



PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION CABIN CREW MASKAPAI LION AIR JAKARTA PUSAT

THE INFLUENCE OF JOB SATISFACTION AND WORK MOTIVATION ON TURNOVER INTENTION OF CABIN CREW IN LION AIR JAKARTA PUSAT

Syahran Wajid^{1*}, Jeni Andriani²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : syahranwajidd@gmail.com^{1*}, dosen00436@unpam.ac.id²

Article history :

Received : 02-02-2025

Revised : 04-02-2025

Accepted : 06-02-2025

Published: 08-02-2025

Abstract

This study examines the impact of job satisfaction and work motivation on turnover intention among Lion Air Central Jakarta cabin crew, both partially and simultaneously. The independent variables are job satisfaction (X1) and work motivation (X2), while the dependent variable is turnover intention (Y). A quantitative method was used, collecting data from 94 respondents through questionnaires. Classical assumption tests, including normality, multicollinearity, autocorrelation, and heteroscedasticity tests, confirm that the data is normally distributed with no violations. Quantitative analysis and hypothesis testing include correlation, determination coefficient, T-tests, and F-tests. The results show that job satisfaction has a significant negative effect on turnover intention, with a Pearson Correlation of -0.412 and a significance value of 0.000. The t-test results ($t\text{-calculated} = -4.334 > t\text{-table} = 1.986$) indicate that H_0 is rejected, and H_a is accepted. Similarly, work motivation significantly negatively affects turnover intention, with a Pearson Correlation of -0.473 and a significance value of 0.000. The t-test results ($t\text{-calculated} = -5.149 > t\text{-table} = 1.986$) confirm H_0 is rejected, and H_a is accepted. Simultaneously, job satisfaction and work motivation significantly influence turnover intention, with an F-value of 13.133 > F-table of 3.100 and a significance value of 0.000, leading to the rejection of H_0 and acceptance of H_a . The R-square value of 0.224 indicates that 22.4% of turnover intention is explained by job satisfaction and work motivation, while the remaining 77.6% is influenced by other factors

Keywords: Job Satisfaction, Work Motivation, Turnover Intention, Lion Air

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap *turnover intention* pada *cabin crew maskapai* Lion Air Jakarta Pusat secara Parsial dan Simultan. Variabel *independent* yang digunakan adalah Kepuasan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2), sedangkan variabel *dependent* adalah *Turnover Intention* (Y). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada 94 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas, menunjukkan data berdistribusi normal, tidak ada multikolinearitas, tidak adanya autokorelasi, dan tidak terjadi heteroskedastisitas. Dilakukan juga analisis kuantitatif dan uji hipotesis meliputi uji koefisien korelasi dan determinasi, Uji T dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, kepuasan kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap *turnover intention* dengan nilai *Pearson Correlation* -0,412 dan nilai signifikansi 0,000 dengan nilai t hitung > t tabel (-4,334 > 1,986) sehingga, H_0 ditolak dan H_a diterima. Motivasi kerja juga berpengaruh signifikan negatif terhadap *turnover intention*



dengan nilai *Pearson Correlation* -0,473 dan nilai signifikansi 0,000 dengan nilai *t* hitung > *t* tabel (-5,149 > 1,986) sehingga, H_0 ditolak dan H_a diterima. Secara simultan, kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai *F* hitung > *F* tabel (13,133 > 3,100) sehingga, H_0 ditolak dan H_a diterima dan nilai signifikansi 0,000. Nilai *R square* sebesar 0,224 menunjukkan bahwa 22,4% *turnover intention* dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan motivasi kerja.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Turnover Intention, Lion Air

PENDAHULUAN

Studi yang menunjukkan pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap *turnover* terdapat pada penelitian yang dilakukan oleh (Mapasa dkk, 2022) dimana hasilnya adalah secara simultan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Pada Pengemudi Grab Di Masa Pandemi Covid 19 Kota Manado

Sebagai bagian dari fenomena ini, Lion Air juga menghadapi tantangan serupa. Dengan volume penerbangan yang tinggi dan fokus pada penerbangan sepanjang waktu, maskapai ini perlu menjaga **kepuasan kerja dan motivasi kerja** karyawannya, terutama *Cabin Crew*, yang merupakan salah satu komponen kunci dalam operasional penerbangan. Tingginya *turnover* di kalangan *Cabin Crew* Lion Air dapat dihubungkan dengan kurangnya **kepuasan kerja dan motivasi kerja** yang rendah, turut memperkuat niat mereka untuk keluar dari perusahaan.

Tabel 1.1
Data Turnover Karyawan Cabin Crew Lion Air Tahun 2021-2024

<i>Years</i>	<i>In</i>	<i>Out</i>	<i>Stay</i>
2021	259	342	1730
2022	390	260	1860
2023	360	315	1905
2024	67	345	1627

Sumber : PT Lion Mentari Airlines

Data tabel 1.1 menunjukkan tingginya tingkat *turnover* di Lion Air, khususnya di kalangan *Cabin Crew*. Pada data *turnover Cabin Crew* Lion Air, menunjukkan data dari tahun 2021-2024 mengalami peningkatan tiap tahunnya. Pada tahun terakhir di tahun 2024, menunjukkan penurunan yang tajam, sementara *turnover* terus meningkat. Jumlah karyawan yang keluar lebih besar sebanyak 345 orang dibandingkan yang masuk sebanyak 67 orang, sedangkan karyawan yang menetap sebanyak 1627 orang. Data tersebut menunjukkan bahwa terjadi permasalahan dalam hal mempertahankan karyawan, di mana banyak *Cabin Crew* yang keluar dan perekrutan tidak bisa menutupi kekurangan tersebut yang disebabkan oleh kepuasan kerja yang rendah, motivasi kerja yang menurun, atau masalah internal lainnya seperti kurangnya pengembangan karir atau kurangnya pengakuan dari atasan. Fenomena ini bisa menjadi dasar kuat untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai permasalahan yang memengaruhi *Turnover Intention* di Lion Air



Tabel 1.2
Data Pra-Survey Motivasi Kerja Cabin Crew Lion Air

No	Pertanyaan	Ya	%	Tidak	%
1	Apakah anda mendapatkan bonus selain dari gaji? (Seperti hak spesial sebagai Cabin Crew Lion Air)	2	10,00	18	90,00
2	Apakah lingkungan kerja anda mendukung anda untuk berkembang?	9	45,00	11	55,00
3	Apakah fasilitas kerja yang disediakan sudah dapat menunjang pekerjaan anda? (Sebagai contoh saat SOB)	5	25,00	15	75,00
4	Apakah terdapat keuntungan jika menjadi karyawan yang berprestasi?	5	25,00	15	75,00
5	Apakah anda sudah mendapatkan pengakuan yang cukup dari atasan?	4	20,00	16	80,00
6	Apakah anda akan merekomendasikan pekerjaan anda saat ini kepada teman terdekat?	7	35,00	13	65,00

Sumber : Pra-Survey Motivasi Kerja Cabin Crew Lion Air

Berdasarkan tabel 1.2 tersebut, dengan menggunakan 20 orang sebagai data pra-survey dapat dilihat bahwa pertanyaan yang paling dominan dalam permasalahan motivasi kerja terdapat pada point nomor 1 dan 5 sebesar 80-90%, dikarenakan banyaknya responden yang menjawab “tidak”. Diduga bahwa karyawan merasa tidak puas dengan kompensasi yang mereka terima, yang menunjukkan bahwa ini adalah masalah utama dalam motivasi kerja. Lebih dari setengah karyawan merasa bahwa lingkungan kerja dan fasilitas tidak mendukung pekerjaan mereka, yang dapat memengaruhi motivasi dan produktivitas. Mayoritas karyawan merasa tidak mendapatkan pengakuan yang cukup dan bahwa prestasi kerja mereka tidak dihargai dengan baik, yang berdampak langsung pada rendahnya motivasi kerja. Tingkat kesediaan untuk merekomendasikan pekerjaan ini kepada teman cukup rendah, yang menunjukkan bahwa banyak karyawan merasa tidak puas dengan kondisi kerja saat ini.

Tabel 1.3
Data Pra-Survey Kepuasan Kerja Cabin Crew Lion Air

No	Pertanyaan	Ya	%	Tidak	%
1	Apakah gaji yang diberikan sudah sesuai dengan apa yang dikerjakan?	3	15,00	17	85,00
2	Apakah anda merasa jenuh atau lelah saat menjalankan schedule yang padat? (Misal sched 6 Landing)	16	80,00	4	20,00
3	Apakah anda puas dengan sistem penilaian pekerjaan anda saat ini?	8	40,00	12	60,00
4	Apakah anda memiliki kesempatan yang setara dan adil dalam pengembangan karir? (Seperti <i>upgrading</i> dan tambah rating)	13	65,00	7	35,00
5	Apakah terdapat rekan kerja yang tidak melaksanakan tugasnya dengan baik?	15	75,00	5	25,00

Sumber : Pra-Survey Kepuasan Kerja Cabin Crew Lion Air

Berdasarkan tabel 1.3 tersebut, dengan menggunakan 20 orang sebagai data pra-survey dapat dilihat bahwa pertanyaan yang paling dominan dalam permasalahan kepuasan kerja terdapat pada point nomor 1 dan 3 sebesar 60-85%, dikarenakan banyaknya responden yang menjawab “tidak”. Diduga bahwa karyawan cenderung merasa kurang puas yang disebabkan kurangnya gaji/imbilan



yang diterima, merasa jenuh dan lelah saat menjalankan *schedule* yang padat, merasa kurang puas dengan sistem penilaian kerja, dan terdapat rekan kerja yang tidak melaksanakan tugasnya dengan baik.

METODE PENELITIAN

1. Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Valid adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden unik memilih jawaban tertentu.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel *dependent*, variabel *independent*, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel *independent*.

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu adanya korelasi antar anggota sampel.

d. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:139) berpendapat "uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu *residual* pengamatan ke pengamatan lain".

3. Uji Regresi Linier

Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh informasi akuntansi diferensial terhadap pengambilan keputusan manajemen. Menurut Sugiyono (2017:277) yaitu: "Analisis yang digunakan peneliti, bila bermaksud bagaimana keadaan (naik turunnya) variable *dependent* (kriterium), bila dua atau lebih variable *independent* sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya)".

4. Uji Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel *independent* dengan variabel *dependent* baik secara parsial maupun simultan



5. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent* baik secara parsial maupun simultan.

6. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah na hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2017:213) berpendapat hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan Dengan demikian hipotesis penelitian dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul dan harus diuji secara empiris.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Berdasarkan tabel 4.8, hasil uji validitas variable Kepuasan Kerja (X1) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,203) dari masing-masing pernyataan kuesioner yang diajukan. Artinya, dari setiap pernyataan tersebut dinyatakan *valid* atau layak untuk diolah sebagai data penelitian dan diperbolehkan untuk melakukan uji berikutnya

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kepuasan Kerja (X1)

No	Indikator	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Gaji / Imbalan	Saya merasa gaji yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab dan beban kerja saya	0,719	0,203	Valid
2		Tunjangan dan bonus yang saya dapatkan oleh perusahaan memotivasi saya untuk bekerja lebih baik	0,692	0,203	Valid
3	Pekerjaan	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya yang menarik dan menantang	0,583	0,203	Valid
4		Pekerjaan saya memberikan tantangan yang sesuai dengan kemampuan dan minat saya	0,543	0,203	Valid
5	Supervisi	Saya merasa puas karena atasan saya memberikan bimbingan dan dukungan untuk meningkatkan kinerja saya	0,837	0,203	Valid
6		Atasan saya bersikap adil dalam memberikan penilaian dan penghargaan	0,856	0,203	Valid
7	Promosi	Saya merasa proses promosi di perusahaan ini berjalan adil dan transparan	0,845	0,203	Valid
8		Perusahaan memberikan promosi berdasarkan prestasi dan kinerja	0,789	0,203	Valid
9	Rekan Kerja	Saya merasa puas dengan kerjasama dan hubungan antar rekan kerja di tempat kerja	0,727	0,203	Valid
10		Rekan kerja saya memberikan dukungan dan semangat ketika saya membutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan	0,701	0,203	Valid

Sumber: Data diolah peneliti 2024



Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Motivasi Kerja (X2)

No	Indikator	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Balas jasa	Gaji, bonus, dan tunjangan yang saya terima sudah sesuai dengan kontribusi saya terhadap perusahaan	0,800	0,203	Valid
2		Insentif yang diberikan perusahaan memotivasi saya untuk bekerja lebih keras	0,768	0,203	Valid
3	Kondisi kerja	Suasana kerja, hubungan antar karyawan dan tekanan kerja membuat saya nyaman	0,625	0,203	Valid
4	Fasilitas kerja	Fasilitas yang disediakan perusahaan (alat kerja, teknologi) memadai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik	0,698	0,203	Valid
5		Saya merasa dukungan fasilitas kerja yang ada mempengaruhi motivasi kerja saya	0,406	0,203	Valid
6	Prestasi kerja	Saya selalu terdorong untuk memberikan prestasi yang terbaik dalam setiap tugas yang dikerjakan	0,618	0,203	Valid
7		Pencapaian prestasi dalam pekerjaan membuat saya merasa termotivasi untuk bekerja lebih baik	0,593	0,203	Valid
8	Pengakuan dari atasan	Atasan saya mengakui usaha dan kerja keras saya dalam pekerjaan ini	0,821	0,203	Valid
9		Saya sering menerima apresiasi dari atasan atas kontribusi yang saya berikan	0,800	0,203	Valid
10	Pekerjaan itu sendiri	Pekerjaan saya memberi tantangan yang bervariasi untuk terus berkembang	0,607	0,203	Valid

Sumber: Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, hasil uji validitas variable Motivasi Kerja (X1) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,203) dari masing-masing pernyataan kuesioner yang diajukan. Artinya, dari setiap pernyataan tersebut dinyatakan *valid* atau layak untuk diolah sebagai data penelitian dan diperbolehkan untuk melakukan uji berikutnya

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Turnover Intention (Y)

No	Indikator	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Pikiran-pikiran untuk berhenti	Saya sering berpikir untuk keluar dari pekerjaan saat ini	0,872	0,203	Valid
2		Pekerjaan ini sering membuat saya tertekan dan berpikir ingin meninggalkan perusahaan	0,865	0,203	Valid
3		Ketidakpuasan kerja membuat saya berpikir untuk berhenti bekerja di sini	0,889	0,203	Valid
4	Keinginan untuk meninggalkan	Saya akan meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat jika menemukan pekerjaan yang lebih baik	0,828	0,203	Valid
5		Jika ada tawaran pekerjaan yang sesuai, saya akan meninggalkan pekerjaan ini	0,882	0,203	Valid
6		Saya merasa perusahaan ini tidak lagi mampu memenuhi kebutuhan saya sehingga ingin meninggalkan pekerjaan ini	0,861	0,203	Valid
7		Saya sedang mempersiapkan diri untuk keluar dari pekerjaan ini	0,878	0,203	Valid
8	Keinginan untuk mencari pekerjaan lain	Saya sering mencari informasi tentang lowongan pekerjaan di luar perusahaan ini	0,81	0,203	Valid
9		Saya tertarik untuk melihat peluang karir di tempat lain yang lebih baik	0,839	0,203	Valid
10		Saya sudah mempertimbangkan perusahaan lain sebagai tempat kerja yang lebih baik	0,822	0,203	Valid

Sumber: Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, hasil uji validitas variable *Turnover Intention* (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,203) dari masing-masing pernyataan kuesioner yang diajukan. Artinya, dari setiap pernyataan tersebut dinyatakan *valid* atau layak untuk diolah sebagai data penelitian dan diperbolehkan untuk melakukan uji berikutnya.



b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independent (Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja) dan Variabel Dependent (Turnover Intention)

Variabel	Cronbach's Alpha	Standard Cronbach's Alpha	Keputusan
Kepuasan Kerja (X1)	0,904	0,600	Reliable
Motivasi Kerja (X2)	0,870	0,600	Reliable
Turnover Intention (Y)	0,959	0,600	Reliable

Sumber: Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas pada variabel Kepuasan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan *Turnover Intention* (Y) dinyatakan reliabel, hal ini dapat dibuktikan dengan diperolehnya nilai *Cronbach's Alpha* > nilai *Standard Cronbach's Alpha* yaitu sebesar 0,600.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Berdasarkan tabel 4.12, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,078 lebih besar dari 0,05. Hasil uji normalitas tersebut menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian terkait kepuasan kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan *Turnover Intention* (Y) berdistribusi normal. Oleh karena itu, data memenuhi syarat untuk analisis statistik parametrik, dan hasil analisis yang dilakukan dapat dianggap *valid* dan dapat diinterpretasikan lebih lanjut

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		94
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.17648037
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.037
	Negative	-.087
Test Statistic		.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.078 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data diolah peneliti 2024

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance
					VIF	
1 (Constant)	58.921	4.202		14.021	.000	
Total.X1	-.039	.225	-.031	-.176	.861	.273 3.663
Total.X2	-.593	.235	-.447	-2.527	.013	.273 3.663

a. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

Sumber: Data diolah peneliti 2024



Berdasarkan tabel 4.13 diatas, diperoleh nilai *VIF* sebesar $3,663 < 10$, dan nilai tolerance sebesar $0,273 > 0,1$ sehingga memenuhi kriteria bahwa tidak terjadi multikolinieritas. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak ada hubungan kolinearitas antar variabel *independent* (Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja) dalam model regresi. Artinya, kedua variabel *independent* tidak saling memengaruhi secara signifikan dalam memprediksi variabel *dependent* (*Turnover Intention*).

c. Uji Autokorelasi

Tabel 4.15
Hasil Uji Autokorelasi *Durbin Watson*

Model Summary ^b					
Model	R	R square	Adjusted R square	Std. Error of the Estimate	Durbin Watson
1	.473 ^a	.224	.207	7.255	1.604
a. Predictors: (Constant), Total.X2, Total.X1					
b. Dependent Variable: Total.Y					

Sumber: Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, diperoleh nilai *Durbin Watson* sebesar 1,604. Nilai ini lebih dekat ke 2, yang mengindikasikan bahwa tidak ada masalah autokorelasi yang signifikan dalam model regresi pada pedoman interpretasi uji *Durbin Waston Test*. Hal tersebut menunjukkan bahwa kesalahan prediksi (*residual*) dalam model regresi linier yang digunakan tidak menunjukkan pola autokorelasi yang mengganggu. Artinya, hasil model regresi dapat dianggap *valid*, karena kesalahan pada satu waktu tidak memengaruhi kesalahan pada waktu lainnya. Dengan tidak adanya autokorelasi, memastikan bahwa uji tersebut dapat diandalkan untuk analisis lebih lanjut.

d. Uji Heterokedastisitas

Tabel 4.16
Hasil Uji Heteroskedastisitas *Glejser*

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.171	2.647		1.198	.234
Kepuasan Kerja (X1)	-.215	.142	-.299	-1.519	.132
Mtivasi Kerja (X2)	.280	.148	.373	1.893	.061
a. Dependent Variable: Abs_RES					

Sumber: Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan tabel 4.16 diatas, diperoleh nilai *sig.* pada variabel kepuasan kerja sebesar $0,132 > 0,05$, artinya tidak terjadi heteroskedastisitas untuk variabel Kepuasan Kerja. Variabel ini memiliki distribusi *residual* yang seragam. Pada variabel motivasi kerja, diperoleh nilai *sig.* sebesar $0,061 > 0,05$, artinya tidak terjadi heteroskedastisitas untuk variabel Motivasi Kerja. Variabel ini juga memiliki distribusi *residual* yang seragam. Dan diperoleh nilai *sig.* constant (konstanta) sebesar $0,234 > 0,05$, artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada konstanta dalam model regresi.



3. Uji Regresi Linier

Tabel 4.17

Uji Regresi Linier Sederhana Kepuasan Kerja (X1) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	54.981	4.015		13.694	.000
	Kepuasan Kerja (X1)	-.523	.121	-.412	-4.334	.000

a. Dependent Variable: *Turnover Intention* (Y)

Sumber: Data diolah peneliti 2024

Ketika variabel Kepuasan Kerja (X1) bernilai 0, nilai *Turnover Intention* (Y) diprediksi sebesar 54,981. Artinya menunjukkan bahwa dalam kondisi di mana tidak ada kepuasan kerja, *Turnover Intention* cenderung sangat tinggi (nilai mendekati 55).

Nilai koefisien B = -523 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit pada variabel Kepuasan Kerja (X1) akan menyebabkan penurunan 523 unit pada variabel *Turnover Intention* (Y). Dengan kata lain, semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin rendah *Turnover Intention*. Hubungan ini bersifat negatif.

Tabel 4.18

Uji Regresi Linier Sederhana Motivasi Kerja (X2) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	58.803	4.126		14.251	.000
	Motivasi Kerja (X2)	-.628	.122	-.473	-5.149	.000

a. Dependent Variable: *Turnover Intention* (Y)

Sumber: Data diolah peneliti 2024

Ketika variabel Motivasi Kerja (X2) bernilai 0, nilai *Turnover Intention* (Y) diprediksi sebesar 58,803. Artinya menunjukkan bahwa dalam kondisi di mana tidak ada motivasi kerja, *Turnover Intention* cenderung sangat tinggi

Nilai koefisien B = -628 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit pada variabel Motivasi Kerja (X2) akan menyebabkan penurunan 628 unit pada variabel *Turnover Intention* (Y). Dengan kata lain, semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin rendah *Turnover Intention*. Hubungan ini bersifat negatif.



Tabel 4.19
Uji Regresi Linier Berganda Antara Kepuasan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Turnover Intention (Y)

		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	58.921	4.202		14.021	.000
	Kepuasan Kerja (X1)	-.039	.225	-.031	-.176	.861
	Motivasi Kerja (X2)	-.593	.235	-.447	-2.527	.013

a. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

Sumber: Data diolah peneliti 2024

Nilai ini menunjukkan bahwa ketika Kepuasan Kerja (X1) = 0 dan Motivasi Kerja (X2) = 0, *Turnover Intention* (Y) diprediksi akan memiliki nilai 58,921

Nilai koefisien X1 menunjukkan bahwa untuk setiap peningkatan satu unit dalam Kepuasan Kerja (X1), *Turnover Intention* (Y) akan berkurang sebesar 039, dengan asumsi bahwa Motivasi Kerja (X2) tetap konstan. Jika kepuasan kerja meningkat, maka kecenderungan untuk keluar (*Turnover Intention*) akan menurun, namun pengaruhnya tidak terlalu besar, hanya 039 per unit kenaikan kepuasan kerja

Nilai koefisien X2 menunjukkan bahwa untuk setiap peningkatan satu unit dalam Motivasi Kerja (X2), *Turnover Intention* (Y) akan berkurang sebesar 593, dengan asumsi bahwa Kepuasan Kerja (X1) tetap konstan. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap pengurangan *Turnover Intention* dibandingkan dengan kepuasan kerja. Semakin tinggi motivasi kerja, semakin rendah kemungkinan seseorang untuk berniat keluar dari pekerjaan.

4. Uji Korelasi

Tabel 4.21
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Kepuasan Kerja (X1) Terhadap Turnover Intention (Y)

		Kepuasan Kerja (X1)	Turnover Intention (Y)
Kepuasan Kerja (X1)	Pearson Correlation	1	-.412**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	94	94
Turnover Intention (Y)	Pearson Correlation	-.412**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	94	94

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

Sumber: Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan tabel 4.21 diatas, diperoleh nilai sig.(signifikansi) sebesar $0,000 < 0,05$, yang berarti bahwa hubungan antara variabel Kepuasan Kerja (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y) signifikan secara statistik. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang nyata antara variabel *independent* Kepuasan Kerja (X1) dengan variabel *dependent* *Turnover Intention* (Y).



Tabel 4.22
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Motivasi Kerja (X2) Terhadap Turnover Intention (Y)

		Correlations	
		Motivasi Kerja (X2)	Turnover Intention (Y)
Motivasi Kerja (X2)	Pearson Correlation	1	-.473**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	94	94
Turnover Intention (Y)	Pearson Correlation	-.473**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	94	94

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

Sumber: Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan tabel 4.22 diatas, diperoleh nilai sig.(signifikansi) sebesar $0,000 < 0,05$, yang berarti bahwa hubungan antara variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y) signifikan secara statistik. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang nyata antara variabel Motivasi Kerja (X2) dengan variabel *Turnover Intention* (Y).

Berdasarkan tabel 4.23, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga menunjukkan bahwa secara statistik, terdapat hubungan yang signifikan antara Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap *Turnover Intention*. Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa Pearson Correlation atau nilai korelasinya untuk variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja sebesar 0,853, dengan hubungan yang sangat kuat dan positif. Artinya, peningkatan Kepuasan Kerja cenderung diikuti oleh peningkatan Motivasi Kerja

Tabel 4.23
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Kepuasan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Turnover Intention (Y)

		Correlations		
		Kepuasan Kerja (X1)	Motivasi Kerja (X2)	Turnover Intention (Y)
Kepuasan Kerja (X1)	Pearson Correlation	1	.853**	-.412**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	94	94	94
Motivasi Kerja (X2)	Pearson Correlation	.853**	1	-.473**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	94	94	94
Turnover Intention (Y)	Pearson Correlation	-.412**	-.473**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	94	94	94

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

Sumber: Data diolah peneliti 2024



5. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.24
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Kepuasan Kerja (X1) Terhadap Turnover Intention (Y)

Model Summary				
Model	R	R square	Adjusted R square	Std. Error of the Estimate
1	.412 ^a	.170	.161	7.464

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X1)

Sumber: Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan tabel 4.24 diatas, diperoleh nilai *R square* sebesar 0,170. Hal ini menyatakan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X1) memberikan kontribusi sebesar 17% terhadap variasi *Turnover Intention* (Y). Artinya, sekitar 17% dari perubahan yang terjadi pada *Turnover Intention* dapat dijelaskan oleh variabel Kepuasan Kerja

Tabel 4.25
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Motivasi Kerja (X2) Terhadap Turnover Intention (Y)

Model Summary				
Model	R	R square	Adjusted R square	Std. Error of the Estimate
1	.473 ^a	.224	.215	7.217

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2)

Sumber: Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan tabel 4.25 diatas, diperoleh nilai *R square* sebesar 0,224. Hal ini menyatakan bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) memberikan kontribusi sebesar 22,4% terhadap variasi *Turnover Intention* (Y). Artinya, sekitar 22,4% dari perubahan yang terjadi pada *Turnover Intention* dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi Kerja

Tabel 4.26
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Kepuasan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Turnover Intention (Y)

Model Summary				
Model	R	R square	Adjusted R square	Std. Error of the Estimate
1	.473 ^a	.224	.207	7.255

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X1)

Sumber: Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan tabel 4.26 diatas, diperoleh nilai *R square* sebesar 0,224. Artinya, 22,4% variasi *Turnover Intention* dapat dijelaskan oleh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan. Sisanya, 77,6%, dipengaruhi oleh variabel lain di luar model analisis ini atau variabel selain Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini.



6. Uji Hipotesis

Tabel 4.27
Hasil Uji T Secara Parsial Antara Kepuasan Kerja (X1) Terhadap Turnover Intention (Y)

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	54.981	4.015		13.694	.000
	Kepuasan Kerja (X1)	-.523	.121	-.412	-4.334	.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

Sumber: Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan tabel 4.27 diatas, diperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$, artinya Kepuasan kerja (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y). Dan diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel yaitu $(-4,334 > 1,986)$, sehingga koefisien bersifat negatif pada t hitung dengan demikian H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, maka kepuasan kerja yang lebih tinggi akan menurunkan *Turnover Intention*, artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, maka tingkat *Turnover Intention* karyawan akan semakin rendah

Tabel 4.28
Hasil Uji T Secara Parsial Antara Motivasi Kerja (X2) Terhadap Turnover Intention (Y)

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	58.803	4.126		14.251	.000
	Motivasi Kerja (X2)	-.628	.122	-.473	-5.149	.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

Sumber: Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan tabel 4.28 diatas, diperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$, artinya Motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y). Dan diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel yaitu $(-5,149 > 1,986)$, sehingga Koefisien bersifat negatif pada t hitung menunjukkan bahwa motivasi kerja yang lebih tinggi akan menurunkan *Turnover Intention*, artinya semakin tinggi tingkat motivasi kerja, maka tingkat *Turnover Intention* karyawan akan semakin rendah.



Tabel 4.29
Hasil Uji F Secara Simultan Antara Kepuasan Kerja (X1) dan
Motivasi Kerja (X2) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1382.464	2	691.232	13.133	.000 ^b
	Residual	4789.674	91	52.634		
	Total	6172.138	93			

a. Dependent Variable: *Turnover Intention* (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X1)

Sumber: Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan tabel 4.29 diatas, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, artinya pengaruh Kepuasan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan terhadap *Turnover Intention* (Y) adalah signifikan. Dan diperoleh nilai f hitung $> f$ tabel yaitu $(13,133 > 3,100)$, artinya model regresi yang melibatkan variabel *independent* (X1 dan X2) terhadap variabel *dependent* (Y) bermakna secara statistik. Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan mampu menjelaskan pengaruh simultan dari Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap *Turnover Intention* dengan tingkat signifikansi yang kuat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian yang telah disampaikan pada bab-bab sebelumnya dari hasil analisis dan pembahasan mengenai “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention Cabin Crew* Maskapai Lion Air Jakarta Pusat” dapat disimpulkan bahwa

1. Berdasarkan hasil uji regresi menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Pada hasil analisis koefisien korelasi sebesar -0,412 yang berada pada hubungan negatif sedang. Nilai determinasi atau *R square* memiliki kontribusi sebesar 0,170 atau 17% terhadap variasi *Turnover Intention*. Artinya, sekitar 17% dapat dijelaskan oleh variabel Kepuasan Kerja, sisanya sekitar 83% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung sebesar -4,334 atau 4,334 lebih besar dari t tabel sebesar 1,986 atau $(4,334 > 1,986)$ demikian H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, sehingga menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja juga berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention Cabin Crew* Maskapai Lion Air. Koefisien regresi bersifat negatif menunjukkan bahwa ketika nilai Kepuasan Kerja meningkat, maka nilai *Turnover Intention* cenderung menurun, artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, maka semakin rendah tingkat keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan
2. Berdasarkan hasil uji regresi menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Pada hasil analisis koefisien korelasi sebesar -0,473 yang berada pada hubungan negatif sedang. Nilai determinasi memiliki kontribusi sebesar 0,224 atau 22,4% terhadap variasi *Turnover Intention* (Y). Artinya, sekitar 22,4% dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi Kerja, sisanya sekitar 77,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung sebesar -5,149 atau 5,149 lebih besar (secara *absolut*) dibandingkan t tabel sebesar 1,986 atau $(5,149 > 1,986)$ sehingga menunjukkan bahwa Motivasi Kerja juga berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*



Cabin Crew Maskapai Lion Air. Koefisien regresi negatif menunjukkan bahwa ketika nilai Motivasi Kerja meningkat, maka nilai *Turnover Intention* cenderung menurun

3. Berdasarkan hasil uji regresi simultan (uji F), kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Pada hasil analisis koefisien korelasi sebesar 0,853 yang berada pada hubungan sangat kuat. Nilai determinasi memiliki kontribusi sebesar 0,224 atau 22,4% terhadap variasi *Turnover Intention* (Y). Artinya, sekitar 22,4% dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi Kerja, sisanya sekitar 77,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Uji hipotesis diperoleh nilai nilai f hitung $> f$ tabel yaitu ($13,133 > 3,100$) artinya model regresi melibatkan variabel Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap *Turnover Intention Cabin Crew* Maskapai Lion Air. Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan mampu menjelaskan pengaruh simultan dari Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap *Turnover Intention* dengan tingkat signifikansi yang sangat kuat. Dengan demikian, kombinasi kepuasan kerja dan motivasi kerja yang baik dapat membantu menurunkan *Turnover Intention* karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press
- Amruddin., Nugroho, H., Sulaiman, S., Iljasmadi., Wahyuni, N., Fata, N., Ismail, J. K., Helendra., Johan, H., Widayati, I. A., Pasaribu, P. N., Siregar, P., Mulyana, S., Balukh, S. D., Sungkawati, E., Sartika, D., Ummami, W., Rinda, R. T., Padakari, S. L. (2022). *Pengantar Manajemen (Konsep Dan Pendekatan Teoretis)*. Bandung: CV Media Sains Indonesia
- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Chaerudin, Ali, Intan, H. R., Velma, A. 2020. *Sumber Daya Manusia Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*. Sukabumi, Jawa Barat: Jejak.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design : qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Singapore: Sage Publication
- Drastyana, S. F. (2021). *Turnover Intention Karyawan Dalam Tindakan Kompensasi, Pengembangan Karir, Iklim Globalisasi*. Tasikmalaya: Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia (PRCI)
- Duli, N. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif : Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data Dengan SPSS*. Sleman: Deepublish
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: BPUD
- Haris, A., Effendi, F., Darmayanti, N. (2023). *Kepuasan Kerja*. Yogyakarta: Deepublish Digital
- Istijanto. (2018). *Aplikasi Praktis Riset Pemasaran*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Jabid, A. W., Suci, R. P., Priyono., & Masyim, Abd. W. (2022). *Manajemen Sumber Daya Internasional*. Malang: CV Literasi Nusantara Abadi
- Khaeruman., Marnisah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik., Supatmin., Yuliana., Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, M. T., Ismawati. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Studi Kasus*. Serang: CV AA Rizky
- Malhotra, N. K. (2020). *Marketing research : an applied orientation seventh edition*. United Kingdom : Pearson Education



- Mubarak, M., Remmang, H., Ruslan, M. (2022). *Gaya Kepemimpinan, Tekanan Kerja & Motivasi Kerja*. Makassar: Chakti Pustaka Indonesia
- Oktaviani, I. S & Mulyanto, E. (2021). *Motivasi, Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan*. Purwokerto: CV Pena Persada
- Rahardjo, D. A. S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik
- Silaen, S. (2018). *Metodologi penelitian sosial untuk penulisan skripsi dan tesis*. Bogor: In Media
- Sudjana, N. (2018). *Metoda Statistika*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kebijakan pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, R&D dan penelitian evaluasi*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D dan Penelitian Tindakan*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suhariadi, F. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendekatan Teoritis-Praktis*. Jawa Timur: Airlangga University Press
- Susanto, S. (2015). *Menguasai Statistik Multivariat dengan SPSS*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Suswati, E. (2022). *Motivasi Kerja*. Malang: Media Nusa Creative
- Agustini. (2024). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan. *Economics and Digital Business Review*, 5(1), 2614-851X
- Andari, M. R., Siregar, L. D., Farla, W. (2024). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Bank Sumsel Babel Kantor Pusat. *Jurnal Maneksi*, 13(3), 2597-4599
- Angelisa., Chandra, J., Indrastuti, S. (2023). Influence Of Motivation, Workload, And Leadership Style On *Turnover Intention* at PT Bank Central Asia Tbk Main Branch Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(3), 2580-3743
- Devanty, C. A., Budi, H., Melitina, T. (2024). Loyalitas Karyawan Memediasi Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention*. *Journal Of Economic, Business And Accounting*, 7(5), 2597-5234
- Diki, N., Parwoto., Ahmad, B. S. (2021). The Influence of Leadership, Motivation, and Work Stress on *Turnover Intention* of PT BCA Finance Karawang Branch. *European Journal of Business and Management Research*, 6(4), 2507-1076
- Geraldine, J. R & Agustian, B. P. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Guru Milenial Terhadap *Turnover*. *Syntax Fusion Jurnal Nasional Indonesia*, 1(10), 2775-4440
- Gita, P. W., Agus, H., Widiartanto. (2022). Pengaruh Stress Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Studi Pada Bank Jateng Cabang Utama). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 11(4), 2746-1297
- Hairudin, H & Eka, T. O. (2022). Analisis Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Internal dan Motivasi Eksternal Karyawan (Analysis of Employee Performance Improvement through Internal Work Motivation and External Employee Motivation). *Jurnal Akuntansi, Keuangan, dan Manajemen (Jakman)*, 4(1), 2716-0807



- Imron, I. (2019). Analisa Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif Pada CV. Meubele Berkah Tangerang. *Jurnal IJSE*, 5(1), 2461-0690
- Islianty, N. R., Wirastuti, W., Nirwan. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Bank Mandiri Cabang Samratulangi Palu. *JIIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan)*, 5(7), 2614-8854
- Jeni, A., Ninik, A., Ayu, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt First Media Tbk Cabang Jakarta Selatan. *Scientific Journal Of Reflection Economic, Accounting, Management And Business*, 6(2), 2621-3389
- Juanita, G. R & Prasetya, A. B. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Guru Milenial Terhadap *Turnover*. *Jurnal Nasional Indonesia*, 1(10), 2775-4440
- Ketut, M. I., Made, A. P. I., Komang, N. N. (2024). Peran Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Bank Negara Indonesia. *Jurnal Satyagraha*, 07(01), 2620-6358
- Kusmiyatun, S. D & Sonny. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Resindo Jakarta Selatan. *Jurnal Renaissance*, 6(01), 2527-564X
- Mapasa, V. F. J., Nelwan, O. S., Uhing, Y. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Pengemudi Grab Di Masa Pandemi Covid 19 Kota Manado. *Jurnal EMBA*, 10(1), 2303-1174
- Mayang, R. A., Lina, D. S., Wita, F. (2024). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Bank Sumsel Babel Kantor Pusat. *Jurnal Maneksi*, 13(3), 2597-4599
- Merta, I. K., Arya, P. I. M., Nita, N. K. (2024). Peran Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Bank Negara Indonesia. *Jurnal Satyagraha*, 07(01), 2620-6358
- Mokoagow, M., Sendow, G., Lumantow, R. (2022). Pengaruh Pemberdayaan Pegawai, Etos Kerja Dan Perilaku Organizational Citizenship Behaviour Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Walikota Kotamobagu. *Jurnal EMBA*, (10(4), 2303-1174
- Nurdiansyah, D., Parwoto., Saluy, A. B. (2021). The Influence of Leadership, Motivation and Work Stress on *Turnover Intention* of PT. BCA Finance Karawang Branch. *European Journal of Business and Management Research*, 6(4), 2507-1076
- Rohayati, S& Julidinsah. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT Pratama Abadi Industry. *Jurnal Pijar*, 1(1), 2963-0606
- Siti, R & Julidinsah. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Pt Pratama Abadi Industry. *Jurnal Pijar Studi Manajemen*, 1(01), 2963-0606
- Valentino, F. J. M., Olivia, S. N., Yantje, U. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Pengemudi Grab Di Masa Pandemi Covid 19 Kota Manado. *Jurnal EMBA*, 10(1), 1023-1029
- Widjanarko, G. P., Hermani, A., Widiartanto. (2022). Pengaruh Stress Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Studi Pada Bank Jateng Cabang Utama). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 11(4), 2746-1297