepsinya tentang seberapa besar suatu hal yang didukung dan menghambat tindakannya tersebut (*perceived power*).

Kaitan *Theory of Planned Behavior* (TPB) dengan *turnover intention* pada karyawan adalah teori ini menekankan bahwa niat (*intention*) merupakan faktor utama yang memengaruhi perilaku seseorang, termasuk niat untuk meninggalkan pekerjaannya. Dalam kerangka TPB, terdapat tiga komponen utama yang membentuk niat, yaitu *attitude toward the behavior*, *subjective norm*, dan *perceived behavioral control*. Pertama, *attitude toward the behavior* berkaitan dengan sejauh mana karyawan menilai positif atau negatif keputusan untuk keluar dari pekerjaannya. Jika karyawan memandang bahwa meninggalkan organisasi dapat memberikan keuntungan, misalnya gaji lebih tinggi, kesempatan karier lebih baik, atau lingkungan kerja yang lebih kondusif, maka sikapnya terhadap perilaku keluar akan semakin positif sehingga *turnover intention* meningkat (Hartono, 2017).

Kedua, *subjective norm* mencerminkan adanya tekanan sosial atau pandangan lingkungan sekitar terhadap perilaku tersebut. Apabila keluarga, teman, maupun rekan kerja mendukung keputusan untuk resign, maka

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kecenderungan karyawan untuk memiliki niat keluar juga semakin besar. Sebaliknya, jika lingkungan sosial memberikan dorongan untuk bertahan, maka niat untuk keluar cenderung melemah.

Ketiga, *perceived behavioral control* berkaitan dengan sejauh mana karyawan merasa mampu atau memiliki kesempatan nyata untuk meninggalkan pekerjaannya. Karyawan yang merasa memiliki keterampilan yang sesuai dengan pasar kerja, peluang kerja alternatif, atau kemudahan dalam memperoleh pekerjaan baru, akan lebih mungkin memiliki *turnover intention* yang tinggi. Namun, apabila karyawan memandang sulit untuk mendapatkan pekerjaan lain, *turnover intention* akan lebih rendah meskipun terdapat ketidakpuasan dalam pekerjaannya. Dengan demikian, TPB memberikan kerangka yang komprehensif dalam memahami *turnover intention*, karena perilaku keluar dari pekerjaan bukan hanya dipengaruhi oleh sikap pribadi, tetapi juga norma sosial dan persepsi kontrol atas peluang yang dimiliki (Hartono, 2017).

2.2 Turnover Intention

Menurut Hartono (2017) menyatakan bahwa *turnover intention* merupakan kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan. Dijelaskan lebih lanjut bahwa banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention*, salah satunya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan lebih baik. *Turnover* dapat diartikan sebagai aliran para karyawan yang masuk dan keluar perusahaan.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Turnover intention (intensi keluar/niat keluar) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya. Niat keluar (*turnover intention*) juga dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dari organisasi (Hasibuan, 2017).

Menurut Robbins dan Judge (2017) *turnover intention* adalah tindakan pengunduran diri secara permanen yang dilakukan oleh karyawan baik secara sukarela ataupun tidak secara sukarela. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi.

Perilaku pengunduran diri atau disebut pula sebagai keinginan berhenti bekerja memiliki beberapa faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention*, yaitu (Mobley, 2017) :

1) Faktor eksternal yang meliputi:

a) Kesempatan kerja yang lebih baik

Karyawan memperoleh peluang atau kesempatan kerja melalui kenaikan jabatan.

b) Faktor pendidikan

Pemberian pendidikan berupa pelatihan kerja akan membuat karyawan bertahan di perusahaan.

c) Kompensasi/upah, dan

Besaran upah/gaji, insentif, tunjangan yang sesuai dengan beban kerja akan membuat karyawan betah bekerja di perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

d) Supervisi.

Deskripsi pekerjaan yang jelas dan detail akan membuat karyawan dapat memahami dengan baik setiap tugas yang diembannya.

2) Faktor internal yang merupakan faktor yang berasal dari karakteristik personal karyawan seperti:

a) Intelegensi

Tingkat kecerdasan yang tinggi akan membuat seseorang selalu ingin mencari tantangan baru di tempat lain, belajar hal-hala baru, sehingga akan membuat tingginya keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

b) Sikap

Sikap yang baik misalnya yang ingin memajukan perusahaan akan cenderung membuat karyawan tidak ingin meninggalkan perusahaan.

c) Minat

Minat yang tinggi akan pekerjaan yang dijalannya sekarang akan membuat karyawan tidak ingin keluar dari perusahaan.

d) Lama bekerja

Semakin lama karyawan bekerja di perusahaan semakin menunjukkan rendahnya minat keluar karyawan. Namun bisa pula semakin lama karyawan bekerja akan membuat karyawan semakin bosan dan ingin mencari tantangan baru di perusahaan lain. Sehingga membuat semakin tingginya keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

e) Komitmen organisasi

Semakin tinggi komitmen seorang karyawan akan tempatnya bekerja, maka semakin yakin karyawan tersebut untuk tetap bertahan di perusahaan.

f) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja yang tinggi akan membuat karyawan tetap bertahan di perusahaan.

Perusahaan dapat melakukan pengukuran *turnover intention* karyawan dengan menggunakan indikator. Indikator pengukuran *turnover intention* terdiri atas (Mobley, 2017):

1) Adanya pikiran untuk keluar dari organisasi (*thinking of quitting*).

Mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini.

2) Intensi mencari pekerjaan di tempat lain (*intention to search for alternatives*).

Mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berpikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan akan mencoba mencari pekerjaan di luar perusahaannya yang dirasa lebih baik.

3) Intensi untuk keluar meninggalkan perusahaan (*intention to quit*).

Mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. Karyawan berniat keluar apabila telah mendapat pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

2.3 Kepuasan Kerja

Menurut Rivai (2017) kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerjaan tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Kepuasan kerja pegawai ditunjukkan oleh sikapnya dalam bekerja.

Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting (Luthans, 2018). Menurut Handoko (2018) kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Selain itu menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2021) kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Kepuasan kerja menurut Mangkunegara (2018) yaitu sikap perasaan yang menopang dalam diri karyawan dan berhubungan dengan pekerjaan ataupun kondisi kerjanya. Sedangkan pengertian lain kepuasan kerja atau *job satisfaction* menurut Kreitner dan Kinicki (2018), adalah sebuah tanggapan efektif atau emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan.

Menurut Sutrisno (2023), terdapat empat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

- a. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

kerja, bakat, dan keterampilan.

Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, maupun dengan atasannya.

Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.

- d. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

Setiap pegawai memiliki tolak ukur *job satisfaction* yang berbeda standar kepuasannya. Adapun indikator *job satisfaction*, yaitu (Robbins dan Judge, 2017):

1. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), yaitu merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk pegawai.
2. Gaji/ Upah (*pay*), yaitu merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Sejumlah upah/uang yang diterima pegawai menjadi penilaian untuk kepuasan, dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

3. Promosi (*promotion*), yaitu kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian menjadi dasar perhatian penting untuk maju dalam organisasi sehingga menciptakan kepuasan.
4. Pengawasan (*supervision*), yaitu merupakan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Pertama adalah berpusat pada pegawai, diukur menurut tingkat dimana penyelia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada pegawai. Kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan pegawai.
5. Rekan kerja (*workers*), yaitu rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja, terutama tim yang kompak bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu.

2.4 Incentive

Insentif adalah upaya untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam upaya mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan menawarkan perangsang finansial di atas dan melebihi upah dan gaji dasar (Handoko, 2018). Insentif adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu (Dessler, 2018). Panggabean (2017) mengatakan bahwa insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar (Hasibuan, 2017). Insentif dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam upaya mencapai tujuan-tujuan organisasi (Mangkunegara, 2018). Insentif merupakan penghargaan atau ganjaran positif yang diberikan oleh perusahaan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu (Nawawi, 2021).

Menurut Rivai (2017) indikator insentif adalah :

1. Kinerja

Sistem insentif dengan cara ini langsung mengkaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja pegawai. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja diukur secara kuantitatif, memang dapat dikatakan bahwa dengan cara ini dapat mendorong pegawai yang kurang produktif menjadi lebih produktif dalam bekerjanya. Di samping itu juga sangat menguntungkan bagi pegawai yang dapat bekerja cepat dan berkemampuan tinggi. Sebaliknya sangat tidak *favourable* bagi pegawai yang bekerja lamban atau pegawai yang sudah berusia agak lanjut.

2. Lama Kerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu ataupun per bulan. Umumnya cara yang diterapkan apabila ada kesulitan dalam menerapkan cara pemberian insentif berdasarkan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kinerja.

3. Senioritas

Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah pegawai senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari pegawai yang bersangkutan pada organisasi dimana mereka bekerja. Semakin senior seorang pegawai semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi. Kelemahan yang menonjol dari cara ini adalah belum tentu mereka yang senior ini memiliki kemampuan yang tinggi atau menonjol, sehingga mungkin sekali pegawai muda (junior) yang menonjol kemampuannya akan dipimpin oleh pegawai senior, tetapi tidak menonjol kemampuannya. Mereka menjadi pimpinan bukan karena kemampuannya tetapi karena masa kerjanya. Dalam situasi demikian dapat timbul di mana para pegawai junior yang energik dan mampu tersebut keluar dari perusahaan/instansi.

4. Kebutuhan

Cara ini menunjukkan bahwa insentif pada pegawai didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari pegawai. Ini berarti insentif yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi sebagian kebutuhan pokok, tidak berlebihan namun tidak berkekurangan. Hal seperti ini memungkinkan pegawai untuk dapat bertahan dalam perusahaan/instansi.

5. Keadilan dan Kelayakan

Keadilan dalam sistem insentif menunjukkan bahwa keadilan bukanlah harus sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus terkait pada adanya hubungan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

antara pengorbanan (*input*) dengan (*output*), makin tinggi pengorbanan semakin tinggi insentif yang diharapkan, sehingga oleh karenanya yang harus dinilai adalah pengorbanannya yang diperlukan oleh suatu jabatan. Input dari suatu jabatan ditunjukkan oleh spesifikasi yang harus dipenuhi oleh orang yang memangku jabatan tersebut. Oleh karena itu semakin tinggi pula output yang diharapkan. Output ini ditunjukkan oleh insentif yang diterima para pegawai yang bersangkutan, di mana di dalamnya terkandung rasa keadilan yang sangat diperhatikan sekali oleh setiap pegawai penerima insentif tersebut. Di samping masalah keadilan dalam pemberian insentif tersebut perlu pula diperhatikan masalah kelayakan. Layak pengertiannya membandingkan besarnya insentif dengan perusahaan lain yang bergerak dalam bidang usaha sejenis. Apabila insentif didalam perusahaan yang bersangkutan lebih rendah dibandingkan dengan perusahaan lain, maka perusahaan/instansi akan mendapat kendala yakni berupa menurunnya kinerja pegawai yang dapat diketahui dari berbagai bentuk akibat ketidakpuasan pegawai mengenai insentif tersebut.

6. Evaluasi Jabatan

Evaluasi jabatan adalah suatu usaha untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan- jabatan lain dalam suatu organisasi. Ini berarti pula penentuan nilai relatif atau harga dari suatu jabatan guna menyusun rangking dalam penentuan insentif.



2.5 Workload

Workload adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu (Moekijat, 2018). *Workload* dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat pekerjaan manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress* (Tarwaka, 2018).

Workload merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Setiap pekerjaan yang dilakukan seseorang merupakan beban kerja baginya, beban-beban tersebut tergantung bagaimana orang tersebut bekerja. Dari sudut pandang ergonomi setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognitif maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut (Munandar, 2021).

Perusahaan dapat melakukan pengukuran *workload* karyawan dengan menggunakan indikator. Indikator *workload* diantaranya (Koesomowidjojo, 2017):

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1) Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Seperti contoh, karyawan yang berada pada divisi produksi tentunya akan berhubungan dengan mesin-mesin produksi. Sejauh mana kemampuan dan pemahaman karyawan dalam penguasaan mesin-mesin produksi untuk membantu mencapai target produksi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya telah memiliki dan memberikan sosialisasi SOP (*Standard Operating Procedur*) kepada semua unsur di dalam lembaga sehingga karyawan yang bekerja di dalamnya dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

2) Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP dapat meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, banyak organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.

3) Target yang Harus Dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan memengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbangnya antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan. Untuk itu, dibutuhkan penetapan



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

waktu baku/dasar dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing organisasi yang jumlahnya tentu berbeda satu sama lain.

2.6 Pandangan Islam

Dalam perspektif Islam, bekerja bukan sekadar aktivitas ekonomi untuk memenuhi kebutuhan hidup, tetapi juga merupakan bentuk ibadah apabila dilakukan dengan niat yang benar dan cara yang sesuai dengan nilai-nilai syariat.

Islam memandang hubungan kerja sebagai amanah yang mengandung hak dan kewajiban, baik bagi pekerja maupun pemberi kerja. Oleh karena itu, munculnya turnover intention atau niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan tidak hanya dipahami sebagai persoalan organisasi, tetapi juga sebagai refleksi dari terpenuhinya atau tidak terpenuhinya nilai keadilan, kesejahteraan, dan tanggung jawab dalam lingkungan kerja.

Islam menekankan pentingnya keadilan (al-‘adl) dalam hubungan kerja. Ketika karyawan merasa diperlakukan tidak adil, baik dalam hal pembagian tugas, beban kerja, maupun pemberian kompensasi, hal tersebut dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja yang berujung pada turnover intention. Allah SWT berfirman dalam Al-Qur’an:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ

“Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan...” (QS. An-Nahl: 90)



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Ayat ini menegaskan bahwa keadilan merupakan prinsip utama dalam setiap aspek kehidupan, termasuk dalam pengelolaan sumber daya manusia. Apabila prinsip keadilan ini diabaikan, maka karyawan cenderung kehilangan rasa nyaman dan loyalitas terhadap organisasi, sehingga meningkatkan niat untuk berpindah kerja.

Selain keadilan, Islam juga mengajarkan pentingnya pemenuhan hak pekerja secara layak dan tepat waktu. Rasulullah SAW bersabda:

“Berikanlah upah pekerja sebelum kering keringatnya.” (HR. Ibnu Majah)

Hadis tersebut menunjukkan bahwa pemberian imbalan yang layak merupakan kewajiban moral dan religius bagi pemberi kerja. Ketika hak-hak karyawan, seperti upah, insentif, dan fasilitas kerja, tidak terpenuhi dengan baik, maka hal ini dapat menimbulkan ketidakpuasan dan mendorong munculnya turnover intention. Sebaliknya, pemenuhan hak yang adil dan manusiawi dapat meningkatkan kepuasan kerja serta menurunkan keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi.

Islam juga menekankan keseimbangan antara pekerjaan dan kemampuan manusia. Beban kerja yang berlebihan tanpa mempertimbangkan batas kemampuan fisik dan psikologis karyawan bertentangan dengan prinsip Islam yang menjunjung tinggi kemaslahatan. Allah SWT berfirman:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.” (QS. Al-Baqarah: 286)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Ayat ini menunjukkan bahwa pemberian beban kerja harus disesuaikan dengan kemampuan individu. Beban kerja yang terlalu berat dapat menimbulkan kelelahan, stres, dan ketidakpuasan kerja, yang pada akhirnya meningkatkan turnover intention. Oleh karena itu, Islam mendorong terciptanya lingkungan kerja yang seimbang, manusiawi, dan penuh kepedulian.

Dengan demikian, dalam pandangan Islam, *turnover intention* dapat diminimalkan apabila organisasi menerapkan nilai-nilai Islam seperti keadilan, pemenuhan hak pekerja, keseimbangan beban kerja, dan pembinaan hubungan kerja yang harmonis. Ketika nilai-nilai tersebut dijalankan dengan baik, karyawan akan merasa dihargai, aman, dan nyaman, sehingga tumbuh loyalitas dan komitmen terhadap organisasi, serta menurunnya niat untuk meninggalkan pekerjaan.

2.7 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	(Wijaya et al., 2025)	Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Pada PT. Cipta Sarana Jaya Abadi	X_1 = Stres Kerja; X_2 = Beban Kerja; X_3 = Kepuasan Kerja; Y = <i>Turnover Intention</i>	1 Stres Kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> . 2 Beban Kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> . 3 Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> .
2	(Dewi dan Agustina, 2021)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan PT. Pradnyana Artha Mandiri	X_1 = Kepuasan Kerja; X_2 = Stres Kerja; Y = <i>Turnover Intention</i>	1 Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> . 2 Stres kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> .
3	(Pratiwi et al., 2020)	<i>Turnover Intention</i> Berdasarkan Retensi Karyawan Dan Insentif PT. Star Comgistic Indonesia	X_1 = Retensi Karyawan; X_2 = Insentif; Y = <i>Turnover</i>	1. Retensi Karyawan berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> . 2. Insentif berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> .



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

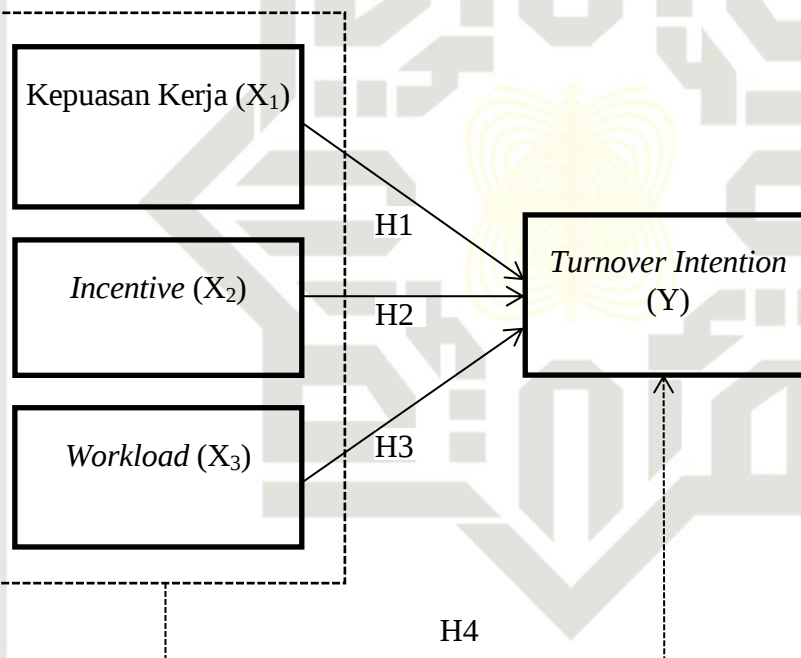
No	Nama	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
			<i>Intention</i>	
4	(Prayitno <i>et al.</i> , 2025)	Pengaruh Kepuasan Gaji, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Produksi PT Alfi Putra Trenggalek	X ₁ = Kepuasan Gaji; X ₂ = Beban Kerja; X ₃ = Motivasi Kerja; Y= <i>Turnover Intention</i>	1. Kepuasan gaji berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> . 2. Beban kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> . 3. Motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> .
5	(Mawadati dan Saputra, 2020)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan PT Cipta Usaha Mandiri Temanggung	X ₁ = Kepuasan Kerja; X ₂ = Stres Kerja; Y= <i>Turnover Intention</i>	1. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> . 2. Stres kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> .
6	(Retno <i>et al.</i> , 2022)	Analisis Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada <i>Turnover Intention</i> (Studi Pada PT. Formosa Bag Indonesia)	X ₁ = Beban Kerja; X ₂ = Stres Kerja; X ₃ = Kepuasan Kerja; Y= <i>Turnover Intention</i>	1. Beban Kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> . 2. Stres Kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> . 3. Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> .
7	(Mutiar, 2019)	Pengaruh Stres Kerja Dan Insentif Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan PT. Texfibre	X ₁ = Stres kerja; X ₂ = Insentif; Y= <i>Turnover Intention</i>	1. Stres kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> . 2. Insentif berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> .
8	(Heruwanto <i>et al.</i> , 2019)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Budaya Perusahaan Terhadap <i>Turnover Intention</i> PT. Lion Mentari	X ₁ = Kepuasan Kerja; X ₂ = Stres Kerja; X ₃ = Budaya Perusahaan; Y= <i>Turnover Intention</i>	1. Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> . 2. Stres kerja tidak berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> . 3. Budaya Perusahaan berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> .
9	(Bogar <i>et al.</i> , 2021)	Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap <i>Turnover Intention</i> pada PT. Batavia Prosperindo Finance Tbk-Manado	X ₁ = Beban Kerja; X ₂ = Komitmen Organisasional; Y= <i>Turnover Intention</i>	1. Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> . 2. Komitmen Organisasional berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> .

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.8 Kerangka Penelitian

Menurut Sugiyono (2017), kerangka berpikir adalah sintesa yang mencerminkan keterkaitan antara variabel yang diteliti dan merupakan tuntutan untuk mencegah masalah penelitian serta merumuskan hipotesis penelitian yang berbentuk bagan alur yang dilengkapi penjelasan kualitatif.

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian



Keterangan :

- = Pengaruh secara parsial
- - -> = Pengaruh secara simultan

Sumber: Wijaya *et al.* (2025), Mutiara (2019)

2.9 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat. Hipotesis merupakan



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tentang hubungan antara beberapa dua variabel atau lebih. Hipotesis merupakan dugaan sementara dari jawaban rumusan masalah penelitian.

H₁: Diduga Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. Sumatera Inti Seluler.

H₂: Diduga *Incentive* secara parsial berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. Sumatera Inti Seluler.

H₃: Diduga *Workload* secara parsial berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. Sumatera Inti Seluler.

H₄: Diduga Kepuasan Kerja, *Incentive* dan *Workload* secara simultan berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. Sumatera Inti Seluler.

2.10 Variabel Penelitian

Adapun variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Variabel Bebas (*Independen*) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Adapun variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

X₁ = Kepuasan Kerja

X₂ = *Incentive*

X₃ = *Workload*

b. Variabel Terikat (*Dependent*) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Adapun variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Y= *Turnover Intention*.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Tabel 2.2 Konsep Operasional Variabel

Variabel	Defenisi Variabel	Indikator Variabel	Skala Pengukuran
Kepuasan Kerja (X_1)	Kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerjaan tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Kepuasan kerja pegawai ditunjukkan oleh sikapnya dalam bekerja (Rivai, 2017).	1. Pekerjaan itu sendiri (<i>work it self</i>) 2. Gaji/ Upah (<i>pay</i>) 3. Promosi (<i>promotion</i>) 4. Pengawasan (<i>supervision</i>) 5. Rekan kerja (<i>workers</i>) (Robbins dan Judge, 2017)	Likert
Incentive (X_2)	<i>Incentive</i> adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu (Dessler, 2018).	1. Kinerja 2. Lama kerja 3. Senioritas 4. Kebutuhan 5. Keadilan dan Kelayakan 6. Evaluasi Jabatan (Rivai, 2017)	Likert
Workload (X_3)	<i>Workload</i> adalah suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi (Tarwaka, 2018).	1. Kondisi pekerjaan 2. Penggunaan waktu kerja 3. Target yang Harus Dicapai (Koesomowidjojo, 2017)	
Turnover Intention (Y)	<i>Turnover intention</i> merupakan kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan (Hartono, 2017).	1. Adanya pikiran untuk keluar dari organisasi (<i>thinking of quitting</i>) 2. Intensi mencari pekerjaan di tempat lain (<i>intention to search for alternatives</i>). 3. Intensi untuk keluar meninggalkan perusahaan (<i>intention to quit</i>). (Mobley, 2017)	Likert

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Sumatera Inti Seluler beralamat di Jl. Tend Sudirman, No. 121F, Lima Puluh, Kota Pekanbaru Riau. Waktu penelitian ini dilakukan mulai bulan Oktober 2025-November 2025.

3.2 Jenis dan Sumber Data

3.2.1 Jenis Data

- a. Data kualitatif

Data Kualitatif adalah data yang dinyatakan dalam bentuk kata, kalimat, gerak tubuh, ekspresi wajah, bagan, gambar dan foto (Sugiyono, 2017).

- b. Data kuantitatif

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah Data Kuantitatif. Data Kuantitatif adalah data yang dinyatakan dalam bentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan/scoring (Sugiyono, 2017).

3.2.2 Sumber Data

Adapun sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah:

- a. Data primer

Menurut Sugiyono (2017) Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer dalam penelitian ini adalah ini diperoleh secara langsung melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Sumatera Inti Seluler.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Data sekunder

Menurut Pendapat dari Sugiyono (2017), Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung yang memberikan data kepada pengumpul. Data ini biasanya melalui dokumen-dokumen, buku-buku, laporan-laporan, atau karya ilmiah lainnya yang berkaitan dengan penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja, *incentive* dan *workload* terhadap *turnover intention* (studi kasus pada karyawan PT. Sumatera Inti Seluler).

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Sumatera Inti Seluler yang berjumlah 55 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang diwakili oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017). Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *total sampling* atau sampel jenuh yaitu semua populasi dijadikan sampel. Berdasarkan perhitungan tersebut, maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian adalah 55 responden.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2017) metode pengumpulan data adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat dibuktikan, dikembangkan pengetahuan sehingga dapat digunakan memecahkan dan mengantisipasi masalah. Dalam penelitian ini, penulis mengumpulkan data dengan cara sebagai berikut:

3.4.1 Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini pertanyaan dalam kuesioner disusun sesuai dengan urutan variabel yang sesuai dengan dimensi, tujuannya agar pertanyaan dalam kuesioner tidak menyimpang dari tujuan penelitian.

3.4.2 Studi Dokumentasi

Dokumentasi merupakan cara pengumpulan data yang melibatkan pencatatan peristiwa yang telah terjadi, yang dapat berupa tulisan, gambar, atau karya-karya penting dari individu maupun Lembaga (Sugiyono, 2017). Dokumentasi bertujuan untuk menyediakan bukti-bukti yang relevan dalam penelitian, sehingga peneliti dapat mengakses informasi historis atau data sekunder yang mendukung analisis dan kesimpulan penelitian. Menggunakan dokumentasi, peneliti dapat mengumpulkan informasi berbagai sumber yang telah ada sebelumnya, seperti arsip, laporan, atau publikasi, untuk memperkuat validitas data yang diperoleh melalui teknik pengumpulan lainnya.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.5 Metode Analisis Data

Metode analisis data menggunakan analisis kuantitatif. Untuk melihat apakah terdapat Pengaruh Kepuasan Kerja, *Incentive* dan *Workload* Terhadap *Turnover Intention* (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Sumatera Inti Seluler).

3.5.1 Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Menurut Ghazali (2017), mengukur validitas dapat dilakukan dengan cara melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk menguji validitas butir angket adalah:

- 1) Jika r hitung $>$ r tabel maka pernyataan kuesioner tersebut valid.
- 2) Jika r hitung $<$ r tabel maka pernyataan kuesioner tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2017), uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kousioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam pengujian ini, peneliti mengukur reliabelnya suatu variabel dengan cara melihat *Cronbach Alpha*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dengan signifikansi yang digunakan lebih besar dari 0,60. Menurut Ghazali (2017) suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$.

3.5.2 Uji Asumsi Klasik

Adapun uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinieritas.

a. Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2017), Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak dilakukan uji statistic *Kolmogorov-Smirnov Test*. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi $> 0,05$. Dan dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan:

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari regional dan/tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2017), uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan/*variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain.

Dasar analisis:

- 1) Jika pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinieritas.

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya kolerasi antara variabel independen, jika terjadi kolerasi maka terdapat problem multikolonieritas. Ghazali (2017) menyatakan bahwa jika pada model regresi mengandung gejala multikolonieritas berarti terjadi korelasi (mendekati sempurna) antarvariabel bebas. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas antar variabel, dapat dilihat dari nilai *variance inflation factor* (VIF) dari masing-masing variable bebas terdapat variabel terikat. Jika nilai VIF tidak lebih dari 5, maka model tidak terdapat multikolonieritas, artinya tidak adanya hubungan antarvariabel bebas.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.5.3 Uji Regresi Linear Berganda

Teknik regresi linier berganda variabel tergantung dipengaruhi oleh dua atau lebih variabel bebas sehingga hubungan fungsional antara variabel tergantung dengan variabel bebas.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 \dots e$$

Dimana:

Y = *Turnover Intention*

a = Konstanta

b = Koefesien Regresi

X_1 = Kepuasan Kerja

X_2 = *Incentive*

X_3 = *Workload*

e = Tingkat Kesalahan (error)

3.5.4 Uji Hipotesis

- a. Uji t

Menurut Ghozali (2017) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Uji ini digunakan untuk mengetahui variabel Kepuasan Kerja (X_1) *Incentive* (X_2) dan *Workload* (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen *Turnover Intention* (Y).

Adapun kriteria yang digunakan dalam pengujian ini menurut

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Ghozali (2017) adalah sebagai berikut:

1. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig < \alpha$ maka:

H_0 ditolak, H_a diterima artinya terdapat pengaruh secara parsial antara Kepuasan Kerja (X1) *Incentive* (X2) dan *Workload* (X3) terhadap *Turnover Intention* (Y).

2. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig > \alpha$ maka:

H_0 diterima, H_a ditolak artinya tidak terdapat pengaruh secara parsial antara Kepuasan Kerja (X1) *Incentive* (X2) dan *Workload* (X3) terhadap *Turnover Intention* (Y).

- b. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara simultan yang diberikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dengan dasar pengambilan sebagai berikut (Ghozali, 2017):

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, atau $sig < 0,05$ maka terdapat pengaruh X secara imultan terhadap variabel Y
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, atau $sig > 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh X secara simultan terhadap variabel Y.

- c. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2017), koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, dengan melihat nilai AdjustedR2. Analisis determinasi merupakan ukuran yang menunjukkan seberapa besar variabel X memberikan kontribusi terhadap variabel Y. Analisis ini

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Jika koefisien determinasi (R^2) = 0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen.

Tingkat korelasi dan nilai R dijelaskan dibawah ini:

0	= Tidak Berkorelasi
01, - 0,20	= Sangat Rendah
0,21 – 0,40	= Rendah
0,41 – 0,60	= Agak Rendah
0,61 – 0,80	= Cukup
0,81 – 0,99	= Tinggi
1	= Sangat Tinggi

UIN SUSKA RIAU



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1 Sejarah Singkat PT. Sumatera Inti Seluler

PT Sumatera Inti Seluler (PT SIS) berdiri sejak tahun 2002, hampir selama 16 tahun telah bersama dengan PT Telkomsel mendistribusikan produk Telkomsel untuk membangun jaringan komunikasi agar bisa terjangkau hingga ke pelosok pedesaan yang ada di Sumatera. PT SIS telah berpengalaman dalam mengelola pekanbaru inner selama beberapa periode PKS dengan detail data sebagai berikut :

- a. Periode PKS Tahun 2010 s/d 2011
- b. Periode PKS Tahun 2011 s/d 2013
- c. Periode PKS Tahun 2013 s/d 2015
- d. Periode PKS Tahun 2015 s/d 2018

PT SIS sebagai anak perusahaan dari PT Modelux Ponselindo dengan berbasis pengalaman 20 tahun sebagai *Master Dealer* dari berbagai merek *handphone* yang beredar di Indonesia. PT Modelux Ponselindo menjalin kerjasama dengan pihak-pihak mitra yang bergerak di bidang *device* untuk pengadaan/pendistribusian berbagai merek *handphone* seperti : Samsung, Iphone, Oppo, Vivo, Lenovo, Asus, dll. Dengan keunggulan komparatif ini PT SIS akan terus berkomitmen untuk mensinkronkan bisnis *device* dengan produk-produk Telkomsel untuk meningkatkan *Growth Recharge*, *Revenue* dan *Customer Base* yang berkesinambungan. Kantor pusat PT SIS berlokasi di Jl. Jenderal Sudirman No. 121 F Kelurahan Ristis Kecamatan Lima Puluh Kota Pekanbaru Provinsi Riau, Telp. (0761) 855700 – 849900 Fax (0761) 849700 – 849800.

PT Sumatera Inti Seluler (PT SIS) berdiri sejak tahun 2002, hampir selama



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

16 tahun telah bersama dengan PT Telkomsel mendistribusikan produk Telkomsel untuk membangun jaringan komunikasi agar bisa terjangkau hingga ke pelosok pedesaan yang ada di Sumatera. PT Sumatera Inti Seluler (PT SIS) memiliki rincian unit usaha yaitu terdiri dari: TDC Sudirman, TDC Marpoyan, TDC Panam, TDC Rumbai PT Sumatera Inti Seluler (PT SIS) sekarang ini memiliki area wilayah pemasaran produk telkomsel di seluruh Pekanbaru, komoditas produk telkomsel yang dipasarkan berupa kartu telkomsel, kartu paket internet telkomsel, *voucher* paket internet telkomsel.

4.2 Visi dan Misi PT. Sumatera Inti Seluler

Visi dari PT. Sumatera Inti Seluler adalah : “Menjadi Mitra Distributor yang Loyal dan Handal untuk mendukung Telkomsel tetap menjadi nomor satu dalam penyedia layanan dan solusi gaya hidup digital *mobile* di Indonesia.”

Sedangkan misi dari PT. Sumatera Inti Seluler adalah :

- 1) *Continous growth* melalui jaringan *retail* yang luas dan kuat.
- 2) Menjaga pertumbuhan pelanggan di cluster melalui *sales effectiveness*.
- 3) Memperluas jaringan distribusi mencakup meningkatkan ketersediaan titik penjualan produk Telkomsel di semua lokasi yang memiliki peluang pasar.
- 4) Menjadikan sumatera secara umum dan Pekanbaru secara khusus sebagai smart *broadband city*.



4.3 Struktur Organisasi

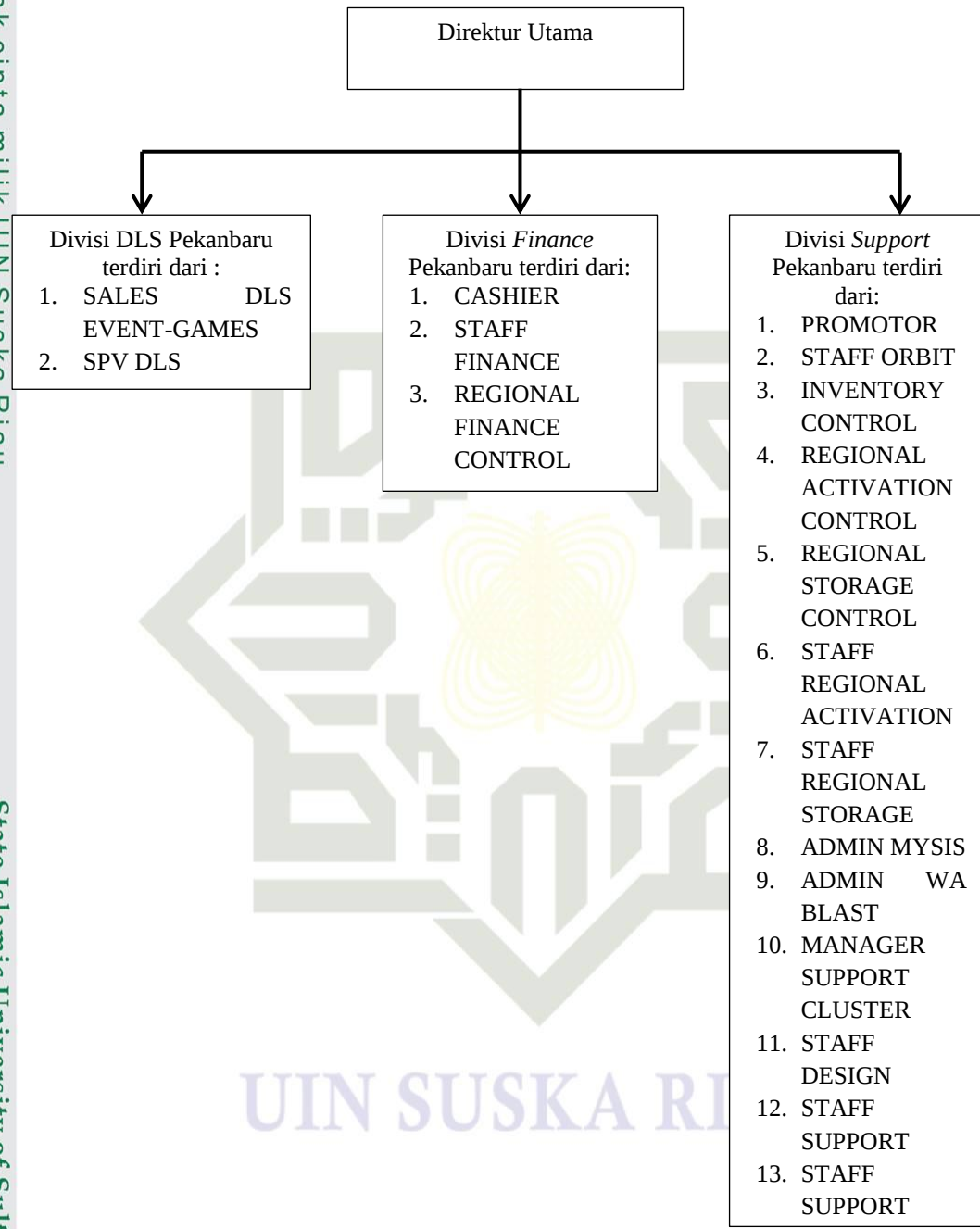
Struktur organisasi pada setiap perusahaan tidaklah sama, hal ini karena struktur organisasi yang digunakan harus sesuai dengan jenis dan kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan agar organisasi dapat berjalan dengan lancar dan tepat dalam mencapai tujuan. Di mana struktur organisasi dibuat dalam rangka mencapai tujuan perusahaan dan struktur organisasi itu dibuat secara formal mengelompokkan dan mengatur serta membagi-bagi tugas diantara anggota perusahaan. Suatu organisasi tercipta akibat adanya sekelompok orang yang dapat bekerjasama untuk pencapaian suatu tujuan tertentu. Pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidaklah dilakukan secara sendiri oleh perusahaan melainkan dilakukan secara bersama-sama dan terkoordinir melalui orang-orang yang ada, dimana masing-masing orang tersebut bekerja menurut bidang dan spesifikasi yang telah ditetapkan. Untuk itu diperlukan suatu organisasi.

UIN SUSKA RIAU

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

Sumber: PT. Sumatera Inti Seluler, 2025

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.4 Aktivitas Perusahaan

PT. Sumatera Inti Seluler Merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang telekomunikasi dengan memberikan pelayanan berupa produk-produk Telkomsel. Perusahaan ini menjadi distributor untuk produk telkomsel, lebih tepatnya bergerak lebih dalam dalam bidang penjualan seperti :

1. Penyedia pulsa konter alias M-kios
2. Kartu perdana bawaan telkomsel.
3. Voucher Telkomsel
4. Saldo Bulk dll



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan bahwa :

1. Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Artinya semakin tinggi Kepuasan Kerja maka akan semakin rendah *Turnover Intention* dan sebaliknya semakin rendah Kepuasan Kerja maka akan semakin tinggi *Turnover Intention*.
2. *Incentive* secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Artinya semakin tinggi kepercayaan maka akan semakin rendah *Turnover Intention* dan sebaliknya semakin rendah *Incentive* maka akan semakin tinggi *Turnover Intention*.
3. *Workload* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Artinya semakin tinggi *Workload* maka akan semakin tinggi *Turnover Intention* dan sebaliknya semakin rendah *Workload* maka akan semakin rendah *Turnover Intention*.
4. Kepuasan Kerja, *Incentive* dan *Workload* secara simultan berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. Sumatera Inti Seluler. Artinya Artinya, tinggi rendahnya *Turnover Intention* karyawan PT. Sumatera Inti Seluler ditentukan secara bersama-sama oleh tingkat Kepuasan Kerja, pemberian *Incentive*, dan *Workload* yang dirasakan karyawan. Ketiga variabel tersebut saling berkaitan dan secara simultan membentuk persepsi karyawan terhadap kenyamanan, keadilan, serta keseimbangan dalam

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bekerja, yang pada akhirnya memengaruhi niat karyawan untuk bertahan atau meninggalkan perusahaan.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil dan pembahasan dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi PT. Sumatera Inti Seluler untuk meningkatkan Kepuasan Kerja, *Incentive* dan *Workload* berbelanja sehingga nanti akan menurunkan *Turnover Intention* karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya untuk menggunakan variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini yaitu *Work Stress* dan Lingkungan Kerja.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an. *Al-Qur'an dan Terjemahan*. Cetakan ke 7. Al-Mizan Publishing House.
- Bogar, R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention pada PT. Batavia Prosperindo Finance Tbk-Manado. *Jurnal Productivity*, 2(4), 342–347.
- Dessler, G. (2018). *Manajemen Personalia*. Erlangga.
- Dewi, A. P., & Agustina, M. D. P. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(3), 1076–1088.
- Egarini, N. N., & Prastiwi, N. L. P. E. Y. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan SPBU 54.811.05 Desa Lokapaksa Kecamatan Seririt. *KONTAN: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(3), 26–40.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko. (2018). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Hartono. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Prehallindo.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Heruwanto, J., Priyana, H., & Rasipan, R. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Budaya Perusahaan Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 16(1), 11–20.
- Koesomowidjojo, S. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses.
- Kreitner, & Kinicki. (2018). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill.
- Luthans, F. (2018). *Perilaku Organisasi*. Andi.
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, T. B. S., & Hubeis, A. V. (2021). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia.
- Masram, & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Zifatama Publisher.
- Mawadati, D., & Saputra, A. R. P. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Forum Ekonomi*, 22(1), 18–



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

26.

Mobley. (2017). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Pustaka Binaman Pressindo.

Moekijat. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mandar Maju.

Munandar, A. S. (2021). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. UI Press.

Mutiara, R. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Insentif Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Texfibre. *Jurnal Universitas Widyatama*, 1(1), 1–12.

Nawawi, H. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gadjah Mada University Press.

Panggabean, S. M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia.

Pratiwi, W. N., Komariah, K., & Jhoansyah, D. (2020). Turnover Intention Berdasarkan Retensi Karyawan Dan Insentif. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 2(1), 313–324.

Prayitno, R. S. P., Hartono, S., & Chamidah, S. (2025). Pengaruh Kepuasan Gaji, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Produksi. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 6(1), 355–366.

Retno, Souisa, J., Miftanudin, A., & Utomo, R. S. T. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pada Turnover Intention (Studi Pada PT. Formosa Bag Indonesia). *Dinamika Sosial Budaya*, 24(2), 773–784.

Rivai, V. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada.

Rizki, A. W. F., & Juhaeti. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Bagian Maintenance PT. Sidomulyo Selaras TBK Jakarta. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 3(1), 76–88.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.

Sianturi, R. Y., & Rahayu, M. (2020). Pengaruh Insentif Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Hostel Tango Di Kota Bandar Lampung. *Jurnal IIB Darmajaya*, 1(1), 1–15.

Solehudin, Anindita, R., & Rita, K. (2019). Passion Karyawan dalam Turnover Intention. *Journal of Hospital Management*, 2(2), 238–248.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Alfabeta.

Sutrisno, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.



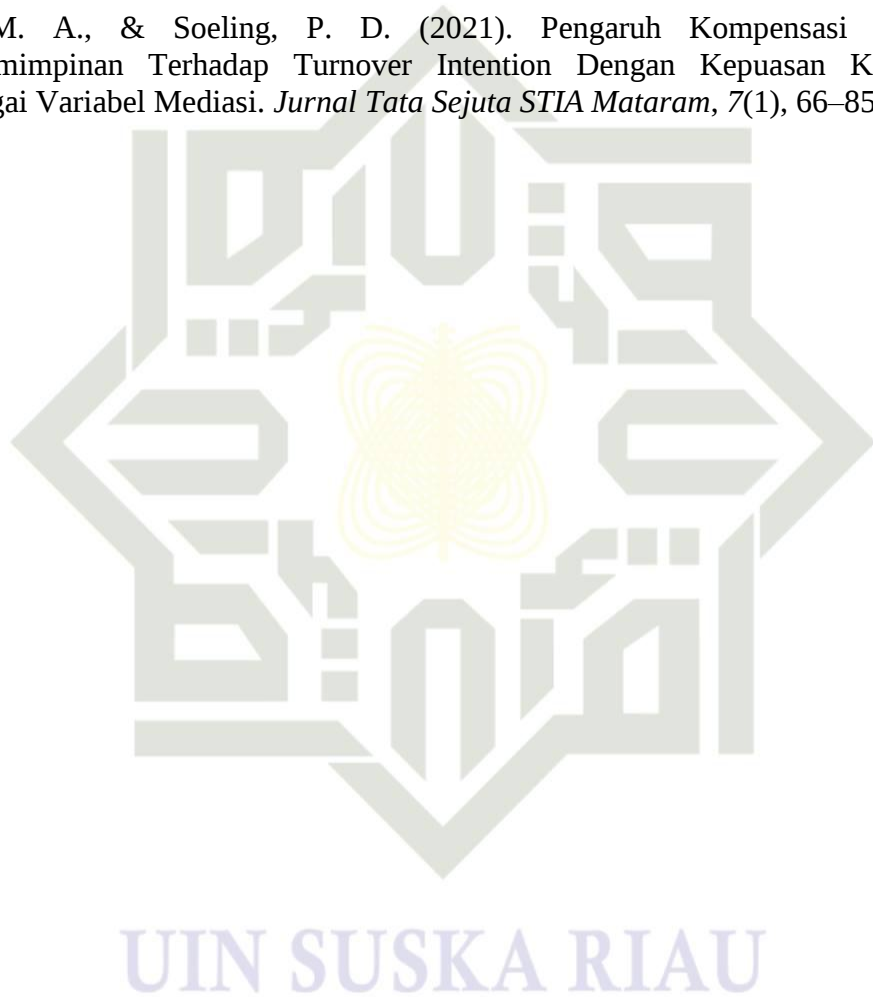
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Farwaka. (2018). *Ergonomi Industri*. Harapan Press.

Wijaya, F. M., Simamora, R. B., & Gurusinga, L. B. (2025). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Cipta Sarana Jaya Abadi. *Khatulistiwa: Jurnal Pendidikan Dan Sosial Humaniora*, 5(4), 797–809.

Yelfira, M. A., & Soeling, P. D. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Tata Sejuta STIA Mataram*, 7(1), 66–85.





1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

I. Pengantar

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir (skripsi) pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, saya bermaksud melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Incentive dan Workload Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Sumatera Inti Seluler)”**. Guna menyelesaikan tugas akhir tersebut, penulis mohon bantuan data dan informasi yang sesungguhnya dari saudara/i sebagai responden terpilih. Atas bantuan dan partisipasinya diucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

Reka

II. Identitas Responden

Nama : _____

(Berikan tanda ceklis (✓) pada pilihan jawaban yang telah disediakan)

1. Gender : a. ☐ Laki-laki b. ☐ Perempuan
2. Lama bekerja : a. ☐ >1-2 tahun b. ☐ >2-3 tahun
c. ☐ >3-4 tahun d. ☐ > 4 tahun
3. Pendidikan Terakhir :
a. ☐ SMA/Sederajat b. ☐ Diploma (D3) c. ☐ Sarjana (S1)
4. Posisi Kerja/jabatan :



III. Variabel Penelitian

Jawablah pertanyaan dibawah ini dengan memberi tanda checklist (✓) pada jawaban yang telah tersedia sesuai dengan anggapan Bapak/Ibu/Saudara/i dengan alternatif jawaban antara lain:

Sangat Tidak Setuju (STS)	Tidak Setuju (TS)	Cuku Setuju (CS)	Setuju (S)	Sangat Setuju (SS)
1	2	3	4	5

TURNOVER INTENTION

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
Adanya pikiran untuk keluar dari organisasi						
1	Ketidakpuasan akan pekerjaan membuat saya berpikir untuk keluar dari pekerjaan					
2	Saya berencana berhenti bekerja dalam waktu dekat					
3	Saya tidak senang dengan pencapaian saya sekarang					
Intensi mencari pekerjaan di tempat lain						
4	Saya berpikir mencari tempat kerja yang lain					
5	Saya sering mencari informasi lowongan kerja di internet					
6	Saya bertanya kepada teman tentang info lowongan kerja					
Intensi untuk keluar meninggalkan perusahaan						
7	Saya telah berbicara ke rekan kerja mengenai rencana saya untuk keluar dari perusahaan					
8	Saya telah menyiapkan surat pengunduran diri					
9	Saya telah menyampaikan keinginan saya untuk keluar dari pekerjaan kepada keluarga					



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

KEPUASAN KERJA

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	CS	S	SS
Pekerjaan itu sendiri (<i>work it self</i>)						
1	Saya puas terhadap jenis tugas yang saya kerjakan					
2	Pekerjaan ini memberikan kesempatan bagi saya untuk maju					
3	Pekerjaan ini memberikan ilmu baru bagi saya					
Gaji/upah (<i>pay</i>)						
4	Saya puas terhadap mekanisme pembayaran gaji					
5	Saya puas terhadap mekanisme pembayaran insentif					
6	Persentase insentif sesuai dengan harapan karyawan					
Promosi (<i>promotion</i>)						
7	Saya puas dengan kesempatan untuk memperoleh promosi kenaikan jabatan					
8	Perusahaan memberikan pelatihan untuk mengasah kemampuan kerja karyawan					
9	Karyawan diberikan berbagai tugas berbeda untuk meningkatkan pengetahuan karyawan					
Pengawasan (<i>supervision</i>)						
10	Saya merasakan bahwa supervisi memberi kesempatan pada karyawan untuk belajar lebih banyak					
11	Saya merasakan bahwa supervisi di perusahaan ini cukup mendidik saya					
12	Saya merasakan bahwa supervisi di perusahaan meningkatkan kemampuan teknis saya di dunia kerja					
Rekan kerja						
13	Saya puas dengan hubungan yang terjalin dengan rekan kerja					
14	Saya dan rekan kerja dapat bekerja sama dengan baik					
15	Rekan kerja saya selalu memberikan dukungan pada saya					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

INCENTIVE

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	CS	S	SS
Kinerja						
1.	Perusahaan memberikan insentif berdasarkan kinerja karyawan					
2.	Kinerja saya selama ini sudah cukup baik serta mempengaruhi insentif yang diterima					
3.	Besaran insentif sesuai dengan target kerja yang tercapai					
Lama kerja						
4.	Lama kerja karyawan mempengaruhi insentif yang diberikan					
5.	Perusahaan memberikan insentif berdasarkan lama kerja karyawan					
6.	Semakin lama masa kerja karyawan maka semakin besar insentif yang diberikan					
Senioritas						
7.	Senioritas karyawan mempengaruhi insentif yang diberikan					
8.	Perusahaan memberikan insentif berdasarkan senioritas karyawan					
9.	Karyawan yang telah lama bekerja di perusahaan mendapatkan insentif yang lebih besar dibandingkan karyawan baru					
Kebutuhan						
10.	Insentif yang diberikan perusahaan cukup untuk memenuhi kebutuhan saya sehari-hari					
11.	Saya akan bekerja lebih giat lagi untuk mendapatkan tambahan insentif sehingga segala kebutuhan saya terpenuhi					
12.	Saya merasa bahwa insentif yang saya terima sudah sesuai harapan saya					
Keadilan dan Kelayakan						
13.	Karyawan merasa adil terhadap insentif yang diberikan perusahaan					
14.	Insentif yang diberikan perusahaan sudah cukup layak					
15.	Saya memperoleh insentif-insentif di tempat saya bekerja sesuai dengan peraturan.					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	CS	S	SS
Evaluasi jabatan						
16	Evaluasi jabatan karyawan mempengaruhi insentif yang diberikan					
17	Perusahaan memberikan insentif berdasarkan evaluasi jabatan karyawan					
18	Saya menerima insentif yang sesuai dengan tanggung jawab saya					

WORKLOAD

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
Kondisi Pekerjaan						
1.	Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan					
2.	Tugas saya selalu menumpuk					
3.	Saya selalu mendapatkan tambahan tugas					
Penggunaan Waktu Kerja						
4.	Jika ada pekerjaan yang belum saya selesaikan saya selalu lembur					
5.	Tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat					
6.	Saya selalu dikejar <i>deadline</i> dalam menyelesaikan tugas					
Target yang Dicapai						
7.	Target pekerjaan yang diberikan oleh pihak perusahaan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan.					
8.	Target yang harus saya capai dalam pekerjaan terlalu tinggi					
9.	Pimpinan saya sering mengharuskan setiap pegawai memiliki target kerja baik di dalam maupun luar kantor					

Lampiran 2 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner

No	Identitas Responden				
	Nama	Gender	Lama Bekerja	Pendidikan Terakhir	Posisi Kerja
1	ASRINI	Perempuan	> 4 tahun	Sarjana (S1)	PROMOTOR
2	FITRIYANI	Perempuan	> 4 tahun	Sarjana (S1)	PROMOTOR
3	MELIZA RAMONA	Perempuan	>3 - 4 tahun	Sarjana (S1)	PROMOTOR
4	MIRA SAPUTRI	Perempuan	> 4 tahun	Sarjana (S1)	PROMOTOR
5	OCI SRIWAHYUNI	Perempuan	> 4 tahun	Sarjana (S1)	PROMOTOR
6	RIA PERWITA SARI	Perempuan	>3 - 4 tahun	Sarjana (S1)	PROMOTOR
7	SHOLLEHA TUNNISA	Perempuan	> 4 tahun	Sarjana (S1)	PROMOTOR
8	SOZI NOVA	Perempuan	> 4 tahun	Sarjana (S1)	PROMOTOR
9	YUNI SARTIKA DAULAI	Perempuan	> 4 tahun	Sarjana (S1)	PROMOTOR
10	VIONY PERTIWI	Perempuan	> 4 tahun	Sarjana (S1)	PROMOTOR
11	WIDDIANA LINA	Perempuan	> 4 tahun	Sarjana (S1)	PROMOTOR
12	ALDIAN FEBRIS ADHIWIDJAYA	Laki-laki	> 4 tahun	Sarjana (S1)	STAFF ORBIT
13	ANGGI	Perempuan	> 4 tahun	Sarjana (S1)	SALES DLS EVENT-GAMES
14	CHRISNA LAXMANA	Laki-laki	>3 - 4 tahun	Sarjana (S1)	SPV DLS
15	FARIDA	Perempuan	>3 - 4 tahun	Sarjana (S1)	CASHIER
16	YANTINIAT ZEGA	Perempuan	>3 - 4 tahun	Sarjana (S1)	CASHIER
17	YULIA ANDRIANI	Perempuan	> 4 tahun	Sarjana (S1)	CASHIER
18	VITRI YANTI SEMBIRING	Perempuan	> 4 tahun	Sarjana (S1)	CASHIER
19	ERNIDAWATI	Perempuan	> 4 tahun	Sarjana (S1)	INVENTORY CONTROL
20	FERA YUSMAISARI	Perempuan	>3 - 4 tahun	Sarjana (S1)	INVENTORY CONTROL
21	ROHANA SISKI	Perempuan	> 4 tahun	Sarjana (S1)	INVENTORY CONTROL
22	SARI AFRANI	Perempuan	> 4 tahun	Sarjana (S1)	INVENTORY CONTROL
23	SABAR EFFENDI HARIANJA	Laki-laki	> 4 tahun	Sarjana (S1)	REGIONAL ACTIVATION CONTROL
24	FIFI RIA SUMANTI	Perempuan	> 4 tahun	Sarjana (S1)	REGIONAL FINANCE CONTROL
25	YULIANA OSLAN	Perempuan	> 4 tahun	Sarjana (S1)	REGIONAL STORAGE CONTROL
26	HARLINAWATI	Perempuan	>3 - 4 tahun	Sarjana (S1)	STAFF FINANCE
27	YUNITA SAPRIANI	Perempuan	> 4 tahun	Sarjana (S1)	STAFF FINANCE
28	KADEY HANGADINATA	Laki-laki	> 4 tahun	Sarjana (S1)	STAFF REGIONAL ACTIVATION
29	DESSY SAPUTRI	Perempuan	> 4 tahun	Sarjana (S1)	STAFF REGIONAL STORAGE
30	MUHAMAD RAFI	Laki-laki	>3 - 4 tahun	Sarjana (S1)	STAFF REGIONAL STORAGE
31	VANNY EKA PUTRI	Perempuan	> 4 tahun	Sarjana (S1)	STAFF REGIONAL STORAGE
32	SHELY SABRILLA	Perempuan	> 4 tahun	Sarjana (S1)	ADMIN MYSIS
33	TIARA SAFITRI	Perempuan	> 4 tahun	Sarjana (S1)	ADMIN MYSIS

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

No	Identitas Responden				
	Nama	Gender	Lama Bekerja	Pendidikan Terakhir	Posisi Kerja
34	GUSPUTRI YANTI	Perempuan	> 4 tahun	Sarjana (S1)	ADMIN WA BLAST
35	MELISA WIJAYA	Perempuan	>3 - 4 tahun	Sarjana (S1)	ADMIN WA BLAST
36	SYEFNI SUSANTI	Perempuan	> 4 tahun	Sarjana (S1)	ADMIN WA BLAST
37	VIKA PERMATA MARPAUNG	Perempuan	> 4 tahun	Sarjana (S1)	ADMIN WA BLAST
38	TUAMARULI HUTAPEA	Perempuan	> 4 tahun	Sarjana (S1)	MANAGER SUPPORT CLUSTER
39	RAHMAT HIDAYAT	Laki-laki	> 4 tahun	Sarjana (S1)	STAFF DESIGN
40	TIVANNY LYNCHLEE	Perempuan	> 4 tahun	Sarjana (S1)	STAFF SUPPORT
41	MUTAFARRIQU LUMAM	Laki-laki	>3 - 4 tahun	Sarjana (S1)	STAFF SUPPORT REGIONAL
42	GALUH DWI SAPUTRI	Perempuan	> 4 tahun	Sarjana (S1)	PROMOTOR
43	GUSTINA ZALUKHU	Perempuan	>3 - 4 tahun	Sarjana (S1)	PROMOTOR
44	MUHAMMAD HANAFI	Laki-laki	> 4 tahun	Sarjana (S1)	PROMOTOR
45	SITI MAISARAH	Perempuan	>3 - 4 tahun	Sarjana (S1)	PROMOTOR
46	EKA CHRISTINA HUTAGALUNG	Perempuan	> 4 tahun	Sarjana (S1)	CASHIER
47	HAFIZAH	Perempuan	> 4 tahun	Sarjana (S1)	CASHIER
48	RESTI AGUSTINA	Perempuan	> 4 tahun	Sarjana (S1)	CASHIER
49	RISA YULIA	Perempuan	>3 - 4 tahun	Sarjana (S1)	CASHIER
50	SEPRYANI HELENA TAMPUBOLON	Perempuan	> 4 tahun	Sarjana (S1)	CASHIER
51	DWI ENDANG MARYUNI	Perempuan	> 4 tahun	Sarjana (S1)	INVENTORY CONTROL
52	INTAN SRI WARDANI	Perempuan	> 4 tahun	Sarjana (S1)	INVENTORY CONTROL
53	MIA SUNITA	Perempuan	> 4 tahun	Sarjana (S1)	INVENTORY CONTROL
54	SALLY HAYATI	Perempuan	> 4 tahun	Sarjana (S1)	INVENTORY CONTROL
55	SITI KATIAH	Perempuan	> 4 tahun	Sarjana (S1)	INVENTORY CONTROL

UIN SUSKA RIAU

No	Kepuasan Kerja (X1)							
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8
1	3	4	4	4	4	4	3	4
2	4	4	3	3	3	4	3	2
3	4	3	3	3	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	3	2	2	3	3	3	3	3
6	4	4	4	4	4	4	4	4
7	3	2	2	3	2	2	2	2
8	5	5	5	4	4	4	4	4

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

No	Kepuasan Kerja (X1)							
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8
9	4	4	4	4	3	4	3	3
10	2	2	2	2	2	2	2	2
11	3	3	3	3	4	3	3	3
12	2	2	2	2	3	2	2	3
13	3	3	3	3	4	3	3	3
14	3	3	3	3	3	3	3	2
15	2	2	3	2	2	3	2	2
16	3	3	3	3	3	3	3	4
17	4	4	4	3	4	4	3	4
18	2	2	3	3	3	3	3	3
19	5	4	4	4	5	4	5	5
20	4	4	3	3	4	4	4	4
21	3	3	3	3	3	2	3	2
22	4	4	4	4	4	4	4	4
23	3	4	4	3	3	3	3	3
24	4	4	4	4	4	4	4	4
25	2	3	3	3	3	3	3	3
26	4	4	4	3	4	4	3	4
27	2	2	2	2	2	2	2	2
28	3	3	3	3	3	3	3	3
29	2	2	2	2	2	2	2	2
30	4	4	5	4	4	4	4	4
31	3	3	3	2	2	2	4	3
32	3	3	4	4	3	4	4	3
33	4	4	4	4	4	4	4	4
34	2	3	2	3	2	2	2	2
35	4	4	4	3	4	4	4	4
36	3	3	3	2	3	2	2	2
37	4	4	4	4	4	4	4	4
38	2	2	2	2	3	4	3	3
39	3	3	4	4	4	4	3	3
40	3	3	3	3	3	3	3	2
41	3	4	3	3	3	3	3	3
42	2	2	2	2	3	2	2	2
43	3	3	3	3	3	3	3	3
44	3	2	3	2	2	3	2	2
45	4	4	4	4	4	4	4	4
46	3	3	3	3	3	3	3	2
47	4	4	4	3	4	3	4	3

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

No	Kepuasan Kerja (X1)							
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8
48	2	2	2	2	2	2	2	3
49	4	5	4	4	4	4	4	4
50	3	4	4	4	3	3	3	4
51	3	4	4	4	2	3	4	2
52	3	4	4	5	5	4	3	3
53	3	3	2	2	2	2	2	2
54	4	5	5	3	3	5	3	3
55	3	2	2	2	2	2	2	2

No	Kepuasan Kerja (X1)							
	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	Total.X1
1	4	4	4	4	3	3	4	56
2	2	2	2	3	2	3	2	42
3	2	2	3	2	3	3	3	39
4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	2	3	4	4	4	4	4	47
6	3	4	3	3	3	3	3	54
7	2	3	3	2	3	2	3	36
8	3	5	4	4	4	5	4	64
9	3	3	3	3	3	3	3	50
10	2	2	2	3	2	3	2	32
11	3	3	4	4	4	4	3	50
12	2	2	2	3	3	2	2	34
13	3	3	4	4	3	3	4	49
14	3	3	3	3	3	3	3	44
15	2	2	2	3	2	2	2	33
16	3	3	3	3	3	4	4	48
17	4	3	4	4	4	4	4	57
18	3	3	2	3	2	2	2	39
19	5	5	4	5	4	4	5	68
20	4	4	4	4	4	4	4	58
21	3	2	3	2	3	2	3	40
22	4	4	4	4	4	4	5	61
23	3	3	3	3	3	3	3	47
24	4	4	4	4	4	4	4	60
25	3	3	3	3	3	2	2	42
26	4	5	5	4	4	4	4	60

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

No	Kepuasan Kerja (X1)							Total.X1
	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	
27	2	2	2	2	2	2	2	30
28	3	3	4	4	4	4	4	50
29	2	3	2	3	3	2	2	33
30	4	4	4	4	4	5	4	62
31	4	4	2	3	4	3	2	44
32	4	4	3	3	2	3	3	50
33	4	4	4	4	4	4	3	59
34	3	2	3	3	3	3	3	38
35	3	3	4	4	3	4	4	56
36	3	3	2	3	2	3	3	39
37	4	4	4	4	4	5	5	62
38	4	3	5	4	4	4	4	49
39	4	4	4	4	3	4	4	55
40	2	3	3	2	2	2	2	39
41	3	3	3	3	2	2	2	43
42	2	2	3	3	2	2	2	33
43	3	3	4	4	4	3	4	49
44	2	3	2	2	2	2	2	34
45	4	4	4	4	4	4	4	60
46	3	3	3	3	3	3	3	44
47	3	4	4	4	4	4	4	56
48	2	2	3	2	3	3	2	34
49	4	4	4	5	4	5	5	64
50	3	3	3	3	4	3	3	50
51	4	4	5	4	4	4	4	55
52	4	3	4	4	4	3	3	56
53	2	2	2	2	2	3	2	33
54	4	3	4	3	4	4	3	56
55	2	2	2	2	2	2	2	31

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Incentive (X2)								
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9
1	5	5	4	5	5	5	5	4	4
2	2	3	4	3	4	3	3	3	3
3	2	2	2	3	2	1	2	3	3
4	4	3	3	3	4	3	4	3	4
5	3	2	2	3	2	2	3	2	2
6	2	3	2	2	2	3	2	2	2
7	4	5	5	4	3	4	4	3	3
8	3	3	3	3	3	2	3	2	2
9	4	4	4	4	4	4	5	4	4
10	2	2	2	2	2	3	2	2	5
11	4	4	4	5	4	5	4	5	5
12	3	3	3	3	3	3	2	2	3
13	4	4	4	4	4	5	4	4	4
14	2	2	3	2	3	2	5	5	2
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2
16	2	2	2	2	2	3	2	2	2
17	3	2	2	2	2	4	3	3	4
18	2	2	2	2	2	2	2	2	2
19	4	5	5	4	5	3	5	5	2
20	3	2	2	3	2	3	4	3	3
21	3	3	2	3	2	3	2	3	3
22	4	4	4	4	4	5	4	4	4
23	4	2	4	4	2	3	4	4	3
24	3	4	4	3	3	4	3	3	2
25	4	5	4	4	5	4	5	3	3
26	4	4	5	5	5	3	4	4	2
27	2	2	2	2	2	2	2	2	2
28	4	5	3	3	5	4	4	4	4
29	3	3	2	2	2	4	3	2	5
30	4	4	4	4	4	3	4	5	2
31	3	3	3	2	2	3	2	2	3
32	3	2	3	3	3	4	3	2	2
33	4	3	4	2	4	4	4	4	3
34	3	3	3	3	3	4	3	3	2
35	4	4	4	4	4	4	4	4	3
36	3	3	4	2	4	3	2	2	2
37	3	5	2	3	3	4	3	2	3
38	3	3	3	4	3	3	4	4	2
39	3	3	4	4	3	3	2	4	2

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Incentive (X2)								
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9
40	2	3	2	2	2	3	2	2	4
41	4	3	3	2	4	4	5	4	5
42	2	2	3	4	3	4	2	3	4
43	4	5	3	2	4	4	2	4	5
44	2	2	3	2	3	3	3	3	4
45	1	2	4	4	3	4	5	4	5
46	3	5	2	3	4	3	2	2	2
47	3	3	5	5	4	5	2	4	4
48	2	2	4	4	3	2	2	2	2
49	2	5	3	2	3	4	3	2	3
50	4	4	4	4	5	5	5	4	4
51	4	3	3	3	3	3	3	4	3
52	3	3	3	4	4	3	3	4	4
53	3	5	3	3	3	5	3	3	4
54	2	2	2	2	2	4	3	2	4
55	2	2	2	2	2	2	2	3	2

No	Incentive (X2)									Total.X2
	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	X2.16	X2.17	X2.18	
1	4	5	4	5	4	4	5	4	4	81
2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	61
3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	41
4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	60
5	2	2	2	3	3	3	3	2	2	43
6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	38
7	4	4	4	4	5	4	5	5	5	75
8	3	3	2	2	2	2	2	2	3	45
9	4	5	4	5	4	4	4	5	4	76
10	3	2	3	3	3	3	3	3	2	47
11	5	4	4	4	4	5	4	5	5	80
12	4	4	3	4	3	3	4	2	2	54
13	4	4	5	4	4	5	4	5	4	76
14	2	2	2	2	2	1	2	2	5	46
15	2	3	2	2	3	2	3	2	2	39
16	4	5	3	3	3	3	3	3	2	48

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

No	Incentive (X2)									Total.X2
	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	X2.16	X2.17	X2.18	
17	2	5	4	4	4	4	4	4	3	59
18	3	2	3	2	3	2	2	2	2	39
19	2	4	3	3	4	4	3	4	5	70
20	2	3	2	2	3	2	3	3	2	47
21	3	2	2	2	2	2	2	2	3	44
22	5	4	5	4	4	4	4	4	4	75
23	3	3	3	3	3	3	3	3	4	58
24	2	3	3	2	3	2	3	4	3	54
25	3	5	5	4	4	4	4	4	3	73
26	2	2	3	3	2	2	2	3	4	59
27	2	2	2	2	3	2	3	2	2	38
28	5	4	4	4	4	3	5	4	4	73
29	5	4	3	4	4	3	4	4	2	59
30	2	3	3	3	3	3	3	3	4	61
31	5	3	3	2	2	2	2	2	2	46
32	4	3	3	3	3	4	3	3	2	53
33	5	3	4	3	3	4	4	4	4	66
34	2	2	2	2	2	3	3	4	3	50
35	4	3	3	2	4	4	4	4	4	67
36	3	3	3	2	3	4	3	3	3	52
37	5	4	4	4	4	5	3	4	3	64
38	3	4	4	4	3	4	2	4	4	61
39	3	4	4	4	3	4	2	3	3	58
40	3	3	3	2	3	3	3	2	2	46
41	4	4	4	4	4	5	3	4	4	66
42	4	4	4	4	3	3	3	3	3	56
43	5	5	4	4	4	4	3	4	4	66
44	3	2	3	2	3	3	3	2	2	46
45	2	3	3	3	4	4	4	4	2	60
46	3	3	3	2	2	2	3	3	4	48
47	5	4	3	4	4	5	4	5	5	71
48	2	3	3	4	3	4	4	2	4	50
49	2	3	3	3	3	3	4	5	3	54
50	4	5	5	4	4	3	5	4	4	73
51	4	4	4	4	4	5	2	4	3	59
52	4	4	4	4	3	4	4	3	3	61
53	3	3	3	3	3	4	3	3	3	57
54	2	2	3	3	2	3	2	2	3	43
55	3	2	2	2	3	2	3	2	2	38

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

No	Workload (X3)									Total.X3
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	
1	4	3	3	2	2	2	3	2	2	23
2	5	4	5	2	5	3	4	3	3	34
3	5	4	3	4	5	4	4	5	5	39
4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	38
5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	38
6	5	4	4	4	4	5	4	4	5	39
7	4	4	4	2	3	4	4	4	3	32
8	4	5	5	5	4	5	4	5	4	41
9	3	4	2	3	2	4	3	3	2	26
10	4	4	4	3	4	3	3	4	4	33
11	4	3	4	3	3	3	3	3	4	30
12	5	4	4	2	3	4	5	4	4	35
13	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35
14	4	4	3	1	3	4	4	4	3	30
15	5	4	4	4	5	4	5	5	4	40
16	4	3	3	4	3	3	4	4	3	31
17	2	2	2	2	3	2	4	4	2	23
18	5	4	4	3	4	4	3	5	4	36
19	2	3	3	3	3	3	2	3	3	25
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
21	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37
22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
23	4	3	4	4	3	4	4	4	4	34
24	2	2	2	3	3	2	2	2	2	20
25	4	5	5	4	4	4	4	4	3	37
26	3	2	2	3	3	5	3	3	3	27
27	4	5	4	4	5	5	5	4	4	40
28	5	3	3	4	5	3	4	5	4	36
29	4	4	4	3	3	4	3	3	3	31
30	4	4	4	3	4	5	3	3	4	34
31	5	5	4	3	5	4	3	3	5	37
32	3	5	4	3	3	5	3	2	4	32
33	2	2	2	2	2	3	3	3	2	21
34	5	4	5	4	5	3	3	2	5	36
35	3	4	4	3	3	2	3	3	3	28
36	3	3	4	2	3	4	2	3	2	26
37	4	4	4	3	4	3	5	5	4	36
38	3	3	4	4	3	5	4	4	4	34

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Workload (X3)									Total.X3
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	
39	3	3	3	3	3	3	4	3	3	28
40	4	5	5	4	5	3	5	4	4	39
41	4	4	3	4	4	3	4	3	4	33
42	3	2	2	2	3	2	3	3	2	22
43	3	2	3	3	3	4	4	4	4	30
44	5	3	5	3	4	2	4	4	3	33
45	2	2	2	2	2	3	2	3	2	20
46	3	4	3	3	2	5	3	4	5	32
47	2	3	3	3	3	3	3	3	3	26
48	3	2	4	2	3	3	4	4	4	29
49	2	3	4	2	3	4	3	3	3	27
50	4	3	3	3	3	3	4	4	5	32
51	3	2	2	4	3	2	3	4	3	26
52	3	3	3	3	3	2	3	3	3	26
53	5	5	4	3	5	5	4	5	5	41
54	2	2	2	2	3	3	3	3	3	23
55	5	4	4	4	5	4	5	4	4	39

No	Turnover Intention (Y)									Total.Y
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	
1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	20
2	4	5	5	4	3	3	4	4	4	36
3	4	5	4	5	5	4	5	4	4	40
4	2	2	2	2	2	2	3	2	3	20
5	3	3	2	2	2	3	2	2	2	21
6	5	5	3	5	5	4	5	5	5	42
7	3	2	2	3	3	3	3	2	3	24
8	4	4	4	4	5	4	5	5	5	40
9	4	2	3	2	3	3	3	3	3	26
10	5	4	2	4	4	5	5	4	3	36
11	2	2	4	2	3	3	4	3	2	25
12	4	4	4	4	2	2	4	4	4	32
13	3	3	3	3	3	4	4	4	2	29
14	2	2	2	2	3	3	3	2	2	21
15	5	5	5	5	5	4	5	5	4	43
16	4	4	5	4	4	3	3	2	3	32



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

No	Turnover Intention (Y)									Total.Y
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	
17	2	2	3	2	2	2	3	2	3	21
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
19	3	2	2	2	2	3	2	2	2	20
20	2	2	4	5	4	4	4	4	4	33
21	4	4	5	5	5	5	5	5	5	43
22	3	2	2	2	2	2	2	2	2	19
23	5	4	4	5	5	4	4	5	4	40
24	2	2	2	2	3	3	2	3	2	21
25	5	5	5	4	5	5	3	4	3	39
26	2	3	3	5	2	3	4	3	3	28
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
28	2	2	2	2	3	3	3	3	3	23
29	4	3	3	3	3	4	3	3	3	29
30	4	3	3	4	2	2	2	2	2	24
31	4	4	4	4	5	5	5	5	4	40
32	5	5	3	3	3	3	4	4	4	34
33	2	3	3	2	2	3	2	3	3	23
34	4	4	4	4	3	3	3	2	3	30
35	2	3	3	3	3	3	3	4	3	27
36	4	5	5	5	5	4	4	5	5	42
37	3	2	2	2	2	3	3	3	3	23
38	4	2	5	2	2	2	4	3	4	28
39	2	2	2	3	2	3	2	5	2	23
40	4	4	4	4	5	5	5	5	5	41
41	2	3	4	2	4	4	5	4	2	30
42	2	5	3	5	5	3	3	4	5	35
43	3	2	5	3	4	5	5	4	4	35
44	5	5	4	5	5	5	4	4	4	41
45	2	2	2	2	2	4	2	3	3	22
46	5	1	2	4	3	2	2	3	4	26
47	2	2	3	2	4	4	5	4	2	28
48	3	5	2	2	5	2	4	3	4	30
49	2	4	2	3	4	4	3	3	3	28
50	5	3	4	5	2	3	5	5	5	37
51	3	4	5	4	5	4	3	4	4	36
52	2	3	4	2	4	5	3	3	4	30
53	4	5	5	4	5	5	5	5	3	41
54	2	4	4	2	5	3	3	3	2	28
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Lampiran 3 Output SPSS

A. Hasil Uji Validitas

		Correlations															Kepuasan Kerja (X1)
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	
X1.1	Pearson Correlation	1	.802**	.742**	.611**	.631**	.658**	.707**	.619**	.521**	.658**	.488**	.476**	.511**	.666**	.626**	.782**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X1.2	Pearson Correlation	.802**	1	.857**	.723**	.649**	.723**	.708**	.629**	.659**	.624**	.552**	.551**	.543**	.645**	.568**	.824**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X1.3	Pearson Correlation	.742**	.857**	1	.768**	.665**	.791**	.725**	.644**	.700**	.715**	.541**	.538**	.504**	.614**	.560**	.833**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X1.4	Pearson Correlation	.611**	.723**	.768**	1	.698**	.698**	.703**	.607**	.662**	.642**	.594**	.564**	.523**	.532**	.615**	.798**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X1.5	Pearson Correlation	.631**	.649**	.665**	.698**	1	.738**	.704**	.773**	.686**	.660**	.649**	.768**	.549**	.594**	.672**	.838**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X1.6	Pearson Correlation	.658**	.723**	.791**	.698**	.738**	1	.704**	.695**	.713**	.660**	.649**	.657**	.494**	.642**	.602**	.838**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X1.7	Pearson Correlation	.707**	.708**	.725**	.703**	.704**	.704**	1	.743**	.777**	.816**	.607**	.699**	.619**	.671**	.671**	.871**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X1.8	Pearson Correlation	.619**	.629**	.644**	.607**	.695**	.743**	.777**	1	.705**	.721**	.587**	.704**	.646**	.667**	.683**	.838**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X1.9	Pearson Correlation	.521**	.659**	.700**	.662**	.686**	.713**	.777**	.705**	1	.766**	.688**	.730**	.660**	.650**	.698**	.853**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X1.10	Pearson Correlation	.658**	.624**	.715**	.642**	.660**	.649**	.657**	.721**	.766**	1	.624**	.685**	.604**	.642**	.672**	.843**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

X1.11	Pearson Correlation	.488**	.552**	.541**	.594**	.649**	.649**	.607**	.587**	.688**	.624**	1	.754**	.777**	.735**	.811**	.811**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X1.12	Pearson Correlation	.476**	.551**	.538**	.564**	.768**	.657**	.699**	.704**	.730**	.685**	.754**	1	.708**	.756**	.794**	.836**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X1.13	Pearson Correlation	.511**	.543**	.504**	.523**	.549**	.494**	.619**	.646**	.660**	.604**	.777**	.708**	1	.743**	.723**	.773**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X1.14	Pearson Correlation	.666**	.645**	.614**	.532**	.594**	.642**	.671**	.667**	.650**	.642**	.735**	.756**	.743**	1	.820**	.838**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X1.15	Pearson Correlation	.626**	.568**	.560**	.565**	.672**	.602**	.671**	.683**	.698**	.672**	.811**	.794**	.723**	.820**	1	.849**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Kepuasan Kerja (X1)	Pearson Correlation	.782**	.824**	.833**	.798**	.838**	.838**	.871**	.838**	.853**	.843**	.811**	.836**	.773**	.838**	.849**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55

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

State Islamic University of Sultan Syarif Nasir Riau

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	X2.16	X2.17	X2.18	Incentive (X2)
X2.1	Pearson Correlation	1	.625**	.524**	.496**	.664**	.489**	.561**	.551**	.177	.459**	.542**	.510**	.472**	.434**	.432**	.331**	.531**	.608**	.754**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.196	.000	.000	.000	.000	.001	.001	.014	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2.2	Pearson Correlation	.625**	1	.434**	.367**	.675**	.542**	.362**	.303**	.140	.333**	.454**	.465**	.359**	.398**	.320**	.381**	.587**	.527**	.655**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.006	.000	.000	.007	.025	.307	.013	.000	.000	.007	.003	.017	.004	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2.3	Pearson Correlation	.524**	.434**	1	.710**	.710**	.424**	.518**	.614**	.037	.180	.325**	.438**	.400**	.423**	.425**	.387**	.557**	.697**	.704**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.000	.000	.001	.000	.000	.787	.187	.016	.001	.002	.001	.001	.003	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN SUSKA RIAU

State Islamic University of Sultan Syarif Nasirudin Riau

X2.4	Pearson Correlation	.496**	.367**	.710**	1	.575**	.381**	.448**	.572**	.081	.155	.358**	.402**	.505**	.329	.415**	.352**	.449**	.561**	.655**
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.000		.000	.004	.001	.000	.559	.257	.007	.002	.000	.014	.002	.008	.001	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2.5	Pearson Correlation	.664**	.675**	.710**	.575**	1	.484**	.589**	.597**	.173	.317	.484**	.580**	.475**	.416**	.411**	.465**	.555**	.692**	.772**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.206	.018	.000	.000	.000	.002	.002	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2.6	Pearson Correlation	.489**	.542**	.424**	.381**	.484**	1	.416**	.340**	.584**	.530**	.549**	.607**	.550**	.555**	.578**	.537**	.750**	.404**	.755**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.004	.000		.002	.011	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2.7	Pearson Correlation	.561**	.362**	.518**	.448**	.589**	.416**	1	.663**	.245	.055	.347**	.398**	.368**	.434**	.279	.374**	.518**	.541**	.660**
	Sig. (2-tailed)	.000	.007	.000	.001	.000	.002		.000	.071	.688	.010	.003	.006	.001	.039	.005	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2.8	Pearson Correlation	.551**	.303**	.614**	.572**	.597**	.340**	.663**	1	.238	.179	.321**	.407**	.369**	.364**	.360**	.205	.488**	.698**	.652**
	Sig. (2-tailed)	.000	.025	.000	.000	.000	.011	.000		.080	.191	.017	.002	.006	.006	.007	.133	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2.9	Pearson Correlation	.177	.140	.037	.081	.173	.584**	.245	.238	1	.485**	.395**	.470**	.485**	.487**	.448**	.443**	.409**	.119	.476**
	Sig. (2-tailed)	.196	.307	.787	.559	.206	.000	.071	.080		.000	.003	.000	.000	.000	.001	.001	.002	.386	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2.10	Pearson Correlation	.459**	.333**	.180	.155	.317	.530**	.055	.179	.485**	1	.551**	.560**	.507**	.483**	.484**	.374**	.430**	.247	.568**
	Sig. (2-tailed)	.000	.013	.187	.257	.018	.000	.688	.191	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.005	.001	.069	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2.11	Pearson Correlation	.542**	.454**	.325**	.358**	.484**	.549**	.347**	.321**	.395**	.551**	1	.724**	.769**	.684**	.583**	.521**	.619**	.370**	.743**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.016	.007	.000	.000	.010	.017	.003	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.005	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2.12	Pearson Correlation	.510**	.465**	.438**	.402**	.580**	.607**	.398**	.407**	.470**	.560**	.724**	1	.765**	.645**	.661**	.503**	.635**	.426**	.787**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.002	.000	.000	.003	.002	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2.13	Pearson Correlation	.472**	.359**	.400**	.505**	.475**	.550**	.368**	.369**	.485**	.507**	.769**	.765**	1	.679**	.685**	.544**	.618**	.438**	.770**
	Sig. (2-tailed)																			
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Nasir Riau

	Sig. (2-tailed)	.000	.007	.002	.000	.000	.000	.006	.006	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2.14	Pearson Correlation	.434**	.398**	.423**	.329*	.416**	.555**	.434**	.364**	.487**	.483**	.684**	.645**	.679**	1	.686**	.696**	.729**	.367**
	Sig. (2-tailed)	.001	.003	.001	.014	.002	.000	.001	.006	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.006
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2.15	Pearson Correlation	.432**	.320*	.425**	.415**	.411**	.578**	.279*	.360**	.448**	.484**	.583**	.661**	.685**	1	.416**	.658**	.373**	.704**
	Sig. (2-tailed)	.001	.017	.001	.002	.002	.000	.039	.007	.001	.000	.000	.000	.000		.002	.000	.005	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2.16	Pearson Correlation	.331*	.381**	.387**	.352**	.465**	.537**	.374**	.205	.443**	.374**	.521**	.503**	.544**	.696**	1	.586**	.314*	.660**
	Sig. (2-tailed)	.014	.004	.003	.008	.000	.000	.005	.133	.001	.005	.000	.000	.000	.000		.000	.020	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2.17	Pearson Correlation	.531**	.587**	.557**	.449*	.555**	.750**	.518**	.488**	.409**	.430**	.619**	.635**	.618**	.729**	.658**	.586**	1	.576**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.002	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2.18	Pearson Correlation	.608**	.527**	.697**	.561**	.692**	.404**	.541**	.698**	.119	.247	.370**	.426**	.438**	.367**	.373**	.314*	.576**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.386	.069	.005	.001	.001	.006	.005	.020	.000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Incentive (X2)	Pearson Correlation	.754**	.655**	.704**	.655**	.772**	.755**	.660**	.652**	.476**	.568**	.743**	.787**	.770**	.761**	.704**	.660**	.842**	.706**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55

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

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

		Correlations											
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	Workload (X3)		
X3.1	Pearson Correlation	1	.647**	.647**	.442**	.727**	.317*	.587**	.501**	.610**	.834**		
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.000	.019	.000	.000	.000	.000		
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55		
X3.2	Pearson Correlation	.647**	1	.720**	.437**	.591**	.547**	.438**	.315*	.529**	.800**		
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.000	.000	.001	.019	.000	.000		
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55		
X3.3	Pearson Correlation	.647**	.720**	1	.384**	.594**	.364**	.453**	.299*	.487**	.756**		
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.004	.000	.006	.001	.027	.000	.000		
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55		
X3.4	Pearson Correlation	.442**	.437**	.384**	1	.509**	.313*	.388**	.397**	.509**	.661**		
	Sig. (2-tailed)					.000	.019	.000	.000	.000	.000		



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.004		.000	.020	.003	.003	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X3.5	Pearson Correlation	.727**	.591**	.594**	.509**	1	.247	.540**	.456**	.585**	.795**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.069	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X3.6	Pearson Correlation	.317*	.547**	.364**	.313*	.247	1	.277*	.340*	.519**	.599**
	Sig. (2-tailed)	.019	.000	.006	.020	.069		.040	.011	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X3.7	Pearson Correlation	.587**	.438**	.453**	.388**	.540**	.277*	1	.671**	.466**	.715**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.001	.003	.000	.040		.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X3.8	Pearson Correlation	.501**	.315*	.299*	.397**	.456**	.340*	.671**	1	.480**	.659**
	Sig. (2-tailed)	.000	.019	.027	.003	.000	.011	.000		.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X3.9	Pearson Correlation	.610**	.529**	.487**	.509**	.585**	.519**	.466**	.480**	1	.786**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Workload (X3)	Pearson Correlation	.834**	.800**	.756**	.661**	.795**	.599**	.715**	.659**	.786**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55

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

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

		Correlations									Turnover Intention (Y0)
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	
Y1	Pearson Correlation	1	.542**	.434**	.625**	.359**	.302*	.435**	.439**	.527**	.682**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000	.007	.025	.001	.001	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y2	Pearson Correlation	.542**	1	.536**	.631**	.700**	.443**	.499**	.535**	.531**	.796**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y3	Pearson Correlation	.434**	.536**	1	.536**	.545**	.478**	.579**	.524**	.496**	.745**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y4	Pearson Correlation	.625**	.631**	.536**	1	.532**	.424**	.510**	.623**	.672**	.811**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.001	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y5	Pearson Correlation	.359**	.700**	.545**	.532**	1	.690**	.595**	.608**	.513**	.807**
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y6	Pearson Correlation	.302*	.443**	.478**	.424**	.690**	1	.573**	.619**	.338*	.698**
	Sig. (2-tailed)	.025	.001	.000	.001	.000		.000	.000	.012	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y7	Pearson Correlation	.435**	.499**	.579**	.510**	.595**	.573**	1	.706**	.540**	.783**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y8	Pearson Correlation	.439**	.535**	.524**	.623**	.608**	.619**	.706**	1	.619**	.816**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y9	Pearson Correlation	.527**	.531**	.496**	.672**	.513**	.338*	.540**	.619**	1	.755**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.012	.000	.000		.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Turnover Intention (Y0)	Pearson Correlation	.682**	.796**	.745**	.811**	.807**	.698**	.783**	.816**	.755**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55

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

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

B. Hasil Uji Reliabilitas

```
RELIABILITY
/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7 X1.8 X1.9 X1.10
X1.11 X1.12 X1.13 X1.14 X1.15
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	55	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.967	15

```
RELIABILITY
/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8 X2.9 X2.10
X2.11 X2.12 X2.13 X2.14 X2.15 X2.16
X2.17 X2.18
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	55	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.939	18

RELIABILITY

```
/VARIABLES=X3.1 X3.2 X3.3 X3.4 X3.5 X3.6 X3.7 X3.8 X3.9
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	55	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.893	9

RELIABILITY

```
/VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8 Y9
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	55	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.911	9

SUSKA RIAU



C. Analisis Regresi

```
REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS BCOV R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Total.Y
/METHOD=ENTER Total.X1 Total.X2 Total.X3
/SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED)
/SAVE RESID.
```

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Workload (X3), Incentive (X2), Kepuasan Kerja (X1) ^b	.	Enter

- a. Dependent Variable: Turnover Intention (Y0)
b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.707 ^a	.500	.471	5.533

- a. Predictors: (Constant), Workload (X3), Incentive (X2), Kepuasan Kerja (X1)
b. Dependent Variable: Turnover Intention (Y0)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1561.514	3	520.505	17.002	.000 ^b
	Residual	1561.322	51	30.614		
	Total	3122.836	54			

- a. Dependent Variable: Turnover Intention (Y0)
b. Predictors: (Constant), Workload (X3), Incentive (X2), Kepuasan Kerja (X1)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	40.360	8.418		4.795	.000		
	Kepuasan Kerja (X1)	-.246	.082	-.341	-2.989	.004	.755	1.324
	Incentive (X2)	-.164	.072	-.259	-2.286	.026	.762	1.312
	Workload (X3)	.372	.146	.299	2.551	.014	.714	1.401

a. Dependent Variable: Turnover Intention (Y0)

Coefficient Correlations^a

Model			Workload (X3)	Incentive (X2)	Kepuasan Kerja (X1)
1	Correlations	Workload (X3)	1.000	.325	.337
		Incentive (X2)	.325	1.000	-.232
		Kepuasan Kerja (X1)	.337	-.232	1.000
	Covariances	Workload (X3)	.021	.003	.004
		Incentive (X2)	.003	.005	-.001
		Kepuasan Kerja (X1)	.004	-.001	.007

a. Dependent Variable: Turnover Intention (Y0)

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	(Constant)	Variance Proportions		
					Kepuasan Kerja (X1)	Incentive (X2)	Workload (X3)
1	1	3.899	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.069	7.522	.00	.11	.08	.21
	3	.027	12.066	.00	.61	.62	.00
	4	.006	26.126	1.00	.28	.30	.78

a. Dependent Variable: Turnover Intention (Y0)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

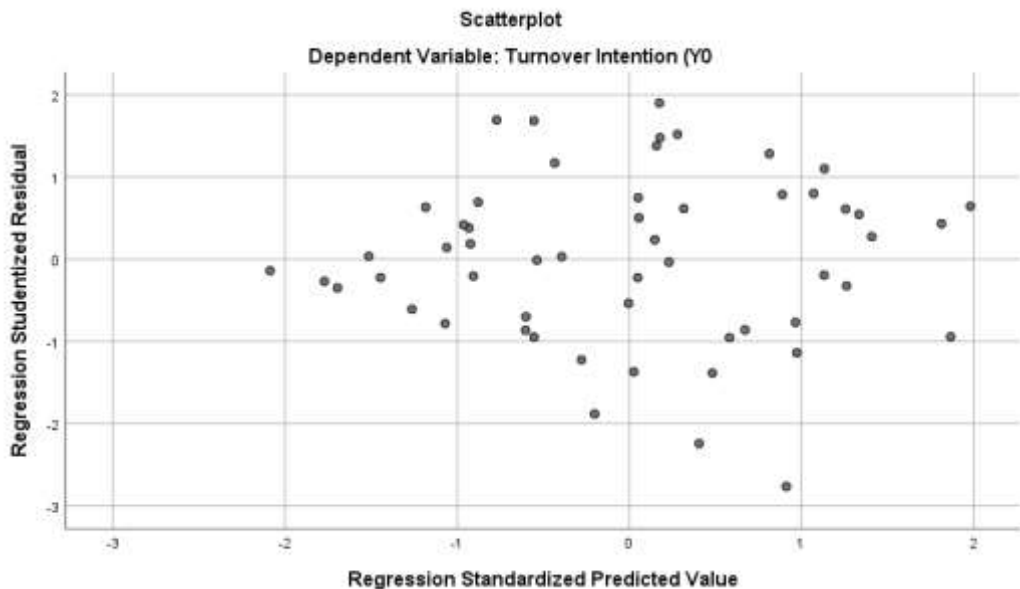
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	19.72	41.60	30.95	5.377	55
Std. Predicted Value	-2.087	1.982	.000	1.000	55
Standard Error of Predicted Value	.830	2.440	1.448	.365	55
Adjusted Predicted Value	19.82	41.46	30.94	5.355	55
Residual	-14.852	10.113	.000	5.377	55
Std. Residual	-2.684	1.828	.000	.972	55
Stud. Residual	-2.765	1.902	.001	1.008	55
Deleted Residual	-15.754	10.946	.008	5.795	55
Stud. Deleted Residual	-2.969	1.953	-.003	1.030	55
Mahal. Distance	.232	9.516	2.945	1.963	55
Cook's Distance	.000	.139	.020	.031	55
Centered Leverage Value	.004	.176	.055	.036	55

a. Dependent Variable: Turnover Intention (Y0)

Charts





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

NPAR TESTS
/K-S (NORMAL) =RES_1
/MISSING ANALYSIS.

NPPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.37711586
Most Extreme Differences	Absolute	.058
	Positive	.049
	Negative	-.058
Test Statistic		.058
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

UIN SUSKA RIAU