

**PENGARUH BEBAN KERJA  
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
*TURNOVER INTENTION* PEGAWAI  
DI DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA**

**JURNAL ILMIAH**

**DIAJUKAN UNTUK MELENGKAPI TUGAS-TUGAS DAN MEMENUHI  
SALAH SATU SYARAT GUNA MEMPEROLEH GELAR  
SARJANA MANAJEMEN**



**FADHIL ATHAARIQ  
NPM 19200083**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PROGRAM SARJANA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS BINANIAGA INDONESIA  
2025**

# Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga

<sup>1)</sup>Fadhil Athariq dan <sup>2)</sup>Rizman Rifqie

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Binaniaga Indonesia  
[torikfadilah01@gmail.com](mailto:torikfadilah01@gmail.com)

\*corresponding author

Received:

**Abstrak:** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan motivasi kerja secara parsial maupun simultan terhadap *turnover intention* pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga. Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif dengan menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga yang berjumlah 120 pegawai, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel melalui metode sampling jenuh. Analisis data menggunakan analisis deskriptif, uji instrumen data, uji asumsi klasik, uji regresi linear, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, serta uji t dan uji f dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 25. Hasil penelitian ini adalah beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* pegawai dengan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (8,612 < 1,980). Motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pegawai dengan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau ((6,978 > 1,980). Beban kerja dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pegawai dengan persamaan regresi  $Y = 28,948 + 0,326 \text{ Beban Kerja} - 0,0104 \text{ Motivasi Kerja} + \epsilon$ . Nilai koefisien determinasi sebesar 54,1% sedangkan sisanya sebesar 45,9% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai f hitung > f tabel atau (51,515 > 3,07).

**Kata kunci:** Beban Kerja, Motivasi Kerja, *Turnover Intention* Pegawai

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan resources yang sangat penting bagi sebuah organisasi untuk mencapai target-target yang sudah dibuat. Menurut Zainun (2016:10) menyatakan bahwa "Sumber daya manusia atau human resources merupakan bagian yang penting dalam kelangsungan sebuah perusahaan ataupun organisasi". Karena untuk menjalankan kegiatan bisnis, visi, dan misi Perusahaan memerlukan Sumber Daya Manusia (SDM). Pentingnya peran sumber daya manusia juga dirasakan di instansi pemerintah. Pegawai suatu instansi pemerintah memegang peranan yang sangat penting. Potensi seluruh sumber daya manusia di instansi pemerintah perlu digali secara maksimal agar dapat memberikan hasil kerja yang optimal. Pencapaian tujuan ditetapkan oleh instansi pemerintah tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi juga lebih pada orang atau staf yang melakukan pekerjaan. Oleh karena itu, pihak kepegawaian khususnya pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bogor harus memperhatikan beban kerja dan motivasi kerja untuk pegawainya agar dapat menekan munculnya *turnover intention* pegawai.

*Turnover intention* merupakan keinginan atau niat dari seorang pegawai untuk berpindah atau keluar dari suatu instansi dengan sukarela untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan menjanjikan di masa mendatang. Oleh karena itu, perilaku yang nampak dari seseorang ketika muncul *turnover intention* dalam dirinya adalah mencari pekerjaan yang lebih baik di tempat yang lain. *Turnover intention* dalam lingkungan instansi pemerintah memberikan dampak bagi instansi pemerintah itu sendiri. *Turnover* yang terjadi akan merugikan pihak instansi, baik dari segi biaya, sumber daya, maupun berdampak pada motivasi pegawai. Jika *turnover* terjadi berarti organisasi kehilangan sejumlah tenaga kerja. Kehilangan ini harus diganti dengan pegawai yang baru sehingga instansi harus mengeluarkan biaya mulai dari perekrutan hingga mendapatkan pekerja yang siap pakai.

Faktor yang mempengaruhi *turnover intention* dari organisasi itu sendiri yaitu beban kerja yang diberikan. Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap instansi, karena beban kerja berpengaruh terhadap pegawai dalam meningkatkan produktivitas dan merasakan kenyamanan dalam bekerja. Menurut Hutabarat (2017:104) menyatakan bahwa "Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu". Beban kerja yang terlalu banyak dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi meningkatnya *turnover* pegawai dalam instansi.

Beban kerja yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi akan mampu membangkitkan motivasi seseorang dalam bekerja. Jika pegawai termotivasi maka akan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Setiap pegawai memiliki prestasi kerja yang baik jika selalu termotivasi dengan baik pula, namun hal itu tidak dapat dilaksanakan dengan maksimal jika pegawai memiliki beban kerja yang tinggi karena akan berpengaruh pada kondisi fisik dan psikis dari pegawai tersebut.

Motivasi kerja pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bogor masih rendah, hal ini dapat dilihat dari beberapa pegawai yang kurang bergairah dalam bekerja, ketekunan dalam bekerja masih rendah dan pemanfaatan waktu yang belum maksimal. Seorang pemimpin dapat dikatakan berhasil dalam mendorong pegawai apabila dia mampu menciptakan motivasi yang tepat bagi pegawainya. Oleh karena itu, seorang pemimpin perlu mengerti dan memahami apa itu motivasi, dan yang tidak kalah pentingnya adalah mengetahui kapan seorang pemimpin harus memberikan motivasi kepada pegawainya.

Selanjutnya motivasi kerja pegawai menentukan *turnover intention* pegawai dalam bekerja di instansi. Memberikan motivasi kepada pegawai secara tidak langsung dapat mengurangi *turnover intention*. Tetapi

apabila pegawai tidak diberikan motivasi maka keinginan pegawai melakukan turnover meningkat. Terpenuhinya kebutuhan pegawai yang dapat dimulai dengan kebutuhan fisiologis sampai dengan kebutuhan aktualisasi diri pegawai dapat mengurangi niat keluar dari instansi. Berbanding terbalik jika tidak terpenuhinya kebutuhan dasar pegawai di instansi, pegawai tersebut akan mulai berpikir untuk dapat memenuhi kebutuhan dasarnya di instansi lain. Menurut Bimaputra (2020:13) menyatakan bahwa "Motivasi memiliki pengaruh dan relatif signifikan terhadap turnover intention pada pegawai".

Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bogor sebagai salah satu unsur utama SDM pemerintah Kabupaten Bogor mempunyai peranan yaitu merumuskan kebijakan penyelenggaraan pelayanan terhadap kepemudaan dan keolahragaan di wilayah Kabupaten Bogor. Hasil wawancara dengan salah satu pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bogor menyebutkan bahwa para pegawai merasa pekerjaan yang diberikan terlalu banyak sehingga menyebabkan terjadinya penurunan semangat dalam bekerja yang mengakibatkan pekerjaan lain menjadi tertunda, kurangnya motivasi dari pimpinan sehingga terhambatnya pekerjaan yang waktunya telah ditetapkan maka dari itu pegawai harus memiliki kompetensi yang diindikasikan melalui sikap dan perilaku profesional, disiplin serta penuh loyalitas terhadap tanggung jawabnya dalam menjalankan peran dan fungsi yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian tersebut, judul penelitian ini adalah "**Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention Pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga.**"

### Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pegawai?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pegawai?
3. Apakah beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* pegawai?

### Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian yang dilakukan ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pegawai.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap *turnover intention* pegawai.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap *turnover intention* pegawai.

### Manfaat Penelitian

Beberapa manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah untuk:

1. Masukan bagi instansi.  
Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat menjadi masukan bagi Dinas Pemuda dan Olahraga dan juga menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan strategik.
2. Memperkaya khasanah keilmuan.  
Penelitian ini juga dimaksudkan untuk menambah khasanah keilmuan dalam bidang manajemen, sehingga dapat memperkaya keilmuan tersebut.
3. Referensi dan pandangan bagi peneliti lain.  
Penelitian ini diharapkan menjadi tambahan ilmu pengetahuan untuk peneliti lain yang memiliki objek yang hampir sama dengan penelitian ini.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Beban Kerja

Munandar. (2014:20) menyatakan bahwa beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau pegawai untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Vanchapo (2020:1) mendefinisikan beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan pegawai dalam jangka waktu tertentu. Sementara itu, Hutabarat (2017:104) menjelaskan bahwa beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Beban kerja merupakan aspek yang berpengaruh langsung terhadap *turnover intention* pegawai. Tarwaka. (2014:104) menjelaskan bahwa beban kerja terdiri dari dua faktor, yaitu faktor eksternal dan faktor internal, dengan uraian sebagai berikut:

1. Faktor eksternal, yaitu tugas-tugas, organisasi kerja seperti lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja malam, sistem kerja, struktur organisasi, tanggung jawab dan wewenang dan lingkungan kerja seperti lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.
2. Faktor internal, yaitu keadaan yang berkaitan dengan dalam tubuh sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal.

### Indikator Beban Kerja

Berikut indikator lingkungan kerja yang dikutip dari Tarwaka (2014:105):

1. Beban waktu (*time load*), yaitu menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas.

2. Beban usaha mental (*mental effort load*), yaitu banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
3. Beban tekanan psikologi (*psychologis stress load*), yang menunjukkan tingkat resiko pekerjaan, kebingungan dan frustrasi.

### **Motivasi Kerja**

Mangkunegara (2017:81) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipenuhi agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya serta mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Afandi (2018:23) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati dan terdorong untuk melakukan aktivitas atau pekerjaan dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Sementara itu, Sumardjono dan Priansa (2018:202) mendefinisikan motivasi kerja sebagai perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai untuk menunjukkan intensitas individu, arah dan ketekunan sebagai upaya mencapai tujuan organisasi.

Motivasi yang ada dalam diri setiap individu yang bekerja di instansi pada dasarnya banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik berasal dari dalam internal individu maupun eksternal individu. Sutrisno (2019:116) menguraikan faktor motivasi kerja sebagai berikut:

1. Faktor internal, yaitu keinginan untuk hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk dapat memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan dan keinginan untuk berkuasa.
2. Faktor eksternal, yaitu kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab serta peraturan yang fleksibel.

### **Indikator Motivasi Kerja**

Indikator motivasi kerja menurut Mangkunegara (2017:101) sebagai berikut:

1. Kerja keras, yaitu melakukan tindakan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.
2. Orientasi masa depan, yaitu menafsirkan yang akan terjadi kedepan dan rencana akan hal tersebut.
3. Tingkat cita-cita yang tinggi, yaitu memiliki ambisi yang lebih baik.
4. Orientasi tugas atau sasaran, yaitu selalu berorientasi pada hasil pekerjaan yang berkualitas.
5. Usaha untuk maju, yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.
6. Ketekunan, yaitu melakukan segala pekerjaan dengan rajin dan bersungguh-sungguh.
7. Rekan yang dipilih, yaitu memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk mencapai tujuan.
8. Pemanfaatan waktu, yaitu menggunakan waktu dengan baik dalam menyelesaikan segala pekerjaan.

### **Turnover Intention Pegawai**

Persaingan bisnis makin ketat pada era globalisasi saat ini dan juga pada masa mendatang. Oleh karena itu, perusahaan harus meningkatkan daya saing salah satunya mampu mempertahankan pegawai terbaiknya. Pegawai merupakan aset penting dalam menjalankan operasional instansi. Yuniarti (2017:13) mendefinisikan *turnover intention* pegawai sebagai keinginan atau kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi atau tempat kerjanya secara sukarela, yang biasanya didahului oleh proses evaluasi terhadap kondisi kerja, kepuasan kerja dan harapan masa depan di tempat kerja tersebut. Kasmir (2016:57) menjelaskan keluar masuknya karyawan di perusahaan dalam suatu periode / waktu tertentu, yang artinya adanya karyawan yang masuk melalui rekrutmen dan yang keluar dengan berbagai alasan yang menyebabkan perubahan pada jumlah karyawan. Sementara itu, Priansa (2018:296) memandang *turnover intention* pegawai sebagai puncak dari segala perilaku yang disebabkan oleh ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya, apabila karyawan tidak menyukai pekerjaannya, maka mereka akan mencari tempat kerja lain.

Darmayanti et al (2020:24) menyebutkan beberapa faktor kunci yang dapat memengaruhi terjadinya *turnover intention* pegawai, antara lain:

1. Tanggung jawab kekerabatan terhadap lingkungan, semakin besar rasa tanggung jawab tersebut semakin rendah *turnover intention*.
2. Kesempatan kerja, semakin banyak kesempatan kerja tersedia di bursa kerja, semakin besar *turnover intention*-nya.
3. Kepuasan kerja, semakin besar kepuasannya maka semakin kecil *turnover intention*.
4. Komitmen terhadap lembaga, semakin loyal karyawan terhadap lembaga, semakin kecil *turnover intention*-nya.
5. Perilaku mencari peluang / lowongan kerja, semakin besar upaya pegawai mencari pekerjaan lain, semakin besar *turnover intention*-nya.
6. Niat untuk tetap tinggal, semakin besar niat pegawai untuk mempertahankan pekerjaannya, semakin kecil *turnover intention*-nya.
7. Pelatihan umum / peningkatan kompetensi, semakin besar tingkat transfer pengetahuan dan keterampilan diantara pegawai, semakin kecil *turnover intention*-nya.
8. Kemauan bekerja keras, semakin besar kemauan pegawai untuk bekerja keras, semakin kecil *turnover intention*-nya.

9. Perasaan negatif atau positif terhadap pekerjaannya, semakin besar perasaan negatif yang dirasakan pegawainya mengurangi kepuasan kerjanya sehingga meningkatkan perilaku mencari peluang kerja lain, dan menurunkan keinginan untuk tetap bertahan yang kemudian terealisasi dengan keluar dari pekerjaan.

#### Indikator *Turnover Intention* Pegawai

Indikator *turnover intention* pegawai menurut Yuniarti (2017:14) yaitu:

1. Pikiran untuk keluar, ide seseorang untuk keluar dari instansi yang disebabkan oleh berbagai faktor.
2. Keinginan untuk mencari lowongan, mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada instansi lain.
3. Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini digunakan metode penelitian kuantitatif, yaitu pendekatan empiris yang menyajikan data dalam bentuk angka. Sugiyono (2018:23) menjelaskan bahwa metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

### Variabel Penelitian

Berikut variabel yang terdapat dalam penelitian ini, adalah :

1. Variabel *independen*. Menurut Sugiyono (2024:39) variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi penyebab terjadinya perubahan pada variabel dependen. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen yaitu Beban Kerja (X1), dan Motivasi Kerja (X2).
2. Variabel *dependen*. Menurut Sugiyono (2024:39), variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi dampak akibat pengaruh dari variabel independen. Dalam penelitian ini variabel dependen yaitu *Turnover Intention* Pegawai (Y).

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga yang berjumlah 120 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Nonprobability Sampling* dengan metode sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian.

### Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini merupakan pengumpulan data sumber primer dan sekunder, yaitu sebagai berikut :

1. Observasi  
Observasi dilakukan melalui pengamatan dan pencatatan terhadap fakta yang dibutuhkan dalam penelitian (Abubakar, 2021:90).
2. Wawancara  
Wawancara digunakan sebagai metode tanya jawab untuk memperoleh informasi dan makna dari responden (Sugiyono, 2024:137). Selain itu, wawancara berfungsi untuk membangun, memverifikasi, serta memperluas informasi yang diperlukan dalam penelitian (Abubakar, 2021:68).
3. Kuesioner  
Kuesioner diberikan dalam bentuk pertanyaan tertulis kepada responden (Sugiyono, 2024:98). Penelitian ini menggunakan angket tertutup, yaitu angket dengan pilihan jawaban yang telah disediakan (Abubakar, 2021:98).
4. Studi Pustaka  
Studi pustaka dilakukan untuk mengumpulkan teori dan temuan sebelumnya sebagai dasar pengembangan landasan teori serta kerangka berpikir penelitian (Magdalena *et al.*, 2021:74).

### Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berupa angket atau kuisisioner yang bersifat tertutup, di mana sudah disediakan jawabannya yaitu pemilihan jenjang nilai dari 1-5, dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju.

Tabel 1. Bobot Nilai Kuesioner

Pernyataan	Kode	Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Netral	N	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber : Sugiyono (2021:159)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Data

Responden pada penelitian ini pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga 120 responden, dengan karakteristik profil responden sebagai berikut :

**Tabel 2. Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent
Valid	Laki-laki	85	70,8%
	Perempuan	35	29,2%
	Total	120	100%

Sumber : Hasil olah data SPSS V.25

**Tabel 3. Usia**

Usia			
		Frequency	Percent
Valid	21-30 Tahun	38	31,7%
	31-40 Tahun	30	25,0%
	>40 Tahun	52	43,3%
	Total	120	100%

Sumber : Hasil olah data SPSS V.25

**Tabel 4. Masa Kerja**

Masa Kerja			
		Frequency	Percent
Valid	1-2 Tahun	13	10,8%
	3-4 Tahun	11	9,2%
	>5 Tahun	96	80,0%
	Total	120	100%

Sumber : Hasil olah data SPSS V.25

**Tabel 5. Pendidikan Terakhir**

Pendidikan Terakhir			
		Frequency	Percent
Valid	SMA/SMK	39	32,5%
	Diploma	12	10,0%
	S1	55	45,8%
	S2	14	11,7%
	Total	120	100%

Sumber : Hasil olah data SPSS V.25

**Tabel 6. Unit Kerja**

Unit Kerja			
		Frequency	Percent
Valid	Dinas Pemuda dan Olahraga	89	74,2%
	Unit Pelayanan Teknis Sarana dan Prasarana	13	10,8%
	Unit Pelayanan Teknis Pendidikan dan Pelatihan Pelajar	18	15,2%
	Total	120	100%

Sumber : Hasil olah data SPSS V.25

### Uji Validitas

Pada uji validitas ini dilakukan guna melihat valid atau tidaknya suatu kuesioner yang telah disebarakan kepada responden. Dalam pengujian validitas ini, digunakan software SPSS versi 25 terdiri dari pernyataan dengan sampel yaitu 30 responden. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel. Jika  $r$  hitung >  $r$  tabel dan nilai positif, maka butir pertanyaan tersebut valid. Telah didapatkan bahwa  $r$

hitung > 0.361. Berikut hasil uji validitas variabel beban kerja (X1), variabel kepemimpinan (X2) dan variabel *turnover intention* pegawai (Y).

**Tabel 7. Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X1)**

No	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,657	0,361	Valid
2	0,757	0,361	Valid
3	0,794	0,361	Valid
4	0,703	0,361	Valid
5	0,548	0,361	Valid
6	0,650	0,361	Valid
7	0,778	0,361	Valid
8	0,848	0,361	Valid
9	0,590	0,361	Valid

Sumber : Hasil olah data SPSS V.25

**Tabel 8. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)**

No	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,711	0,361	Valid
2	0,677	0,361	Valid
3	0,732	0,361	Valid
4	0,686	0,361	Valid
5	0,797	0,361	Valid
6	0,643	0,361	Valid
7	0,807	0,361	Valid
8	0,868	0,361	Valid
9	0,736	0,361	Valid
10	0,786	0,361	Valid
11	0,771	0,361	Valid
12	0,740	0,361	Valid
13	0,726	0,361	Valid
14	0,699	0,361	Valid
15	0,638	0,361	Valid
16	0,726	0,361	Valid
17	0,856	0,361	Valid
18	0,675	0,361	Valid
19	0,780	0,361	Valid
20	0,724	0,361	Valid
21	0,631	0,361	Valid
22	0,784	0,361	Valid
23	0,614	0,361	Valid
24	0,670	0,361	Valid

Sumber : Hasil olah data SPSS V.25

**Tabel 9. Hasil Uji Validitas Variabel *Turnover Intention* Pegawai (Y)**

No	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,691	0,361	Valid
2	0,595	0,361	Valid
3	0,481	0,361	Valid
4	0,664	0,361	Valid
5	0,769	0,361	Valid
6	0,760	0,361	Valid
7	0,774	0,361	Valid
8	0,791	0,361	Valid
9	0,773	0,361	Valid

Sumber : Hasil olah data SPSS V.25

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menilai sejauh mana kuesioner atau instrumen penelitian dapat diandalkan dalam mengukur suatu variabel atau konstruk. Pada penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 25 melalui teknik pengukuran Cronbach's Alpha, dengan kriteria nilai lebih besar dari 0,60 sebagai batas minimal reliabel. Dari hasil analisis uji reliabilitas pada tabel di bawah didapatkan nilai

Cronbach's Alpha pada turnover intention pegawai sebesar 0,871 pada beban kerja sebesar 0,870 dan motivasi kerja sebesar 0,961. Maka dapat disimpulkan bahwa instrument pernyataan variabel turnover intention pegawai (Y), beban kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) tersebut reliabel.

**Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	A	N of item	Keterangan
Beban Kerja	.870	0.6	9	Reliabel
Motivasi Kerja	.961	0.6	24	Reliabel
Turnover Intention Pegawai	.871	0.6	9	Reliabel

Sumber : Hasil olah data SPSS V.25

### Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah meliputi: Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Linieritas, dan Uji Heterokodastisitas.

**Tabel 11. Uji Asumsi Klasik**

Uji Asumsi Klasik	Keterangan
Uji Normalitas	Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari tingkat signifikansi yaitu 0,05. Dengan demikian, disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.
Uji Multikolinearitas	Nilai VIF untuk variabel Beban Kerja (X1) sebesar 1,012 < 10 dan tolerance sebesar 0,988 > 0,1, sementara nilai VIF untuk variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 1,012 < 10 dan tolerance sebesar 0,988 > 0,1. Dengan demikian, disimpulkan bahwa hasil pengujian ini tidak terjadinya multikolinieritas.
Uji Linieritas	Berdasarkan hasil uji linearitas, baik variabel Beban Kerja (X <sub>1</sub> ) maupun Motivasi (X <sub>2</sub> ) memiliki hubungan yang linear dengan Turnover Intention Pegawai (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi Deviation from Linearity masing-masing sebesar 0,341 dan 0,089 yang keduanya lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier antara variabel dependen dan variabel independen.
Uji Heterokodastisitas	Nilai signifikansi untuk variabel Beban Kerja (X1) sebesar 0,181 > 0,05 dan nilai signifikansi untuk variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,705 > 0,05. Dengan demikian, disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah dalam Heterokodastisitas.

Sumber : Hasil olah data SPSS V.25

### Analisis Korelasi

Analisis korelasi berganda dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen secara simultan. Uji ini bertujuan untuk mengukur kekuatan hubungan semua variabel independen terhadap variabel dependen, yang dinyatakan melalui nilai koefisien korelasi berganda (R), serta menilai pengaruh kolektif variabel-variabel independen terhadap variabel dependen.

**Tabel 12. Hasil Uji Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention**

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1.	.684 <sup>a</sup>	.468	.459	2.328	.468	51.515	2	117	.000

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI\_KERJA, BEBAN\_KERJA

Sumber : Hasil olah data SPSS V.25

### Persamaan Regresi Linier Berganda

Uji ini dilakukan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dan jenis hubungannya masing – masing negatif atau positif.

**Tabel 13. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Correlations			Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	28.948	1.474		19.645					
	BEBAN_KERJA	.326	.040	.549	8.091	.497	.599	.545	.988	1.012
	MOTIVASI_KERJA	-.104	.015	-.473	-6.978	-.413	-.542	-.470	.988	1.012

a. Dependent Variable: TURNOVER\_INTENTION\_PEGAWAI

Sumber : Hasil olah data SPSS V.25

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat bahwa persamaan analisis regresi linier berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 28,948 + 0,326 BK - 0,104 MK + \epsilon$$

1. Konstanta sebesar 28,948 berarti nilai keterikatan karyawan adalah 28,948 apabila variabel beban kerja dan motivasi kerja dianggap nol.
2. Koefisien beban kerja sebesar 0,326 berarti setiap peningkatan satu satuan pada beban kerja akan meningkatkan *turnover intention* pegawai sebesar 0,326 dengan asumsi variabel motivasi kerja konstan.
3. Koefisien motivasi kerja sebesar -0,104 berarti setiap peningkatan satu satuan pada motivasi kerja akan meningkatkan *turnover intention* pegawai sebesar -0,104 dengan asumsi variabel beban kerja konstan.
4. Nilai Beta menunjukkan bahwa beban kerja (0,549) memiliki pengaruh lebih dominan terhadap *turnover intention* pegawai dibandingkan motivasi kerja (-0,473).

### Uji Hipotesis

#### Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui adakah pengaruh variabel independen terhadap ariabel dependen secara individu (parsial).

**Tabel 14. Hasil Uji t (Uji Parsial)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
1	(Constant)	28.948	1.474	19.645	.000
	BEBAN_KERJA	.326	.040	.549	8.091
	MOTIVASI_KERJA	-.104	.015	-.473	-6.978

a. Dependent Variable: TURNOVER\_INTENTION\_PEGAWAI

Sumber : Hasil olah data SPSS V.25

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* Pegawai (Y), dibuktikan dengan nilai t hitung 8,612 > t tabel 1,980 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Sebaliknya, variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Pegawai (Y), ditunjukkan oleh t hitung (6,978) > t tabel 1,980 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05.

#### Uji Simultan (Uji f)

Uji f digunakan untuk mengetahui pengaruh anantara variabel independen dan varaiabel dependen secara silmutan.

**Tabel 15. Hasil Uji F Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pegawai**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	558.528	2	279.264	51.515	.000 <sup>b</sup>
	Residual	634.264	117	5.421		
	Total	1192.792	119			

a. Dependent Variable: TURNOVER\_INTENTION\_PEGAWAI  
 b. Predictors: (Constant), MOTIVASI\_KERJA, BEBAN\_KERJA

Sumber : Hasil olah data SPSS V.25

Berdasarkan hasil, diperoleh nilai  $F_{hitung} 51,515 > F_{tabel} 3,07$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian, hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Dengan kata lain, variabel independen (variabel bebas), yaitu Beban Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama atau simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover Intention* Pegawai.

### Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen.

**Tabel 18. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1.	.684 <sup>a</sup>	.468	.459	2.328

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI\_KERJA, BEBAN\_KERJA

Sumber : Hasil olah data SPSS V.25

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,459 yang dapat disebut koefisien determinasi. Hal ini mengindikasikan bahwa 45,9 % variabel independen (variabel bebas) yaitu beban kerja dan motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 45,9% dalam terbentuknya variabel dependen (variabel terikat) yaitu *turnover intention* pegawai. Sedangkan sisanya sebesar 54,1% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* pegawai di luar variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap *Turnover Intention* Pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Pegawai. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang dirasakan pegawai, semakin tinggi pula keinginan mereka untuk meninggalkan pekerjaan. Sebaliknya semakin rendah beban kerja yang dirasakan pegawai, maka semakin ringan pula tekanan yang dialami dan pada akhirnya *turnover intention* pegawai akan semakin menurun.
2. Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang rendah akan menyebabkan peningkatan niat pegawai untuk mengundurkan diri dari instansi. Sebaliknya, jika instansi dapat meningkatkan motivasi kerja maka niat pegawai untuk berhenti bekerja akan cenderung menurun.
3. Beban Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Pegawai. Dengan demikian, kedua variabel tersebut bersama-sama memberikan kontribusi penting dalam *turnover intention* pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga.

### Saran

1. Beban kerja, instansi perlu melakukan pengelolaan beban kerja secara lebih optimal guna menekan tingkat keinginan pegawai untuk meninggalkan instansi. Selain itu, perlu dilakukan evaluasi secara berkala terhadap beban kerja pegawai untuk memastikan bahwa volume pekerjaan yang diberikan masih dalam batas kemampuan yang wajar.
2. Motivasi kerja, instansi perlu memberikan penghargaan atas kinerja pegawai, baik dalam bentuk penghargaan formal maupun nonformal, sehingga pegawai merasa diapresiasi atas kontribusinya. Selain itu, perlu adanya peningkatan kesempatan pengembangan kompetensi melalui pelatihan, pendidikan maupun kegiatan peningkatan kapasitas lainnya agar pegawai memiliki peluang untuk berkembang.
3. *Turnover intention* pegawai, perlu dilakukan untuk menekan tingkat *turnover intention* pegawai yaitu dengan melakukan pembagian tugas yang seimbang dengan kapasitas dan kompetensi pegawai, sehingga tidak terjadi penumpukan pekerjaan yang dapat menimbulkan kelelahan dan stres kerja. Selain itu, perlu dilakukan evaluasi secara berkala terhadap beban kerja untuk memastikan bahwa volume pekerjaan masih dalam batas yang wajar dan dapat diselesaikan secara optimal serta disarankan untuk meningkatkan pemberian penghargaan atas kinerja pegawai, membuka peluang untuk pengembangan kompetensi dan jenjang karir juga perlu diperhatikan agar pegawai memiliki arah dan tujuan dalam bekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publishing, Riau.
- Alves, I. et al. (2024). *Work Overload, Work-Life Balance and Auditors' Turnover Intention*. *Australian Accounting Review*, 108 (34), 4-28.
- Andjarwati, Tri. (2015). Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori X Y Mc. Gregor dan Teori Motivasi Prestasi Mc. Clelland. (*Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*).
- Anjani, A. et al. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*. *Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Bisnis Syariah*. 6 (11), 7914-7923.
- Bimaputra, A. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap *Turnover Intention* Pegawai. Mitra Cendekia, Jakarta.
- Bimaputra, A., Parwoto. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT. ABC. Di Kranggan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. 4(2), 1-14.
- Bintoro, R., Daryanto. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Di Yogyakarta. Penerbit : Gava Media.
- Edy, Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Di Jakarta. Penerbit : Kencana Prenada Media Group.
- Fatari., Wiguna, W. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT Andalan Informasi Teknologi. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*. 3(1), 103-119.
- Fitriantini, R. et al. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak RSUD Kota. Di Mataram. *Jurnal Manajemen dan Bisnis* . 8(1), 23-38.
- Gentari, E., Syamsudin. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap *Turnover*. *Jurnal Akuntansi Manajemen*. 1(1), 36-44.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Di Semarang. Penerbit : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Di Jakarta. Penerbit : Bumi Aksara.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Di Depok. Penerbit : PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Marhamah, N. et al. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Bagian Sewing PT. Sandang Asia Maju Abadi. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*. 11(3), 551-557.
- Maulidah, K. et al. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan RSUD "ABC". Di Jakarta Selatan. *Jurnal Akuntansi, Keuangan dan Manajemen*, 3(2), 159-176.
- Mulyadi, D., Syafitri, A. (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank BJB Syariah Cabang Bogor. *Jurnal Ilmiah Binaniaga*, 11(2), 33-38.
- Palili, M. et al. (2023). *Role Ambiguity, Workload and Work Motivation Influenced the Turnover Intention among Employees at Mother and Child Hospital*. *International Journal Of Nursing and Health Services*. 6(3), 197-205.
- Putrianti, A. et al. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap *Turnover Intention* Pegawai Karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Pusat. Di Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 12(2).
- Rada, M. et al. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Non Fisik terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pandawa All Suite Hotel. Di Bali. *Jurnal Ekonomika Bisnis dan Humaniora*. 3(2), 35-40.
- Sabuhari, R. et al. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. Bintang Muara Kie Raha. Di Ternate. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(1), 773-789.
- Setianto, C. et al. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum. Di Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*. 10(3), 1238-1246.
- Suandita, K. et al. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada Koperasi Kusuma Artha Sari Blahkiuh. Di Badung. *Jurnal Ekonomi Mahasaraswati Denpasar*. 6(4), 767-778.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Di Bandung. Penerbit : Alfabeta.
- Utama, A. et al. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Juke Solusi Teknologi. Di Jakarta Barat. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*. 4(3), 347-376.
- Windayanti. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Generasi Z. Di Jabodetabek. *Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*. 1(12), 574-580.
- Yuniarti, A. (2017). *Turnover Intention dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*. Di Yogyakarta. Penerbit : Deepublish.