

## **DAMPAK PELATIHAN, INSENTIF, MOTIVASI KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PEGAWAI DI RUMAH SAKIT OLAHRAGA NASIONAL KEMENPORA**

**Krisdianto, Titing Widyastuti**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta, Indonesia

Email: krisdianto8181@gmail.com, titingwidyastuti18@gmail.com

### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini apakah Turnover Intention pegawai yang diada pada Rumah Sakit Olahraga Nasional Kemenpora, maka diperlukan manajemen sumber daya manusia yang baik. Untuk itu penulis akan meneliti 4 aspek yaitu Pelatihan, Intensif, dan motivasi kerja terhadap turnover intention pada Rumah Sakit Olahraga Nasional Kemenpora. Sampel dalam penelitian ini adalah 70 responden. Pengumpulan data dari responden adalah menggunakan formulir kuesioner dan pengolahan data menggunakan alat analisis SPSS 20 dengan alat ukur analisa regresi berganda statistik. Hasil pengkajian menunjukkan bahwa terdapat dampak positif dari aspek pelatihan terhadap turnover intention, insentif terhadap turnover intention, dan motivasi kerja terhadap turnover intention.

**Kata Kunci:** Pelatihan; Insentif; Motivasi; Turnover Intention.

### **Abstract**

*The The purpose of this study is whether the Turnover Intention of employees at the National Sports Hospital of the Ministry of Youth and Sports is needed, good human resource management is needed. For this reason, the author will examine 4 aspects, namely training, intensive, and work motivation on turnover intention at the National Sports Hospital of the Ministry of Youth and Sports. The sample in this study were 70 respondents. Collecting data from respondents using a questionnaire form and processing data using the SPSS 20 analysis tool with statistical multiple regression analysis as a measuring tool. The results of the study show that there is a positive impact from the aspect of training on turnover intention, incentives on turnover intention, and work motivation on turnover intention.*

**Keywords:** Training; Incentive; Motivation; Turnover Intention.

### **Pendahuluan**

Dalam Rumah sakit merupakan fasilitas kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan dalam upaya meningkatkan derajat kesehatan secara paripurna. Dalam dua tahun teakhir ini rumah sakit menjadai sangat penting perannya dalam penanganan wabah Covid -19, Sehingga mengharuskan rumah sakit memberikan mutu pelayanan sesuai standar yang telah ditetapkan serta yang terpenting dapat menjangkau semua

kalangan masyarakat. Sejalan dengan pendapat (Herlambang, 2016) bahwa, mutu pelayanan kesehatan adalah pelayanan yang menggunakan sumber daya yang tersedia di rumah sakit sesuai kode etik yang telah ditetapkan secara efisien dan efektif dalam upaya pemenuhan derajat kesehatan sehingga pasien merasa aman dan puas

Organisasi Turnover intention merupakan suatu keadaan dimana karyawan memiliki niat untuk mengundurkan diri dari perusahaan yang di dasari oleh berbagai alasan, satu di antaranya untuk mendapatkan pekerjaan atau posisi yang lebih baik. Turnover intention bisa saja menjadi pengunduran diri karyawan tersebut untuk pindah kerja, biasanya merupakan salah satu pilihan terakhir bagi karyawan jika dia mendapati kondisi kerjanya tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Terjadinya turnover intention tidak hanya menghilangkan potensi perusahaan, tetapi juga menghambat kelancaran perusahaan. Turnover intentions harus di sikapi sebagai suatu fenomena yang penting dalam suatu perusahaan, mengingat bahwa keinginan berpindah karyawan tersebut akan mempunyai dampak yang signifikan bagi perusahaan dan karyawan yang bersangkutan (Toly, 2001:2). Turnover Intentions memiliki dampak tidak baik bagi perusahaan karena menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja, menurunnya produktivitas karyawan, suasana kerja yang tidak kondusif dan juga berdampak pada meningkatnya biaya sumber daya manusia (Dharma, 2013:1). Tingginya tingkat Turnover Intention karyawan pada perusahaan dapat dilihat dari seberapa besar keinginan berpindah yang dimiliki karyawan suatu perusahaan (Putra, 2012:72).

Turnover merupakan fenomena yang normal dalam institusi rumah sakit bila prevalensi kejadiannya masih sesuai standar. Menurut Gillies dalam (Mardiana et al., 2014) standar turnover adalah 5-10% per tahun dianggap sebagai kondisi ideal. Namun fakta menunjukkan turnover yang terjadi pada institusi rumah sakit cenderung meningkat diatas batas standar Berbagai perilaku tersebut di atas menggambarkan gejala turnover intention yang terjadi pada pegawai PNS dan Non PNS yang ada di RS Olahraga Nasional dalam tiga tahun terakhir ini. Para pegawai tersebut memang belum melakukan tindakan keluar dari RSON, akan tetapi secara emosional dan mental pegawai tersebut telah keluar dari instansi tempat mereka bekerja. Namun dengan adanya turnover intention ini banyak para pegawai RSON khususnya pegawai Non PNS yang bekerja tidak maksimal dalam memberikan pelayanan.

Berdasarkan pengamatan penulis terdapat tiga factor yang dapat menyebabkan turnover intention di Rumah Sakit Olahraga adalah pelatihan insentif dan motivasi kerja. Faktor pertama yang dianggap menjadi faktor berdampak terhadap turnover intention pegawai adalah pelatihan. Berkembangnya teknologi medis tidak akan bermanfaat jika tidak didukung oleh pelatihan sesuai dengan kebutuhan. RSON secara reguler memberikan pelatihan kepada pegawai untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan pegawai dalam memberikan layanan medis kepada pasien. Fartor kedua yang dianggap berdampak terhadap turnover intention pegawai RSON adalah insentif atau kompensasi karena saat ini insentif yang di berikan belum maksimal. Faktor ketiga yang dianggap berdampak terhadap turnover pegawai RSON

adalah motivasi, kurang nya motivasi kerja yang dimiliki pegawai belum maksimal terhadap pasien.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Dampak Pelatihan, Intensif, dan Motivasi kerja terhadap Turnover Intention pegawai di Rumah Sakit Olahraga Nasional Kemenpora.”

### Metode Penelitian

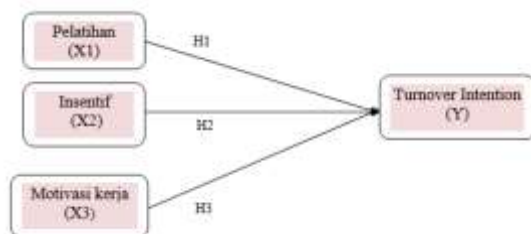
Penelitian ini pada dilaksanakan di Rumah Sakit Olahraga Nasional Kemenpora RI, Jl. Jambore Raya No. I Cibubur Jakarta Timur. Menetapkan jumlah sampel yang digunakan peneliti adalah dengan metode sensus berdasarkan ketentuan yang dikemukakan (Sugiyono, 2010: 81), “bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”.

### Sampel Penelitian

Sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 169 personel di orang yang berkerja di RS Olahraga Nasional.

Dalam penelitian ini mengambil sampel dengan teknik Slovin yaitu sebanyak 70. Untuk itu peneliti akan mengambil sampel yaitu sebanyak 70 populasi yang berkerja di RS Olahraga Nasional.

### Desain Penelitian



### Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan kuesioner/angket. Kuesioner atau angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan serangkaian pertanyaan atau penjelasan tertulis kepada responden (Sugiyono, 2018: 142).

### Operasionalisasi Variabel

Untuk memudahkan penjelasan variabel penelitian ini dan menyarankan arah penelitian, penting untuk terlebih dahulu mendefinisikan konsep dan tindakan dari masing-masing variabel Pelatihan, variabel Insentif, variable Motivasi, dan variabel Turnover Intention yang tercantum dalam tabel berikut.

Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Skala
Pelatihan (X <sub>1</sub> ) pelatihan adalah proses pembelajaran yang diperlukan bagi karyawan untuk melakukan pekerjaannya Desler (2018)	1. Instruktur	Instruktur ahli dalam menyampaikan materi	1	Likert 1-5
		Instruktur menyampaikan materi dengan baik	2	
	2. Material	Materi pelatihan yang di sampaikan mendukung pekerjaan anda	3	
		Materi yang di berikan mudah di pahami	4	
	3. Metode	Metode Pengajaran mudah untuk di pahami	5	
		Pelatihan memberikan pengaruh	6	
4. Objektif	Pelatihan dapat meningkatkan ke ahlian	7		
5. Target	Pelatihan berdampak positif terhadap perilaku saudara	8		
Sumber: Mangkunegara (2011:57)				
Insentif (X <sub>2</sub> ) insentif adalah kompensasi tambahan di atas atau dibesarkan dari gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Yeri (2018)	1. Financial	Insentif yang di terima cukup	1,2,3	Likert 1-5
		Adil dalam pembagian insentif		
	2. Non financial	Terminasi dengan insentif yang di terima		
3. Sosial	Mendapatkan insentif non financial	4		
		Pemimpin berkecintaan pada bawahan	5	
Sumber: Sarwoto (2011:156)				

Motivasi kerja (X <sub>3</sub> ) Motivasi kerja adalah serangkaian nilai dan sikap yang mengarahkan seseorang untuk mendapatkan hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Nilai dan sikap tersebut tidak tampak secara kasat mata, namun memberikan kekuatan yang mendorong individu dalam bertindak laku untuk mencapai tujuan Krul (2011)	1.	Puas dengan pekerjaan	1,2	Likert 1-5
	Kegunaan	Senang bekerja di RSON		
	2. Motivasi Instruksi	Memiliki motivasi diri yang kuat	3,4	
	3.	Memuaskan perasaan dalam bekerja	5,6	
	Komitmen Organisasi	Keraguan dalam Memiliki komitmen sebagai pegawai		
4.	Perhatian dan manajemen	7,8		
Kesadaran	Mengetahui tanggung jawab pekerjaan	9,10		
5. Waktu dan kehadiran	Menakuti tanggung jawab nya dalam pelayanan			
Sumber: wibowo (2011:162)				
Tindakan Instruksi (Y) adalah kadar intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, dengan bermacam alasan di antaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Haines dalam susanti et.al (2015:104)	1. Berfikir untuk keluar	Sering berfikir untuk keluar dan pekerjaan di RSON	1	Likert 1-5
	2. Niat mencari alternatif	Mencari pekerjaan lain selama di RSON	2	
	3. Niat untuk keluar	ingin keluar dari RSON	3	
Sumber: hani and griffith (1991)				

### Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

Variabel instrumentasi adalah validasi data angket. Alat survei diuji dengan menggunakan uji validitas-reliabilitas untuk memastikan bahwa kuesioner yang disiapkan dapat dipahami oleh responden dan ukurannya konsisten (Ghozali, 2005: 41). Metode analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan menggunakan metode analisis data menggunakan rumus statistik melalui aplikasi statistik “SPSS 20”.

Penelitian ini menggunakan metode analisis analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis regresi linier berganda didahului dengan uji analisis persyaratan yang disebut uji validitas alat, yang memeriksa seberapa baik alat itu mengukur konsep tertentu yang coba diukurnya (Uma Sekaran, 2006: 39). Uji-reliabilitas dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antara setiap pernyataan dan skor keseluruhan menggunakan rumus korelasi product-moment.

Selanjutnya adalah Uji Reliabilitas Instrumen dimana pengujian validasi dapat memperlihatkan sejauh mana suatu instrumen dapat menghasilkan hasil yang konsisten/konstan, bahkan ketika frekuensi pengukuran sering dilakukan. Menurut Arikunto (2010: 221), reliabel menunjukkan dalam satu hal bahwa perangkat dengan alpha Cronbach sangat reliable.

Pengujian hipotesis dimulai dengan menggunakan Uji Asumsi Klasik dimana Uji asumsi klasik adalah uji untuk mengukur indikasi ada tidaknya penyimpangan data melalui hasil distribusi, korelasi, *variance* indikator-indikator dari variabel. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas.

Pengertian uji normalitas adalah digunakan untuk memeriksa apakah data terdistribusi normal atau tidak. Data yang baik akan berhasil didistribusikan. Tujuan uji normalitas adalah untuk melihat apakah variabel terikat, variabel bebas, atau keduanya berdistribusi normal dalam model regresi (Ghozali, 2011: 21). Pengujian dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis statistik nonparametrik Kolmogorov-Smirnov (KS). Dasar pengambilan keputusan dari uji normalitas adalah apabila hasil sampel Kolmogorov-Smirnov berada di atas tingkat kepercayaan 0,05, maka menunjukkan pola distribusi normal dan model regresi merespon asumsi normalitas.

Uji multikolinearitas penelitian ini bertujuan untuk memeriksa apakah model regresi menemukan korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2011:105). Model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki korelasi antara variabel independen. Jika ada korelasi, bisa disebut terdapat masalah multikolinearitas.

(Ghozali, 2011:105) melakukan pengukuran multikolinearitas dapat dilihat dari nilai TOL (*Tolerance*) dan VIF (*Variable Inflation Factor*). Nilai ambang batas yang biasa digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai toleransi  $\leq 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF \geq 10$ .

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah model regresi linier menunjukkan adanya hubungan (korelasi) antara *confounding error* periode tertentu dengan *confounding error* periode sebelumnya (Ghozali, 2011: 110).

Menurut Ghozali (2011:105) uji heteroskedastisitas dalam penelitian memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Sugiyono (2018: 277) mengemukakan bahwa analisis regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi bagaimana nilai variabel dependen berubah ketika nilai variabel independen meningkat atau menurun. Analisis ini digunakan dengan melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara variabel terikat (Y) dan variabel bebas (X1, X2 dan X3), metode ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara beberapa variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

Pemaparan dari Mudrajad-Kuncoro ('2011:100'), koefisien pada dasarnya digunakan untuk mengukur kemampuan model/bagan dalam memperhitungkan variasi-variabel terikat. Nilai pada koefisien determinasi berkisar antara nol ('0') sampai dengan satu ('1'). Nilai 'r<sup>2</sup>' yang kecil berarti memiliki kemampuan yang sangat terbatas untuk menjelaskan variasi variabel bebas. Nilai yang mendekati 1 berarti bahwa variabel bebas menyediakan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi perubahan variabel terikat.

### **Teknik Pengujian Hipotesis**

Penulis menguji hipotesis menggunakan uji-t dan uji-F. Menurut Sugiyono (2018:223), uji t menentukan kontribusi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menguji koefisien regresi masing-masing variabel bebas untuk mengetahui apakah berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Uji F digunakan untuk menguji kesesuaian/realisasi dampak antara variabel bebas pada variabel terikat.

### **Hasil Penelitian Dan Pembahasan**

#### **Karakteristik responden**

Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa pegawai yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 48 orang dan pegawai yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 22 orang. Hal ini dapat digambarkan bahwa di Rumah Sakit Olahraga Nasional di dominasi oleh laki-laki.

#### **Hasil uji validitas dan reliabilitas**

Uji validitas terhadap 8 item pernyataan pada variabel Pelatihan dinyatakan valid karena karena nilai  $r_{HITUNG}$  yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai  $r_{tabel}$  yang ada untuk  $n = 70$  yaitu 0.235. Uji validitas terhadap 5 item pernyataan pada variabel Insentif dinyatakan valid karena karena nilai  $r_{HITUNG}$  yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai  $r_{tabel}$  yang ada untuk  $n = 70$  yaitu 0.235. Uji validitas terhadap 10 item pernyataan pada variabel Motivasi dinyatakan valid karena karena nilai  $r_{HITUNG}$  yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai  $r_{tabel}$  yang ada untuk  $n = 70$  yaitu 0.235.

Uji validitas terhadap 3 item pernyataan pada variable Turnover Intention dinyatakan valid karena karena nilai  $r_{HITUNG}$  yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai  $r_{tabel}$  yang ada untuk  $n = 70$  yaitu 0.235.

#### **Uji reliabilitas**

Uji untuk uji reliabilitas variabel Pelatihan (X1), Insentif (X2), Motivasi (X3) dan Turnover Intention (Y) dengan nilai  $r_{tabel}$  0.235, sedangkan pada nilai Cronbach's Alpha masing-masing variable memiliki nilai di atas  $r_{tabel}$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $r_{alpha}$  positif dan lebih besar  $> 0.235$  maka dengan demikian instrumen penelitian mengenai variabel X1, X2, X3 dan Y adalah Reliabel. Serta dapat di katakan memiliki ketepatan dan konsisten yang tinggi untuk di jadikan variable pada suatu penelitian.

## Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

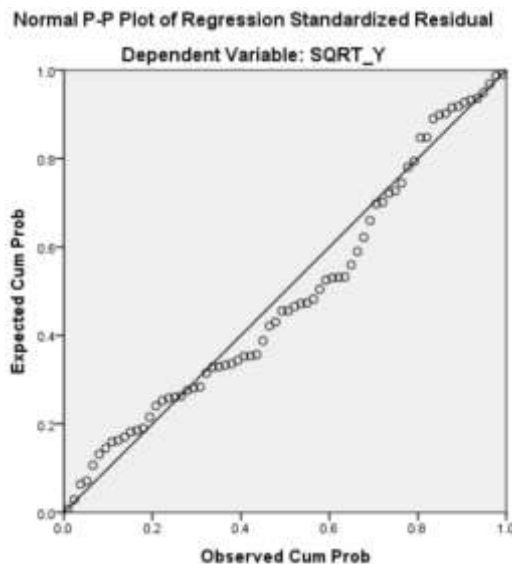
		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0E+7
	Std. Deviation	.239560150
	Absolute	.137
Most Extreme Differences	Positive	.137
	Negative	-.082
Kolmogorov-Smirnov Z		1.149
Asymp. Sig. (2-tailed)		.143

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

sumber: Peneliti, Output SPSS 20 yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.143 yang lebih besar dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model penelitian memiliki distribusi data normal. Sedangkan nilai Kolmogorov-Smirnov Z sebesar 1.149, berarti data residual terdistribusi normal.



Uji normalitas dengan normal probability plot mensyaratkan bahwa penyebaran data harus berada disekitar wilayah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Berdasarkan gambar di atas dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memenuhi syarat normal probability plot sehingga model regresi dalam penelitian memenuhi asumsi normalitas (berdistribusi normal). Artinya data dalam penelitian ini berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

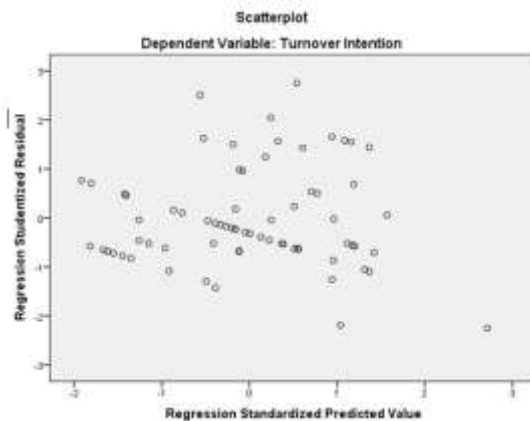
### Uji multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	15,150	2,126		7,126	,000		
1 Pelatihan	-.071	,067	-.129	-1,066	,295	,779	1,264
Insentif	-.030	,091	-.043	-.334	,740	,698	1,433
Motivasi	-.147	,044	-.403	-3,305	,002	,777	1,267

a. Dependent Variable: Turnover Intention  
 Sumber: Penulis, Output SPSS 20 yang diolah, 2022

Uji multikolinearitas dilakukan dengan menghitung nilai variance inflation factor (VIF) tiap-tiap variabel independen. Multikolinearitas terjadi jika nilai Variance Inflation Factor (VIF) melebihi 10. Jika nilai Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10 menunjukkan korelasi antar variabel independen masih bisa ditolerir.

### Uji Heterokedastisitas



Berdasarkan Berdasarkan hasil gambar Scatterplot di bawah dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

### Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel, maka dapat diidentifikasi bahwa persamaan regresi sebagai berikut:

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	15,150	2,126		7,126	,000
1 (X1) Pelatihan	-.071	,067	-.129	-1,066	,295
Insentif (X2)	-.030	,091	-.043	-.334	,740
Motivasi (X3)	-.147	,044	-.403	-3,305	,002

a. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)  
 Sumber: Penulis, Output SPSS 20 yang diolah, 2022



## Dampak Pelatihan, Insentif, Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention Pegawai di Rumah Sakit Olahraga Nasional Kemenpora

$$Y = 15.150 - 0.71X_1 - 0,030 X_2 - 0.147 X_3, \text{ artinya,}$$

Nilai Konstanta  $a = 15.150$  dapat diartikan bahwa jika pelatihan, Insentif dan Motivasi bernilai nol maka Turnover intention bernilai positif sebesar 15.150. Koefesien regresi pelatihan  $b_1 = -0,071$  dapat diartikan bahwa setiap 1 unit nilai pelatihan akan berkurang nya nilai turnover intention sebesar -0.071. Koefesien regresi Insentif  $b_2 = -0.30$  dapat diartikan bahwa setiap 1 unit nilai insentif akan berkurangnya nilai turnover intention sebesar 0.030 Koefesien regresi Motivasi  $b_3 = -0.147$  dapat diartikan bahwa setiap 1 unit nilai Motivasi akan berkurangnya nilai turnover intention sebesar 0,147.

### Uji t

#### Pengaruh Pelatihan terhadap Turnover Intention

Berdasarkan tabel coefficients, didapat nilai thitung untuk Pelatihan ( $X_1$ ) sebesar  $-2,418$  sedangkan nilai ttabel untuk  $n = 70$  sebesar 1.996. Jadi  $-2,418 < 1.996$ , dan nilai signifikansi  $0.018 < 0.05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, dapat dinyatakan bahwa Pelatihan ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap Turnover Intention ( $Y$ ) di Rumah Sakit Olahraga Nasional.

#### Pengaruh Insentif terhadap Turnover intention

Berdasarkan tabel coefficients, didapat nilai thitung untuk Insentif ( $X_2$ ) sebesar  $-2,423$  sedangkan nilai ttabel untuk  $n = 70$  sebesar 1.996. Jadi  $-2,423 > 1.996$ , dan nilai signifikansi  $0.018 < 0.05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, dapat dinyatakan bahwa Insentif ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap turnover intention ( $Y$ ) di Rumah Sakit Olahraga Nasional.

#### Pengaruh Motivasi terhadap Turnover Intention

Berdasarkan tabel coefficients, didapat nilai thitung untuk Motivasi ( $X_3$ ) sebesar  $-0,465$  sedangkan nilai ttabel untuk  $n = 70$  sebesar 1.996. Jadi  $-0,465 > 1.996$ , dan nilai signifikansi  $0.018 < 0.05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  di tolak, dapat dinyatakan bahwa Motivasi ( $X_3$ ) berpengaruh positif terhadap turnover intention ( $Y$ ) di Rumah Sakit Olahraga Nasional.

### Uji f

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	122.358	3	40.786	6.798	.000 <sup>b</sup>
	Residual	395.985	66	5.999		
	Total	518.343	69			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Pelatihan, Insentif

Sumber : peneliti Output SPSS 20 yang di olah 2022

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas yakni uji ANOVA diperoleh nilai Fhitung sebesar 6,798 sedangkan Ftabel ( $\alpha 0,05$ ) untuk  $n = 70$  sebesar 2.74. Jadi  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $\alpha 0.05$ ) atau  $6,798 > 2.74$ , dengan tingkat signifikan sebesar 0.000

karena  $0.000 < 0.05$ , maka dapat dikatakan bahwa Pelatihan (X1), Insentif (X2) dan Motivasi (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Turnover Intention (Y)

## **Pembahasan**

### **Implikasi Manajerial**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa Pelatihan, Insentif, dan Motivasi berpengaruh terhadap Turnover Intention.

Dengan demikian hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut perlu diperhatikan oleh pihak Rumah Sakit Olahraga Nasional yang meliputi:

Pertama yaitu meminimalisir keinginan untuk turnover intention RS olahraga harus banyak memberikan pelatihan terhadap pegawainya.

Kedua yaitu maka sebaiknya RS Olahraga meningkatkan nilai insentifnya agar pegawai lebih giat dan maksimal dalam bekerja sehingga keinginan untuk Turnover intention tidak terjadi.

Ketiga yaitu Sebaiknya sebaiknya RS Olahraga selalu memberikan motivasi terhadap pegawainya sehingga tidak terjadi turnover intention.

## **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian tentang aspek Pelatihan, Insentif, dan motivasi terhadap *turnover intention*, disimpulkan sebagai berikut:

Pertama, terdapat pengaruh pelatihan yang berdampak positif dan signifikan pada *Turnover Intention*. Kedua, Terdapat aspek insentif yang berdampak positif dan signifikan pada *Turnover Intention*. Ketiga, terdapat aspek motivasi yang berdampak positif dan signifikan pada *Turnover Intention*.

## BIBLIOGRAFI

- Adisaksana, H. (2017). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Komitmen (Studi pada Karyawan PT. BRI (Persero) Tbk. Malang Martadinata) . *Akuntansi Bisnis dan Manajemen*, 112-133. [Google Scholar](#)
- Akbar, F. (Februari 2017). Pengaruh Insentif Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Bank Bri Kantor Wilayah Pekanbaru. *JOM FISIP Vol. 4*. [Google Scholar](#)
- Ambarsari, D. A., Haryono, A. T., & Amboningtyas, D. (2019). The Influence of Authoritarian Leadership Style, Compensation, and Career Development on Turnover Intention with Work Motivation as Intermediate Variables at Gunung Agung Citraland Bookstore Semarang. Universitas Pandanaran, 1-15. [Google Scholar](#)
- Ameliana, W. C., Panggabean, M. S., & Puspa, T. (2019). Pengaruh Succession Planning, transformational Leadership, Training Satisfaction Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Sektor Publik Kementerian Agama Jakarta Pusat. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Volume 9 (1)*, 79-90. [Google Scholar](#)
- Anggraito, S. C., & Amboningtyas, D. (2017). Pengaruh Insentif Financial, Insentif Non Financial Dan Human Resources Tools Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dengan Implikasinya Terhadap Turnover Intention Kerja Pada Pt. Inhutan Kabupaten Demak. 1-11. [Google Scholar](#)
- Ardianti, N. P., Landra, N., & Puspitawati, N. M. (2019). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Turnover Intention Pada Pegawai Bank Bri Gianyar. *Juima Vol. 9 No. 1*, 29-38.
- Ardiyanto, T. Y., & Pogo, T. (2019). Effect of Motivation, Work Discipline and Organizational Culture on Employee Performance PT Sharp Electronics Indonesia (Division Customer Satisfaction). *International Journal of Engineering Technologies and Management*, 79-86. [Google Scholar](#)
- Fani, M. N., & Pawirosumarto, S. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Intensi Turnover Di PT. *JNE. Jurnal SWOT Volume VII, No. 3, September 2017*, 559-571. [Google Scholar](#)
- Harun, E., & Elmi, F. (2018). Pengaruh Training, Pengembangan Karier Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Studi Kasus: Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Pemerintah Propinsi Bangka - Belitung). *Jurnal SWOT Volume VII, No. 1*, 89-105. [Google Scholar](#)
- Jaworski, C., Ravichandran, S., Karpinski, A. C., & Singh, S. (2018). The effects of training satisfaction, employee benefits, and incentives on past-time employees commitment. *International Journal of Hospitality Management 74* , 1-12. [Google](#)

[Scholar](#)

- Katidjan, P., Pawirosumarto, S., & Yuliani, T. (2018). The effect of competence, training, and compensation to employment performance. *European Research Studies Journal*, 280-292. [Google Scholar](#)
- Korlén, S., Essén, A., Lindgren, P., Amer-Wahlin, I., & Schwarz, U. v. (2016). Managerial strategies to make incentives meaningful and motivating. *Journal of Health Organization and Management*, 126-141. [Google Scholar](#)
- Momanyi, G. O., Adoyo, M. A., Mwangi, E. M., & Mokuu, D. O. (2016). Value of training on motivation among health workers in Narok County, Kenya. *Pan African Medical Journal*. [Google Scholar](#)
- Mutiara Novianti Fani, S. P. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Intensi Turnover Di PT. JNE . *Jurnal SWOT Volume VII*, No. 3, September 2017, 559-571. [Google Scholar](#)
- Paje, R. C., Elizaga, A. C., Munez, P. A., & Sordan, A. R. (2019). The Effect of Motivation Strategies on the Turnover Intention Among Millennials in the Banking Industry: A Structural Equation Model. *JICETS* . [Google Scholar](#)
- Purwati, A. A., Salim, C. A., & Hamzah, Z. (2020). Effect of Compensation, Work Motivation and Workload on Employee Turnover Intention. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol 8, No. 3, 370-381. [Google Scholar](#)
- Rahmi, M. N., Ilmi, Z., & Robiansyah. (2017). Pengaruh daya tarik program insentif dan orientasi kapabilitas supervisor terhadap keinginan pindah kerja. *Jurnal Kinerja Unmul Volume 14 (1)*, 40-51 .
- Ramadhani, A., Erdhianto, Y., & Suparto. (2019). Analisis Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan (Studi Kasus : PT. Berkah Adi Maulana-Kediri). *Jurnal Institut Teknologi Adhi Tama Surabaya*, 139-146.
- Ridwansyah, Isfenti, S., & Yeni, A. (2018). The analysis of the influence of motivation, competence, and incentive toward employee performance at PT Sianjur resort, a housing developer of Oma Deli Medan, Indonesia. *Junior Scientific Researcher*, Vol IV, No. 2, 91-106. [Google Scholar](#)
- Saluy, A. B., Mursanti, T., & Mulyana, B. (2020). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Kompetensi, terhadap Kinerja Personel di Makosek Hadudnas. *Journal of Management and Business Review*. [Google Scholar](#)
- Saputra, N. H., & Soehari, T. D. (2017). Analisis Pengaruh Kompensasi, Job Insecurity, dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT. Batik Air Indonesia di Direktorat Operasional. *Jurnal SWOT Volume VII No. 3*, 588-603. [Google Scholar](#)

Sartono, M., Yulianue, & Budi, L. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention. [Google Scholar](#)

Tjendra, I. W. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan UFO Elektronika Surabaya. *Agora: Volume 7 No. 1*. [Google Scholar](#)

Vera, C. A., Bravo, M. A., & Urbaez, M. J. (2019). Non-pecuniary incentives and their incidence on the staff turnover at Compania Farmaceutica Vera S.A. (Vera Pharmaceutical Company S.A.). An analysis as regards the personnel selection process. *Espacios Vol. 40 Number 4*, 27. [Google Scholar](#)

Zen, F. A., Mansur, M., & Wahono, B. (2020). Pengaruh Pelatihan Kerja, Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *e – Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen Fe dan Bisnis Unisma*, 145-15 [Google Scholar](#)

---

**Copyright holder:**

Krisdianto, Titing Widyastuti (2022)

**First publication right:**

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

**This article is licensed under:**

