

Jurnal Pijar
Studi Manajemen dan Bisnis

<https://e-journal.naureendigiton.com/index.php/pmb>

Vol. 1 No. 01, 2022, Hal. 41 – 50

ISSN 2963-0606 (Online)

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER
INTENTION KARYAWAN PADA PT PRATAMA ABADI INDUSTRY**

Siti Rohayati¹ Julidinsah²

^{1,2}Manajemen, Institut Manajemen Wiyata Indonesia, Sukabumi

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pada PT. Pratama Abadi Industry JX. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 80 responden yang ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reabilitas dan regresi linier berganda. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun simultan motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention pada PT. Pratama Abadi Industry JX

Kata Kunci:

Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, *Turnover Intention*

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of work motivation and job satisfaction on turnover intention at PT. Pratama Abadi Industry JX. The number of samples used in this study were 80 respondents who were determined using the Slovin formula. The data analysis method used is validity test, reliability test and multiple linear regression. The results of the study indicate that either partially or simultaneously work motivation and job satisfaction have a significant effect on turnover intention at PT. Pratama Abadi Industry JX

Keywords:

Work Motivation, Job Satisfaction, Turnover Intention

Alamat Korespondensi

E-mail: julidinsah98@gmail.com

Pendahuluan

Peran sumber daya manusia bagi sebuah perusahaan tidak hanya dapat dilihat dari hasil produktivitas kerja saja melainkan dapat juga dilihat dari hasil kualitas kerja. Lebih jauh keunggulan suatu perusahaan dapat juga ditentukan oleh keunggulan daya saing manusianya bukan lagi ditentukan oleh sumber daya alam yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Semakin kuat daya saing sebuah perusahaan dapat dicerminkan melalui kuatnya pengetahuan (*knowledge*) dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Salah satu kegiatan yang dapat meningkatkan keahlian, kreativitas, maupun pengetahuan dari sumber daya manusia pada sebuah perusahaan dapat dikembangkan melalui pengembangan kemampuan tenaga kerja. Hal tersebut dapat dilakukan melalui peningkatan keterampilan dan pengetahuan tenaga kerja yang diwujudkan melalui berbagai bentuk nyata seperti: pemberian pelatihan, mengadakan seminar-seminar, pemberian kursus pelatihan dan lain-lain.

Menurut Nasution (2017) *Turnover intention* karyawan adalah keinginan untuk berpindah, belum pada tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Tingginya tingkat *turnover intention* pada suatu perusahaan akan berdampak negatif untuk perusahaan karena perusahaan akan banyak kehilangan biaya dan waktu jika akan melakukan perekrutan kembali karyawan baru. kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri.

PT. Pratama Abadi Industri (JX) Sukabumi merupakan salah satu perusahaan yang ada di kabupaten Sukabumi. PT. Pratama Abadi Industri (JX) berlokasi di jalan sukabumi-cianjur km.14, bloksatong parigi Desa Titisan Kec.Sukalarang Kab. Sukabumi Provinsi Jawa Barat. PT. Pratama Abadi Industri (JX) Sukabumi adalah perusahaan yang bergerak dalam industri produksi sepatu olahraga. Pada PT Pratama Abadi Industry JX, setiap karyawan yang lulus *training* selama tiga bulan maka akan langsung diangkat menjadi karyawan tetap. Sehingga, saat ini jumlah karyawan PT. Pratama Abadi Industri (JX) Sukabumi mencapai 400 karyawan pada departemen Stockfit A.

Permasalahan yang terjadi pada PT Pratama Abadi Industri JX ialah terdapat karyawan yang keluar dan masuk setiap bulannya pada divisi stockfit. Pada tahun 2021 sebanyak 102 karyawan keluar, dimana karyawan yang paling banyak keluar didominasi oleh karyawan dengan jabatan operator sebanyak 96 orang pada tahun 2021 sebanyak 102 karyawan keluar, dimana karyawan yang paling banyak keluar didominasi oleh karyawan dengan jabatan operator sebanyak 96 orang. Maka berdasarkan uraian peneliti ingin mengetahui apa pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention karyawan*.

Metode

Penelitian dilakukan di PT Pratama Abadi Industri JX Sukabumi, Propinsi Jawa Barat. Peneliti merasa tertarik dengan pemberian motivasi dan kepuasan kerja pada PT Pratama Abadi Industri JX Sukabumi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh dari variabel, yaitu variabel motivasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap (Y) *turnover intention* pada PT Pratama Abadi Industri JX.

Populasi dalam penelitian ini adalah 400 karyawan pada PT Pratama Abadi Industry JX. Dan teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu dengan rumus slovin yang merupakan penentuan jumlah sampel diantara 30 s/d 50 elemen (Roscoe, 2018). Sehingga sampel yang dipilih sebanyak 80 responden

Hasil dan Pembahasan

PT. Pratama Abadi Industri JX merupakan sebuah perusahaan yang berada di Sukabumi sejak tahun 2011, perusahaan ini bergerak dalam bidang pembuatan sepatu ternama dengan merk Nike. PT Pratama Abadi Industri ini tepatnya terletak di Jalan Raya Sukabumi- Cianjur KM

13-14, Blok Satong Parigi, Desa. Titisan, Kec. Sukalarang, Sukabumi, dan memiliki kantor pusat di Jl. Raya Serpong, KM.7, Tangerang, Banten 15310. Hasil analisis instrumen dengan uji validitas dimana uji validitas data digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner.

Uji validitas data digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Untuk uji validitas peneliti menyebarkan kuesioner kepada 80 responden. Pengujian ini dilakukan dengan melihat penampilan *output* SPSS versi 24 pada tabel *correlations* dikolom *sig (2-tailed)*. Hasil pengujian validitas variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan *turnover intention*.

Tabel 1
Variabel Motivasi

Variabel	Pertanyaan	Nilai Korelasi	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	1	0,603	,000 ≤ 0,05	Valid
	2	0,626	,000 ≤ 0,05	Valid
	3	0,692	,000 ≤ 0,05	Valid
	4	0,513	,000 ≤ 0,05	Valid
	5	0,589	,000 ≤ 0,05	Valid
	6	0,702	,000 ≤ 0,05	Valid
	7	0,474	,000 ≤ 0,05	Valid
	8	0,583	,000 ≤ 0,05	Valid
	9	0,485	,000 ≤ 0,05	Valid
	10	0,662	,000 ≤ 0,05	Valid

Sumber: data diolah

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa 10 butir pernyataan valid dari 10 pernyataan yang disediakan sehingga layak untuk dianalisis lebih lanjut karena nilai sig. lebih kecil dari 0,05.

Tabel 2
Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	Pertanyaan	Nilai Korelasi	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Kepuasan Kerja (X2)	1	0,682	,000 ≤ 0,05	Valid
	2	0,677	,000 ≤ 0,05	Valid
	3	0,645	,000 ≤ 0,05	Valid
	4	0,497	,000 ≤ 0,05	Valid
	5	0,696	,000 ≤ 0,05	Valid
	6	0,603	,000 ≤ 0,05	Valid
	7	0,496	,000 ≤ 0,05	Valid
	8	0,376	,001 ≤ 0,05	Valid
	9	0,596	,000 ≤ 0,05	Valid
	10	0,419	,000 ≤ 0,05	Valid

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa 10 butir pernyataan valid dari 10 pernyataan yang disediakan sehingga layak untuk dianalisis lebih lanjut karena nilai sig. lebih kecil dari 0,05.

Tabel 3
Variabel Turnover Intention

Variabel	Pertanyaan	Nilai Korelasi	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,636	,000 ≤ 0,05	Valid
	2	0,510	,000 ≤ 0,05	Valid
	3	0,522	,010 ≤ 0,05	Valid
	4	0,568	,000 ≤ 0,05	Valid
	5	0,720	,000 ≤ 0,05	Valid

6	0,698	,000 ≤ 0,05	Valid
---	-------	-------------	-------

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 3, menunjukkan bahwa 6 butir pernyataan valid dari 6 pernyataan yang disediakan sehingga layak untuk dianalisis lebih lanjut karena nilai sig. lebih kecil dari 0,05.

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS 24. Hasil uji realibilitas diinterpretasikan sebagai berikut :

Tabel 4

Hasil uji reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha</i> yang disyaratkan	Keterangan
Motivasi	0,791	0,60	Reliabel
Kepuasan kerja	0,760	0,60	Reliabel
Turnover intention	0,667	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel uji reliabilitas diatas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,791, reliabilitas kepuasan kerja sebesar 0,760 dan reliabilitas *turnover intention* sebesar 0,667, maka instrumen ini dikatakan reliabel dan layak digunakan karena nilai *Cronbach's Alpha* ≥ 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel-variabel penelitian berdistribusi normal atau tidak normal.

Tabel 5

Uji Kolmogovor Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.35710272
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.054
	Negative	-.071
Kolmogorov-Smirnov Z		.633
Asymp. Sig. (2-tailed)		.818

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil Uji *Kolmogorov Smirnov* diatas diketahui bahwa nilai signifikansi 0,818 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Uji Multikolonieritas

Uji multikolinieritas untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (independen) satu dengan variabel bebas (independen) yang lainnya.

Kriteria pengujiann:

- a. H_0 : tidak terdapat hubungan antar variabel independen.
 H_a : terdapat hubungan antar variabel independen.
- b. Jika nilai VIF ≥ 10 maka ada gejala multikolinieritas.
Jika nilai VIF ≤ 10 maka tidak ada gejala multikolinieritas.
Jika nilai tolerance $< 0,1$ maka ada gejala multikolinieritas.
Jika nilai tolerance $> 0,1$ maka tidak ada gejala multikolinieritas.

Tabel 6
Hasil Uji Multikolonieritas

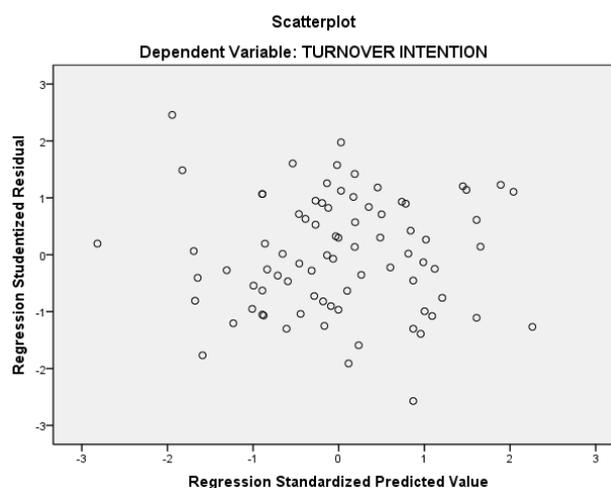
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi kerja	0,771	1,296	Tidak Ada Multikolinieritas
Kepuasan kerja	0,771	1,296	Tidak Ada Multikolinieritas

Sumber: Data diolah

Hasil perhitungan Tolerance menunjukkan tidak ada nilai variabel independen yang memiliki nilai Tolerance $> 0,1$ yang berarti tidak ada korelasi antarvariabel independen yang nilainya lebih dari 95 persen. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki VIF > 10 . Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat polagrafik *Scatterplot*.



Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah

Berdasarkan gambar 4.3, diketahui bahwa titik telah tersebar secara merata pada titik 0. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa data tersebut bebas heteroskedastisitas dan sudah sesuai dengan yang diharapkan dalam penelitian ini yaitu bebas heteroskedastisitas.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja dan *turnover intention* pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 21.0. Berikut merupakan hasil pengujian regresi berganda :

Tabel 7
Hasil Uji Koefisien Regresi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.654 ^a	.428	.413	2.38752

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepuasan_Kerja

b. Dependent Variable: Turnoverintention

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 4.15, diperoleh nilai R^2 yang diperoleh sebesar 0,413. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 41,3% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja, kemudian sisanya sebesar 58,7% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

Hasil Analisis Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut:

Kriteria pengambilan keputusan :

Bila nilai sig < α (0,05) maka H_0 ditolak

Bila nilai sig > α (0,05) maka H_0 diterima

Tabel 8

Hasil Uji Koefisien Motivasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Variabel	t_{hitung}	T_{tabel}	Sig	Alpha	Keterangan
Motivasi kerja	3,322	1,990	0,001	0,05	H_0 ditolak dan menerima H_a
Kepuasan kerja	4,400	1,990	0,000	0,05	H_0 ditolak dan menerima H_a

Sumber: Data diolah

a. Motivasi Kerja terhadap *Turnover Intention*

H_0 : Motivasi kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Y) pada PT. Pratama Abadi Industri JX

Ha : Motivasi kerja(X1) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Y) pada PT. Pratama Abadi Industri JX

Dari tabel 4.16 terlihat pada variabel Motivasi kerja(X1) diperoleh nilai t hitung sebesar 3,322 sedangkan nilai t tabel dengan dk ($dk=80-2=78$) adalah 1,990 jadi t hitung ($3,322 > t$ tabel (1,990)), maka H_0 ditolak. Artinya Motivasi kerja(X1) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* PT. Pratama Abadi Industri JX.

b. Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

H_0 : Kepuasan kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Y) pada PT. Pratama Abadi Industri JX.

Ha : Kepuasan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Y) pada PT. Pratama Abadi Industri JX.

Dari tabel 4.16 terlihat pada variabel Kepuasan kerja (X2) bahwa diperoleh nilai t hitung sebesar 4,400 sedangkan nilai t tabel dengan dk ($dk=80-2=78$) adalah 1,990 jadi t hitung ($4,400 > t$ tabel (1,990)). Maka Kepuasan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Y) pada PT. Pratama Abadi Industri JX.

Uji F (Uji Simultan)

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu *turnover intention* (Y).

H_0 : Motivasi kerja dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Y) pada PT. Pratama Abadi Industri JX.

Ha : Motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Y) pada PT. Pratama Abadi Industri JX.

Dengan kriteria:

Jika nilai Sig < 0.05 maka H_0 ditolak, H_a diterima

Jika nilai Sig > 0.05 maka H_0 diterima, H_a ditolak

Tabel 9
Hasil Uji F

F_{hitung}	F_{tabel}	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
28,760	3,115	0,000	0,05	$28,760 > 3,115$ $0,000 < 0,05$	H_0 ditolak dan menerima H_a

Sumber: Data diolah

Dari tabel 4.17 terlihat bahwa untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan derajat kebebasan pembilang sebesar $k - 1 = 2$ dan derajat kebebasan penyebut sebesar $n - k - 1 = 80 - 2 - 1 = 77$ sehingga diperoleh F tabel sebesar 3,115 dan F hitung 28,760 maka $28,760 > 3,115$ dan nilai Sig < 0.05 yaitu $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan menerima H_a . Artinya motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Y) pada PT. Pratama Abadi Industri JX.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi terhadap *Turnover Intention*

Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover Intention* PT. Pratama Abadi Industri JX. Seorang manajer atau pimpinan dapat dikatakan berhasil dalam mendorong karyawan apabila dia mampu menciptakan motivasi yang tepat bagi karyawannya karena dengan motivasi yang tepat maka karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga kinerja karyawan dan tujuan perusahaan dapat tercapai, dalam hal ini jika motivasi kerja yang diterapkan baik maka kinerja karyawan yang dihasilkanpun baik dan sebaliknya jika motivasi kerja yang diterapkan buruk maka kinerjanyaapun akan menurun.

Dengan adanya motivasi yang akan mendorong karyawan untuk lebih meningkatkan produktivitas kerjanya dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, dalam hal ini suatu organisasi akan mengalami hambatan dalam pencapaian tujuannya yaitu pencapaian produktivitas yang optimal, apabila para karyawannya tidak mempunyai motivasi dalam melaksanakan pekerjaan dan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Soekiyono (2017), Arindito Cahyo Saputro (2022) dan Yona Gustira (2021) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Pratama Abadi Industri JX. Artinya bahwa kepuasan kerja dan *turnover intention* memiliki hubungan yang positif, yang artinya apabila kepuasan kerja tinggi maka cenderung akan menurunkan tingkat *turnover intention* pegawai. Hubungan tersebut akan kuat apabila tidak dipengaruhi oleh faktor lain yaitu mesin. Tingkat pekerjaan mempengaruhi pula kekuatan hubungan tersebut, Kaswan (2015, p.105). Dalam hal tersebut, Pegawai yang merasakan Kepuasan pada pekerjaan yang karyawan jalani akan mendorong timbulnya semangat untuk bekerja dan akan berdampak terhadap tingkat Kinerja yang dihasilkan oleh Pegawai tersebut. Dalam penelitian terdahulu oleh Ali, Mukti (2013) memiliki hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan Kepuasan Kerja Pegawai terhadap *turnover intention* pegawai.

Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Motivasi Kerja dan Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* PT. Pratama Abadi Industri JX. Seorang manajer atau pimpinan dapat dikatakan berhasil dalam mendorong karyawan apabila dia mampu menciptakan motivasi yang tepat bagi karyawannya karena dengan motivasi yang tepat maka karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga kinerja karyawan dan tujuan perusahaan dapat tercapai, dalam hal ini jika motivasi kerja yang diterapkan baik maka kinerja karyawan yang dihasilkanpun baik dan sebaliknya jika motivasi kerja yang diterapkan buruk maka kinerjanyaapun akan menurun. Dengan adanya motivasi yang akan mendorong karyawan untuk lebih meningkatkan produktivitas kerjanya dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, dalam hal ini suatu organisasi akan mengalami hambatan dalam pencapaian tujuannya yaitu pencapaian produktivitas yang optimal, apabila para karyawannya tidak mempunyai motivasi dalam melaksanakan pekerjaan. Hubungan tersebut akan kuat apabila tidak dipengaruhi oleh faktor lain yaitu mesin. Tingkat pekerjaan mempengaruhi pula kekuatan hubungan tersebut, Kaswan (2015, p. 105). Dalam hal tersebut, Pegawai yang merasakan Kepuasan pada pekerjaan yang karyawan jalani akan mendorong timbulnya semangat untuk bekerja dan akan berdampak terhadap tingkat Kinerja yang dihasilkan oleh Pegawai tersebut.

Kesimpulan

Simpulan dari penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT Pratama Abadi Industri JX adalah sebagai berikut. Berdasarkan hasil analisis t hitung dari motivasi kerja bahwa $3,322 > 1,990$, hal ini menunjukkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada PT Pratama Abadi Industri JX.; Berdasarkan hasil analisis t hitung dari kepuasan kerja sebesar $4,400 > 1,990$ hal ini menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada PT Pratama Abadi Industri JX.; Berdasarkan hasil analisis f hitung dari motivasi kerja dan kepuasan kerja f hitung sebesar $28,760 > 3,115$ menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada PT Pratama Abadi Industri JX.

Daftar Referensi

- Al Fahrur Razi, *Analisis kepuasan kerja karyawan pada PT. Golden Communication (Telkomsel Distribution Center) Kedaton*, Bandar Lampung, Skripsi, Bandar Lampung: IBI Darmajaya, 2020, Hal. 15.
- Andika Rananda, *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja DI PT Sumber Trada Motor Bandar Lampung*, Skripsi, Bandar Lampung, IBI Darmajaya, 2018, Hal. 1.
- Appley A, Lawrence dan Oey Liang Lee. 2010.
- Pengantar Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Arikunto, S. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Athoilah, Anton. 2010. *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: Pusataka Setia
- Creswell, Jhon W. 2016. *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ditya Dwi Novita, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention". Skripsi, (Magelang: Universitas Muhammadiyah Magelang, 2021) Hal 16
- Erlina, *pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sarana Inti Pratama Lindai Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar*, Skripsi, Riau: UIN Suska Riau, 2018, Hal. 13.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM. SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Hamali, A. Y. (2018) *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : PT Buku Ser.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara *Ibid.*, Hal.8
- Juliansyah, Noor. 2012. *Metodologi penelitian*. Jakarta : Penerbit Kencana.
- M. Azmi. Dkk "Mediating role of job satisfaction in the effect of work-life balance and work passion on turnover intention" *Junior Scientific Researcher Journal*, Vol. VII No. 2 (May 2021), PP 35.
- Marwan Fauzy Hamongan, *pengaruh kinerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudera Lautan Luas Medan*, Skripsi Medan: UMSU, 2019, Hal. 13.
- Meindro Waskito Ayu Rachmawati Putri "Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Office PT Cipta Nugraha Contrindo" *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol.4 No.1 (Desember 2021), 113.
- Muhammad Ihsan, *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Mestika Sakti*, Skripsi, Medan: UMSU, 2019, Hal. 1.
- Muhammad Ihsan, *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Mestika Sakti*, Skripsi, Medan: UMSU, 2019, Hal. 1.
- Mutia Sallima, *Hubungan Kepuasan Kerja dengan Turnover Intention Pada Karyawan Bank BPR Ingin Jaya Besar*, Skripsi, Banda Aceh, Universitas Muhammadiyah Aceh, 2019, Hal.15.
- Nurhayati, *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Selama Pandemi Covid-19 Di Kota Makassar*, Skripsi, Makassar: Universitas Hasanudin, 2021, Hal. 20.
- Prihatin, Eka. 2011. *Manajemen Peserta didik*. Bandung: ALFABETA.
- Ricardianto, Prasadja. (2018) *Human Capital Management*. Penerbit. IN MEDIA, BOGOR.
- Rika Astilka, *Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada hotel Grand Maleo Makassar*, Skripsi, Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar, 2021, Hal. 5.
- Robbins, Stephen P dan Mary Coulter. 2012. *Management 11th edition*, New Jersey: Pearson Education.

- Roni Binsar Tua Pasarib, *pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan*, Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, UIN Syarif Hidayatullah, 2020, Hal. 2.
- Sri Widiaastuti S, *pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Global Sky Avias*, Skripsi, Sulawesi Tenggara: IAIN Kendari, 2020, Hal. 24.
- Suwanto. 2017. *Manajemen dan Kompenen Terkait lainnya*. PT. Rafika Aditama.: Bandung
- Theresia Riska Ayu Octaviani, *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap KinerjaKaryawan PT. Dian Niaga Yogyakarta*, Skripsi, Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma, 2021, Hal.2.
- Timalianda Anjani, *Pengaruh Motivasi KerjaDan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pt. Galang Tinggi Raya*, Skripsi, Bandar Lampung, IBI Darmajaya, 2019, Hal. 7.
- Wirda Nursanti dan Nur Asih “Pengaruh Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. Putra Mahkota Ganda Mekar” *Jurnal Manajemen*, Vol.8 No.2 (Oktober 2020), 93.