



## Implikasi *Reward* dan *Turnover Intention* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pengumpulan Data Berbasis IT (Studi Kasus Yayasan Bina Budhi)

<sup>1</sup>Leo Agung Wibisono, <sup>2</sup>Erawati Kartika, <sup>3</sup>Yohana Tri Widayati, <sup>4</sup>Stephanus Widjaja  
<sup>1,2,3</sup>Universitas AKI  
<sup>4</sup>STMIK AKI

Alamat Surat

Email: <sup>1</sup>[wleoagung@gmail.com](mailto:wleoagung@gmail.com)\*, <sup>2</sup>[erawati.kartika@unaki.ac.id](mailto:erawati.kartika@unaki.ac.id), <sup>3</sup>[yohana.tri@unaki.ac.id](mailto:yohana.tri@unaki.ac.id),  
<sup>4</sup>[stephanuswidjaja@gmail.com](mailto:stephanuswidjaja@gmail.com)

### Article History:

**Diajukan:** 25 Januari 2025; **Direvisi:** 19 Februari 2025; **Accepted:** 9 April 2025

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh penghargaan terhadap kinerja karyawan operasional dan tenaga kependidikan di Yayasan Bina Budhi dan bagaimana pengaruh turnover intention terhadap kinerja karyawan operasional dan tenaga kependidikan Yayasan Bina Budhi. Hipotesa dalam penelitian ini adalah semakin efektif pemberian penghargaan dan semakin berkurangnya turnover intention maka akan meningkatkan kinerja karyawan operasional dan tenaga kependidikan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode angket (kuisisioner). Subyek penelitian menggunakan sampel sebanyak 40 responden, Teknik pengambilan sampel dengan metode sampling jenuh. Data yang digunakan adalah data primer dan metode pengolahan data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan variable penghargaan terhadap kinerja karyawan operasional dan tenaga kependidikan.

**Kata kunci:** *reward, turnover intention, teknologi informasi, kinerja karyawan*

### ABSTRACT

*This research aims to see how the influence of rewards on employee performance in Yayasan Bina Budhi and how the influence or turnover intention on employee performance in Yayasan Bina Budhi. The hypothesis in this study is the more effective the awarding and the less turnover intention it will increase employee performance. The method used in this research is quantitative method. The data collection method in this research is a questionnaire method. The research subjects used a sample of 40 respondents, the sampling technique was saturated sampling method. The data used are primary data, and the data processing method used is multiple linear regression analysis. The results showed that there was a positive and significant influence on the reward variable on employee performance, while the turnover intention variable had a negative and significant effect on employee performance.*

**Keywords:** *reward, turnover intention, information technology (IT), employee performance*

### 1. PENDAHULUAN

Dalam perkembangan dunia bisnis yang terus meningkat pada masa Sekarang ini, akan mendorong pula tingkat persaingan yang terjadi dalam setiap bidang usaha, tidak terkecuali dalam bidang jasa dan Pendidikan. Seringkali dalam perkembangan tersebut, masalah yang dialami suatu kegiatan usaha semakin kompleks, karena perusahaan akan menghadapi lebih banyak lagi persaingan

namun perusahaan dituntut untuk dapat mencapai pendapatan yang sesuai dengan target yang melalui kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Kualitas pelayanan sumber daya manusia yang maksimal sangat diperlukan dalam menjaga dan meningkatkan kualitas SDM. Mengingat pentingnya SDM yang mencakup peran, serta pendayagunaan karyawan diperlukan untuk memacu semangat kerja karyawan, perusahaan harus memenuhi beberapa kriteria melalui penerapan konsep dan Teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat, salah satunya melalui *reward* (penghargaan) dan memperhatikan *turnover intention*.

Dalam pemberian penghargaan kepada karyawan haruslah disesuaikan dengan hak dan kewajibannya, perlu ditekankan bahwa penghargaan sendiri bukanlah hanya mengenai materi, tetapi juga dipengaruhi dengan interaksi antara manusia dan lingkungan organisasinya. Pemberian *reward* kepada karyawan yang berprestasi akan memberikan motivasi kepada karyawan untuk lebih meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja, dengan karyawan yang semakin produktif akan dapat meningkatkan keuntungan perusahaan, dengan keuntungan yang tinggi akan meningkatkan kesejahteraan karyawannya dan akan semakin menekan angka karyawan untuk berpindah pekerjaan (*Turnover Intention*).

Penelitian ini mengambil obyek Yayasan Bina Budhi yang bidang kegiatannya selain bidang Pendidikan juga pelayanan social dan kerohanian. Berdasarkan data yang diperoleh dari Yayasan Bina Budhi, diperoleh informasi bahwa tahun 2020 turnover 37,5%, tahun 2021 turnover meningkat 46,03% dan tahun 2022 turnover mengalami penurunan 33,33%. Kondisi tersebut sesuai dengan pernyataan Rosemen dalam Fubertus, dkk (2008) yang mengatakah bahwa annual turnover melebihi 10% dinyatakan tinggi. Turnover yang tinggi memiliki dampak terhadap pelayanan, standar kerja dan profitability.

Dari latar belakang tersebut peneliti mengambil judul “Pengaruh *Reward* (Penghargaan) dan *Turnover Intention* Terhadap Kinerja Karyawan Operasional dan Tenaga Kependidikan pada Yayasan Bina Budhi.” Dengan rumusan masalah bagaimana pengaruh pemberian penghargaan dan pengaruh *turnover intention* terhadap kinerja karyawan operasional dan tenaga kependidikan Yayasan Bina Budhi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa seberapa besar pengaruh penghargaan dan *turnover intention* terhadap kinerja karyawan operasional dan tenaga kependidikan Yayasan Bina Budhi.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

Turnover Intention adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan (Harnoto:2002), sedangkan menurut (Witasari:2009) Turnover Intention adalah keinginan atau niat untuk berhenti dari pekerjaannya. Pengertian lain yang disampaikan oleh (Bluedorn: 2001) menyatakan bahwa Turnover Intention adalah kecenderungan sikap atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara suka rela dari pekerjaannya. Kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi bersifat profit oriented dan non oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Secara lebih tegas (Amstrong dan Baron: 1998) mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Pada Penelitian terdahulu tentang Pengaruh Turnover Intention terhadap Kinerja Karyawan Honorer di Rumah Sakit Tk.IV Madiun dengan variable penelitian, Independen: 1 Turnover Intention (X) dan dependen: 1 Kinerja karyawan (Y) dengan hasil penelitiannya pada tahun 2018 diketahui berdasarkan sig  $0,008 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak yang berarti ada pengaruh turnover intention terhadap kinerja karyawan. (Khusnul Masrurroh: 2018).

## 3. METODE

Penelitian ini menggunakan data primer dimana data diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya. Data dilakukan dengan cara menggunakan google docs dengan mengirim data melalui whatsapp, dan pengumpulan data menggunakan metode kuesioner yang merupakan Teknik pengumpulan data yang

dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Data yang dikumpulkan secara langsung dari responden yaitu berupa kuesioner yang disebarkan kepada karyawan melalui *Information Technology* (IT). Pengukuran terhadap variable independent dan dependen dengan menggunakan skala Likert.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan operasional dan tenaga kependidikan dengan jumlah total 40 karyawan. Sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh yaitu pengambilan sampel dari populasi secara keseluruhan tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi dan setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel. Dalam penelitian ini variable yang diteliti dibagi menjadi dua kelompok, yaitu variable bebas (independent) dan variable terikat (dependen):

1. Variable bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah:
  - 1) Penghargaan (X1), penghargaan berupa insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif.
  - 2) Turnover Intention (X2), adalah kecenderungan sikap atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara suka rela dari pekerjaannya.
2. Variable terikat (dependen)
 

Variable terikat atau dependen merupakan variable yang dipengaruhi atau disebabkan oleh adanya variable bebas. Variable terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y). kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Pengukuran terhadap variable independen dan dependen dengan menggunakan skala likert. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat setuju sampai tidak setuju, dengan 5 alternatif jawaban sebagai berikut:

Tabel 1: Alternatif jawaban responden

Simbol	Alternatif Jawaban	Nilai
SSS	Sangat Setuju Sekali	5
SS	Sangat Setuju	4
S	Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

### Pengujian Instrumen Penelitian

Untuk melakukan analisis data dalam penelitian ini digunakan alat analisis sebagai berikut:

#### 1. Uji Validitas

Cara untuk menguji uji validitas dengan membandingkan nilai  $r$  yang telah diperoleh ( $r$  hitung) dengan nilai  $r$  tabel sesuai dengan baris dan taraf signifikansi ( $\alpha = 5\%$ ). Dalam pengujian validitas, kuesioner dinyatakan valid apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, yaitu dengan membandingkan nilai *Correlated Item – Total Correlation* dengan  $r$  tabel dan bernilai positif maka pertanyaan atau indikator tersebut akan dinyatakan atau indikator tersebut akan dinyatakan valid. Berikut adalah hasil pengujian validitas seperti pada tabel berikut:

Tabel 2: Hasil uji validitas

No.	Variabel	r hitung	Kondisi	r tabel	Keterangan	
1	Penghargaan	Indikator X1.1	0.639	>	0.263	Valid
		Indikator X1.2	0.811	>	0.263	Valid
		Indikator X1.3	0.775	>	0.263	Valid
		Indikator X1.4	0.725	>	0.263	Valid
		Indikator X1.5	0.772	>	0.263	Valid
2	Turnover Intention	Indikator X2.1	0.814	>	0.263	Valid
		Indikator X2.2	0.884	>	0.263	Valid
		Indikator X2.3	0.796	>	0.263	Valid
		Indikator X2.4	0.740	>	0.263	Valid
		Indikator X2.5	0.814	>	0.263	Valid
3	Kinerja Karyawan	Indikator Y.1	0.815	>	0.263	Valid
		Indikator Y.2	0.789	>	0.263	Valid
		Indikator Y.3	0.824	>	0.263	Valid
		Indikator Y.4	0.798	>	0.263	Valid
		Indikator Y.5	0.815	>	0.263	Valid

Tabel tersebut menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variable yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi lebih besar dari r tabel sebesar 0,263 dengan demikian semua indikator hasilnya valid.

## 2. Uji Realiabilitas

Suatu instrument dapat dikatakan handal atau reliable bila memiliki koefisien reliabilitas atau alpha sebesar 0,6 atau lebih. Berikut adalah hasil pengujian reliabilitas:

Tabel 3: Hasil uji reliabilitas

No.	Variabel	r hitung	Kondisi	r tabel	Keterangan	
1	Penghargaan	Indikator X1.1	0.895	>	0.60	Reliabel
		Indikator X1.2	0.858	>	0.60	Reliabel
		Indikator X1.3	0.866	>	0.60	Reliabel
		Indikator X1.4	0.878	>	0.60	Reliabel
		Indikator X1.5	0.867	>	0.60	Reliabel
2	Turnover Intention	Indikator X2.1	0.910	>	0.60	Reliabel
		Indikator X2.2	0.896	>	0.60	Reliabel
		Indikator X2.3	0.913	>	0.60	Reliabel
		Indikator X2.4	0.924	>	0.60	Reliabel
		Indikator X2.5	0.910	>	0.60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	Indikator Y.1	0.909	>	0.60	Reliabel
		Indikator Y.2	0.914	>	0.60	Reliabel
		Indikator Y.3	0.907	>	0.60	Reliabel
		Indikator Y.4	0.912	>	0.60	Reliabel
		Indikator Y.5	0.909	>	0.60	Reliabel

## Deskripsi dan Analisis Hasil Penelitian:

### 1. Regresi Linier Berganda

Persamaan linier regresi berganda dapat dilihat dengan rumusan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \quad (1)$$

Keterangan: Y=Kinerja Karyawan, a=Konstanta,  $b_1b_2$ =Koefisien Regresi,  $X_1$ =Penghargaan,  $X_2$ =Turnover Intention, e=error or term

## 2. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Caranya adalah dengan *statistic non parametric kolomagorovsmirnov*, uji ini digunakan untuk menguji apakah residual terdistribusi secara normal atau tidak, jika singkat signifikasi 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Analisis Deskriptif

Kategori jawaban responden dapat dijelaskan sebagai berikut:

1,00 – 1,80 = Sangat rendah

1,81 – 2,60 = Rendah

2,61 – 3,40 = Sedang

3,41 – 4,20 = Baik

4,21 – 5,00 = Sangat Baik

### 4.2 Deskripsi Variabel Penghargaan

Variable penghargaan pada kuesioner ini dibentuk oleh 5 indikator-indikator pertanyaan.

Hasil tanggapan terhadap variable penghargaan dapat dijelaskan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4: Jawaban variabel penghargaan

No	Indikator	SS		S		KS		TS		STS		Jml	Skor	Rata-rata	
		F	Fxs	F	Fxs	F	Fxs	F	Fxs	F	Fxs				
1	Indikator 1	5	25	22	88	13	39	0	0	0	0	40	152	3,80	
2	Indikator 2	8	40	19	76	13	39	0	0	0	0	40	155	3,88	
3	Indikator 3	6	30	15	60	19	57	0	0	0	0	40	147	<b>3,68</b>	
4	Indikator 4	7	35	17	68	16	48	0	0	0	0	40	151	3,78	
5	Indikator 5	6	30	16	64	18	54	0	0	0	0	40	148	3,70	
<b>Rata-rata</b>															3,77

Dari tabel tersebut merupakan deskripsi tentang variable penghargaan, karyawan operasional dan tenaga kependidikan pada Yayasan Bina Budhi dalam menilai variable penghargaan dinilai baik karena skor akhir menghasilkan nilai 3,77 namun demikian pada indikator insentif mendapatkan jawaban rata-rata terendah dibandingkan indikator yang lainnya, hasil tersebut menunjukkan masih ada sebagian karyawan yang menilai bahwa rendahnya insentif yang diberikan oleh Yayasan.

### 4.3 Deskripsi Variabel Turnover Intention

Variable turnover intention pada kuesioner ini dibentuk oleh 5 indikator-indikator pertanyaan. Hasil tanggapan terhadap variable turnover intention dapat dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 5: Jawaban variabel turnover intention

No	Indikator	SS		S		KS		TS		STS		Jml	Skor	Rata-rata	
		F	Fxs	F	Fxs	F	Fxs	F	Fxs	F	Fxs				
1	Indikator 1	16	80	18	72	6	18	0	0	0	0	40	170	4,25	
2	Indikator 2	14	70	19	76	7	21	0	0	0	0	40	167	4,18	
3	Indikator 3	16	80	19	76	5	15	0	0	0	0	40	171	4,28	
4	Indikator 4	12	60	22	88	6	18	0	0	0	0	40	166	<b>4,15</b>	
5	Indikator 5	16	80	18	72	6	18	0	0	0	0	40	170	4,25	
<b>Rata-rata</b>															4,22

Pada tersebut merupakan deskripsi tentang variable turnover intention, karyawan operasional dan tenaga kependidikan Yayasan Bina Budhi menilai variable intention dinilai baik karena skor akhir menghasilkan nilai 4,22 namun demikian pada indikator keinginan untuk

meninggalkan mendapat jawaban rata-rata terendah dibandingkan indicator yang lainnya. Hasil tersebut menunjukkan masih ada sebagian karyawan yang ingin segera meninggalkan.

#### 4.4 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Variabel kinerja karyawan dibentuk oleh 5 buah indikator-indikator pertanyaan. Hasil tanggapan terhadap variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 6: Jawaban variabel kinerja karyawan

No	Indikator	SS		S		KS		TS		STS		Jml	Skor	Rata-rata	
		F	Fxs	F	Fxs	F	Fxs	F	Fxs	F	Fxs				
1	Indikator 1	7	35	17	68	16	48	0	0	0	0	40	151	<b>3,78</b>	
2	Indikator 2	6	30	21	84	13	39	0	0	0	0	40	153	3,83	
3	Indikator 3	8	40	19	76	13	39	0	0	0	0	40	155	3,88	
4	Indikator 4	8	40	20	80	12	36	0	0	0	0	40	156	3,90	
5	Indikator 5	8	40	16	64	16	48	0	0	0	0	40	152	3,80	
<b>Rata-rata</b>															3,84

Tabel tersebut merupakan deskripsi tentang variabel kinerja karyawan dalam menilai variabel kinerja karyawan dinilai baik karena skor akhir menghasilkan nilai 3,84 namun demikian pada indikator efektif mendapatkan jawaban rata-rata terendah dibandingkan indikator yang lainnya. Hasil tersebut menunjukkan masih ada sebagian karyawan yang kurang efektif dalam bekerja.

#### 4.5 Hasil Uji Instrumen

Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda digunakan untuk hipotesis tentang pengaruh variabel secara simultan mampu untuk menguji hipotesis tentang pengaruh antar variabel independen atau secara parsial. Pengolahan data dengan program SPSS memberikan nilai koefisien persamaan regresi seperti gambar berikut:

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.446	3.730		3.337	.002		
	Penghargaan	.612	.127	.580	4.812	.000	.833	1.200
	Turnover intention	-.297	.125	-.286	-2.371	.023	.833	1.200

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Gambar 1. Hasil uji regresi linier berganda

1. Hasil  $B_1$  sebesar positif 0,580 yang apabila penghargaan ditingkatkan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
2. Hasil  $B_2$  sebesar negative 0,286 yang berarti apabila turnover intention diturunkan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

#### 4.6 Uji Normalitas

Hasil output dari pengujian normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov* adalah seperti gambar berikut:

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		TOT.X1	TOT.X2	TOT.Y
N		40	40	40
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	188.500	161.250	192.000
	Std. Deviation	301.747	306.500	318.812
	Absolute	.130	.182	.130
Most Extreme Differences	Positive	.130	.103	.130
	Negative	-.101	-.182	-.108
Kolmogorov-Smirnov Z		.823	1.150	.822
Asymp. Sig. (2-tailed)		.507	.142	.509
a. Test distribution is Normal.				

Gambar 2. Hasil uji normalitas

Tabel hasil uji normalitas menunjukkan bahwa uji *Kolmogorov-Smirnov* memiliki signifikansi sebesar sebesar 0.559 yang berarti lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti bahwa model regresi tersebut sudah terdistribusi normal.

#### 4.7 Pengujian Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan ujia parsial pada model regres pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikansi (p-value) hasil hitung. Jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan dibawah 0,05 maka hipotesis diterima, sedangkan jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak. Hasil pengujian hipotesis terlihat pada gambar di bawah ini:

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.446	3.730		3.337	.002		
	Penghargaan	.612	.127	.580	4.812	.000	.833	1.200
	Turnover intention	-.297	.125	-.286	-2.371	.023	.833	1.200

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Gambar 3. Hasil uji hipotesa

1. Uji Hipotesiss Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan  
 Nilai signifikansi hasil sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 1 dalam penelitian ini diterima, yang artinya bahwa penghargaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Uji Hipotesis Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai signifikansi hasil sebesar 0,023 lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 2 dalam penelitian ini diterima, yang artinya bahwa turnover intention mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 5. SIMPULAN DAN SARAN

Hasil pengujian regresi linier berganda pada penelitian ini menghasilkan, yaitu:

1. Variable penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti apabila penghargaan ditingkatkan maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.
2. Variable turnover intention berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti apabila t persepsi terhadap turnover intention ditingkatkan maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan alat uji analisis deskriptif diketahui masih ada beberapa indikator yang memiliki skor terendah dibandingkan indikator lainnya, hal tersebut mencerminkan masih banyak yang harus ditingkatkan dalam kinerja karyawan Yayasan Bina Budhi, maka disarankan agar pengelola untuk:

1. Dalam meningkatkan variabel penghargaan pada indikator insentif memiliki skor terendah dibandingkan indikator yang lainnya, disarankan agar pengelola memberikan insentif sesuai dengan prestasi kerja yang dihasilkan.
2. Dalam meningkatkan variabel turnover intention pada indikator keinginan untuk meninggalkan memiliki skor terendah dibandingkan indikator yang lainnya, disarankan agar peengelola memberikan denda apabila ada karyawan yang ingin keluar namun kontrak kerja masih berjalan.

## 6. DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Tohardi, (2002), *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung.
- Witasari, L. (2009). Analisis pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap turnover intentions (Studi empiris pada Novotel Semarang). *Jurnal Bisnis Strategi*, 18(1), 90–113. <https://doi.org/10.14710/jbs.18.1.90-113>
- Bluedorn, J. C. (2001). Can democracy help? Growth and ethnic divisions. *Economics Letters*, 70(1), 121–126. [https://doi.org/10.1016/S0165-1765\(00\)00345-1](https://doi.org/10.1016/S0165-1765(00)00345-1)
- Armstrong, M., & Baron, A. (1998). *Performance management: The new realities*. London: Institute of Personnel and Development.
- Edirisooriya, W. A. (2014). Impact of Reward on Employee Performance: With Special Reference to ElectricCo. *Proceedings of the 3<sup>rd</sup> International Conference on Management and Economics*. 26-27 February 2014: pp 311-318.
- Fahmi, Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : BP UNDIP.
- Harnoto. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Holzer, H. J., Stoll, M. A., & Wissoker, D. (2004). *Job Performance and Retention among Welfare Recipients*. *Social Service Review*, 78(3), 343-369. <https://doi.org/10.1086/421917>
- Asmara, A. P. (2018). Pengaruh turnover intention terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Bedah Surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 5(2), 123–129. <https://doi.org/10.20473/jaki.v5i2.2017.123-129>

- Jamal, R. S., Firdaus, S., Bakhtiar, Y., & Sanjaya, V. F. F. (2019). Pengaruh komitmen dan turnover intention terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Jurnal Ilmiah Manajemen*, 3(1), 1–10. <https://doi.org/10.37479/jeej.v3i1.8583>
- Barsah, A. (2017). Analisis pengaruh turnover, konflik kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 17(2), 1–10. <https://doi.org/10.36226/jmb.v17i2.579>
- Sanjaya, V. F. F., & Firdaus, S. (2019). Pengaruh komitmen dan turnover intention terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Jurnal Ilmiah Manajemen*, 3(1), 1–10. <https://doi.org/10.37479/jeej.v3i1.8583>
- Sanjaya, V. F. F., & Firdaus, S. (2019). Pengaruh komitmen dan turnover intention terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Jurnal Ilmiah Manajemen*, 3(1), 1–10. <https://doi.org/10.37479/jeej.v3i1.8583>