PENGARUH PELATIHAN, DUKUNGAN ORGANISASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* MAHASISWA MAGANG DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

SKRIPSI

Oleh:

Nama	**: Achmad Fauzi**
Nomor Mahasiswa	**: 20311440**
Program Studi	**: Manajemen**
Bidang Konsentrasi	**: Sumber Daya Manusia**

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2024

PENGARUH PELATIHAN, DUKUNGAN ORGANISASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* MAHASISWA MAGANG DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

SKRIPSI

ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar sarjana strata-1 di Jurusan Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia



Oleh:

Nama	**: Achmad Fauzi**
Nomor Mahasiswa	**: 20311440**
Program Studi	**: Manajemen**
Bidang Konsentrasi	**: Sumber Daya Manusia**

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2024

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

"Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperolah gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa peryataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku."

Yogyakarta, 3 Agustus 2024



Achmad Fauzi

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH PELATIHAN, DUKUNGAN ORGANISASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* MAHASISWA MAGANG DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

Nama	: Achmad Fauzi
Nomor Mahasiswa	: 20311440
Nama Dosen	: Alldila Nadhira A. S., S.E., MBA.
Program Studi	: Manajemen
Bidang Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, Juli 2024

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing



BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR

TUGAS AKHIR BERJUDUL

SDM_20311440

Disusun oleh : Achmad Fauzi

Nomor Mahasiswa : 20311440

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji dan dinyatakan Lulus
pada hari, tanggal: Selasa, 03 September 2024

Penguji/Pembimbing TA : Alldila Nadhira Ayu Setyaning, S.E., MBA.

Penguji : Fereshti Nurdiana Dihan, S.E., M.M.

Mengetahui
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia



Prof. Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh.

Alhamdulillahi rabbil alamin, segala puji syukur kehadirat Allah S.W.T yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya kepada kita semua. Shalawat serta salam senantiasa kita sampaikan kepada Baginda Nabi Muhammad S.A.W. Ucapan terima kasih Saya sampaikan kepada seluruh pihak yang telah mendukung dan terlibat dalam penyelesaian tugas akhir skripsi dengan judul **"Pengaruh Pelatihan, Dukungan Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover intention* Mahasiswa Magang Daerah Istimewa Yogyakarta".**

Tugas akhir skripsi ini dibuat sebagai prasyarat guna menyelesaikan pendidikan Program Sarjana (S1) pada Program Studi Manajemen di Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia. Permintaan maaf juga turut penulis sampaikan apabila masih terdapat beberapa kekurangan dan kesalahan dalam penelitian ini. Dalam proses penulisan tugas akhir skripsi ini juga tidak lepas dari berbagai pihak yang telah memberikan doa serta dukungannya terhadap penulis. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Allah S.W.T yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan tugas akhir skripsi.
2. Nabi Muhammad S.A.W sebagai junjungan besar yang telah memberikan ilmu serta syafaatnya sampai hari akhir nanti.

3. Bapak Prof. Fathul Wahid, S.T., M.Sc., Ph.D., selaku Rektor Universitas Islam Indonesia.
4. Bapak Johan Arifin, S.E., M.SI., M.Ec., Ph.D., CfrA selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia.
5. Bapak Arif Hartono, S.E., M.Ec., Ph.D., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia.
6. Ibu Alldila Nadhira Ayu Setyaning, S.E., MBA., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan waktu, kesabaran, serta bimbingannya kepada peneliti hingga peneliti bisa menyelesaikan penelitiannya.
7. Segenap Dosen Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia yang telah memberikan ilmu selama proses perkuliahan.
8. (Almh) Ibu Iis Isnawati selaku ibu dari peneliti yang telah berpulang pada saat peneliti baru berkuliah. Terimakasih atas segala doa, dukungan, kesabaran dan kasih sayangnya hingga peneliti bisa menjadi seperti saat ini dan menjadi motivasi peneliti untuk menggapai gelar sarjana yang jasanya tidak akan pernah bisa peneliti balas sampai kapanpun.
9. Bapak Maman Suherman selaku ayah dari peneliti. Terimakasih atas segala doa, dukungan, kesabaran, kasih sayang dan materi hingga peneliti bisa menjadi seperti saat ini dan menjadi motivasi peneliti untuk menggapai gelar sarjana yang jasanya tidak akan pernah bisa peneliti balas sampai kapanpun.

10. Windi Fitriyani S.Psi. dan Ludfie Arnadi Akbar Amd. selaku kaka pertama dari peneliti yang selalu memberikan doa dan dukungannya sehingga peneliti bisa menggapai gelar Sarjana.
11. Intan Rahmatika S. T. selaku kaka kedua dari peneliti yang selalu memberikan doa dan dukungannya sehingga peneliti bisa menggapai gelar Sarjana.
12. Achmad Fauzi selaku penulis penelitian ini yang telah mampu berusaha keras dan berjuang sampai sejauh ini. Mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan diluar keadaan dan tak pernah memutuskan menyerah sesulit apapun proses penyusunan tugas akhir skripsi ini dengan menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin, ini merupakan pencapaian yang patut dibanggakan untuk diri sendiri.
13. Giras Satria Kurniawan Putra selaku sahabat peneliti yang telah mendukung dan menemani dari awal kuliah hingga bisa sama-sama menggapai gelar Sarjana.
14. Ali Agung Alhabib, Bayu Aji Laksono, Akbar Linge Abdul Wahab, Fikri Fansura, Imam Ghaly, Muhammad Rifki Aziz, Galuh Setya Novanto, Lamda Duta Praja, Aminrina Faomasi Telaumbanua selaku teman dekat yang telah membersamai peneliti dari awal kuliah hingga peneliti bisa menggapai gelar Sarjana. Semoga semua teman dekat bisa bersama-sama dengan peneliti menggapai gelar Sarjana.

PENGARUH PELATIHAN, DUKUNGAN ORGANISASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* MAHASISWA MAGANG DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

Achmad Fauzi

Jurusan Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia

20311440@students.uii.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, dukungan organisasi, dan kepuasan kerja terhadap turnover intention mahasiswa magang Daerah Istimewa Yogyakarta. Lebih dari 50% hingga 70% karyawan penggerak perusahaan adalah Generasi Milenial, yang berarti mereka yang lahir antara tahun 1981 dan 1996. Ini adalah masa transisi di dunia pekerjaan. Perusahaan sering menghadapi kesulitan dalam merekrut dan mempertahankan karyawan generasi milenial karena perbedaan usia, perspektif, dan cara pandang antara Generasi Milenial dan Generasi X sebagai angkatan kerja pendahulu. Menjaga loyalitas karyawan milenial adalah salah satu tantangan yang dihadapi sebagian besar perusahaan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yang mengandalkan pengukuran objektif dan matematis terhadap sampel data yang dikumpulkan melalui instrumen seperti kuesioner. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan sampel akhir 260 responden dari populasi mahasiswa magang Daerah Istimewa Yogyakarta. Alat uji yang digunakan untuk menganalisis data adalah SmartPLS (v.3.2.9). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Pelatihan Tidak Berpengaruh Negatif Terhadap Turnover Intention, 2) Pelatihan Berpengaruh Terhadap Dukungan Organisasi, 3) pelatihan tidak memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, 4) Dukungan Organisasi Berpengaruh Terhadap Turnover Intention, 5) Dukungan Organisasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja, 6) Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Turnover Intention. Perlunya perbaikan maupun peningkatan dalam pemberian pelatihan serta dukungan dari perusahaan yang nantinya akan membuat karyawan merasa puas dan dihargai. Sehingga akan menurunkan minat karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Kata Kunci : Pelatihan, Dukungan Organisasi, Kepuasan Kerja, *Turnover Intention*

INFLUENCE OF TRAINING, ORGANIZATIONAL SUPPORT, AND JOB SATISFACTION ON TURNOVER INTENTION OF STUDENTS INTERNSHIP IN DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

Achmad Fauzi

Department of Management Study Program, Faculty of Business and Economics,

Indonesian Islamic University

20311440@students.uii.ac.id

ABSTRACT

The study aims to find out the impact of training, organizational support, and job satisfaction on the turnover intention of interns in Yogyakarta Special District. More than 50% to 70% of the employees driving the company are Millennials, which means those born between 1981 and 1996. It's a transitional time in the world of work. Companies often encounter difficulties in recruiting and retaining millennial employees because of the age, perspective, and perspective differences between Millennials and Generation X as their predecessors. Maintaining the loyalty of millennial employees is one of the challenges facing most companies. This research uses quantitative methods, which rely on objective and mathematical measurement of data samples collected through instruments such as questionnaires. Sampling technique uses purposive sampling with the final sample of 260 respondents from the student population of Yogyakarta Special District internship. The test tool used to analyze the data is SmartPLS (v.3.2.9). Research results show that: 1) Training does not negatively affect Turnover Intention, 2) Training influences Organizational Support, 3) training does not have a positive impact on job satisfaction, 4) Organizational support influences Turnover Intent, 5) Organizational backing influences Job Satisfaction, 6) Work satisfaction influences Turning Intentions. There is a need for improvements and improvements in the provision of training and support from the company that will make employees feel satisfied and appreciated. So it's going to decrease the employee's interest in leaving the company.

Keywords *: Training, Organizational Support, Job Satisfaction, Turnover Intention*

DAFTAR ISI

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI iv
BERITA ACARA TUGAS AKHIR SKRIPSI .....**Error! Bookmark not defined.**
KATA PENGANTAR v
ABSTRAK ix
DAFTAR ISI xi
DAFTAR TABEL xiv
DAFTAR GAMBAR xv
DAFTAR LAMPIRAN xvi

BAB I PENDAHULUAN 1
1.1. Latar Belakang 1
1.2. Rumusan Masalah 8
1.3. Pertanyaan Penelitian 9
1.4. Tujuan Penelitian 9
1.5. Manfaat Penelitian 10

BAB II KAJIAN PUSTAKA 12
2.1. Landasan Teori 12
2.1.1. Pelatihan 12
2.1.2. Dukungan Organisasi 14
2.1.3. Kepuasan Kerja 17
2.1.4. *Turnover Intention* 19
2.2. Penelitian Terdahulu 21
2.2.1. Hubungan Pengaruh Pelatihan terhadap *Turnover Intention* 21
2.2.2. Hubungan Pengaruh Pelatihan terhadap Dukungan Organisasi 23
2.2.3. Hubungan Pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja 25
2.2.4. Hubungan Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap *Turnover Intention* 26
2.2.5. Hubungan Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja 28
2.2.6. Hubungan Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* 29
2.3. Model Penelitian 32
2.4. Hipotesis Penelitian 32

BAB III METODE PENELITIAN 34
3.1. Pendekatan Penelitian 34
3.2. Lokasi Penelitian 35
3.3. Variabel Penelitian 35
3.4. Variabel Eksogen 35
3.5. Variabel Endogen 36
3.6. Definisi Operasional 36

3.6.1. Pelatihan (X_1) 36
3.6.2. Dukungan Organisasi (X_2)..... 37
3.6.3. Kepuasan Kerja (X_3)..... 38
3.6.4. *Turnover Intention* (*Y*) 39
3.7. Populasi dan Sampel 41
3.7.1. Populasi..... 41
3.7.2. Sampel Penelitian..... 41
3.8. Jenis Data dan Cara Pengumpulan Data..... 42
3.8.1. Jenis Data 42
3.8.2. Metodologi Pengumpulan 43
3.9. Pengujian Instrumen Penelitian..... 44
3.9.1. Uji Validitas 44
3.9.2. Pengujian Reliabilitas..... 46
3.10, Teknik Analisis Data 47
3.10,1. Analisis Deskriptif..... 47
3.10,2. SEM-PLS..... 48
3.11. Outer Model..... 48
3.11.1. Uji Validitas 48
3.11.2. Uji Reliabilitas..... 49
3.12. Inner Model..... 49
3.12.1. Koefisien Jalur *(Path* Coefficient*)*..... 49
3.12.2. Uji Hipotesis..... 49
3.12.3. Uji Determinasi (R^2)..... 50
3.12.4. Uji Ukuran Efek (f^2) 50
3.12.5. Uji Relefansi Prediktif (Q^2) 51
3.12.6. Standardized Root Mean Residual (SRMR) 51

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... 52
4.1. Karakteristik Responden 52
4.1.1. Jenis Kelamin Responden 52
2.1.5. Usia Responden..... 53
4.1.3. Daerah Asal Responden 53
4.1.4. Universitas Tempat Responden Berkuliah..... 54
4.1.5. Semester yang Ditempuh Responden..... 55
4.1.6. Sudah Melaksanakan Magang..... 56
4.1.7. Kota Tempat Magang..... 56
4.2. Analisis Deskriptif Variabel..... 57
4.2.1. Variabel Pelatihan 59
4.2.2. Variabel Dukungan Organisasi 60
4.2.3. Variabel Kepuasan Kerja 61
4.2.4. Variabel *Turnover Intention*..... 62
4.3. Evaluasi Model..... 63
4.3.1. Model Pengukuran (*Outer Model)*..... 63
4.3.2. Validitas Konvergen..... 63
4.3.3. Validitas Diskriminan 64
4.3.4. HTMT 66

4.3.5. Reliabilitas 67
4.4. Model Struktural (*Inner Model)* 68
4.4.1. R *Square* 69
4.4.2. Nilai F^2 69
4.4.3. *Predictive Relevance (Q Square)* 70
4.4.4. Uji Model Fit 72
4.5. Hasil Pengujian Hipotesis 72
4.5.1. Pembahasan 74

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 84
5.1. Kesimpulan 84
5.2. Implikasi Manajerial 86
5.3. Keterbatasan Penelitian 87
5.4. Saran 88
DAFTAR PUSTAKA 90
LAMPIRAN 98

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Skala Likert 43
Tabel 3.2. Hasil Uji Validitas dari Item – Item Variabel Penelitian 45
Tabel 3.3. Hasil Uji Reliabilitas Item – Item Variabel Penelitian 47
Tabel 4.1. Jenis Kelamin Responden 52
Tabel 4.2. Usia Responden 53
Tabel 4.3. Daerah Asal Responden 53
Tabel 4.4. Universitas Tempat Responden Berkuliah 54
Tabel 4.5. Semester Yang Ditempuh Responden 55
Tabel 4.6. Sudah Melaksanakan Magang 56
Tabel 4.7. Kota Tempat Magang 57
Tabel 4.8. Deskriptif Variabel Pelatihan 59
Tabel 4.9. Deskriptif Variabel Dukungan Organisasi 60
Tabel 4.10, Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja 61
Tabel 4.11. Deskriptif *Turnover Intention* 62
Tabel 4.12. Uji Validitas Konvergen 63
Tabel 4.13. Nilai *Fornell-Larcker Criterion* 65
Tabel 4.14. Nilai *Loading Silang* (*Cross Loading*) 65
Tabel 4.15. Uji HTMT 66
Tabel 4.16. Uji Reliabilitas 67
Tabel 4.17. Hasil Pengujian *R Square* 69
Tabel 4.18. Nilai F^2 Model 70
Tabel 4.19. *Predictive Relevance* 71
Tabel 4.20, Hasil Uji Model Fit 72
Tabel 4.21. Pengujian Hipotesis 74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Model Penelitian 32
Gambar 4.1. Model Struktural 68
Gambar 4.2. *Predictive Relevance* 71
Gambar 4.3. Pengujian Hipotesis 73

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian 98
Lampiran 2. Tabulasi Data 109
Lampiran 3. Karakteristik Responden 133
Lampiran 4. DESCRIPTIVE PER BUTIR PERTANYAAN 138
Lampiran 5. Uji Valid Dan Reliabel 149
Lampiran 6. Hasil Olah Data SEM-PLS 154
Lampiran 7. Surat Pengantar Penelitian 154
Lampiran 8. Biodata Penulis 154
Lampiran 9. Hasil Turnitin 158

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Untuk membantu mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses untuk menangani berbagai masalah yang berkaitan dengan manusia di tempat kerja. Karena manusia berfungsi sebagai penggerak dan penentu jalan organisasi, manusia merupakan bagian yang sangat penting dari organisasi. Orang-orang yang bekerja untuk sebuah organisasi atau perusahaan adalah komponen dari manajemen sumber daya manusia. Oleh karena itu, topik yang dipelajari oleh sumber daya manusia adalah masalah yang mempengaruhi tenaga kerja manusia atau juga dikenal sebagai karyawan (Irvianti & Verina, 2015).

Lebih dari 50% hingga 70% karyawan penggerak perusahaan adalah Generasi Milenial, yang berarti mereka yang lahir antara tahun 1981 dan 1996. Ini adalah masa transisi di dunia pekerjaan. Perusahaan sering menghadapi kesulitan dalam merekrut dan mempertahankan karyawan generasi milenial karena perbedaan usia, perspektif, dan cara pandang antara Generasi Milenial dan Generasi X sebagai angkatan kerja pendahulu. Menjaga loyalitas karyawan milenial adalah salah satu tantangan yang dihadapi sebagian besar perusahaan. Sebuah survei yang dilakukan oleh Deloitte Millennial 2018 menunjukkan bahwa hanya 28% milenial yang berencana untuk tetap di perusahaan mereka saat ini selama lebih dari lima

tahun, dan 43% berencana untuk meninggalkan pekerjaan mereka dalam dua tahun.

Menurut Haryo Utomo Suryosumarto, pendiri dan direktur Headhunter Indonesia, jika perusahaan ingin bertahan di masa depan, mereka harus dapat memahami karakteristik generasi milenial. Hasil survei Headhunter Indonesia terhadap 217 Generasi Milenial di Pulau Jawa menunjukkan beberapa alasan utama mengapa Generasi Milenial tidak bertahan lama di perusahaan, yang pada gilirannya menyebabkan angka pergantian karyawan yang tinggi. Saat jumpa pers di Hotel Sheraton Surabaya, Jawa Timur, Kamis (2/5/2019), Haryo menyatakan, "Milenial merasa kurang mendapat pelatihan dan pengembangan diri. Mereka berasumsi bahwa cara untuk mengembangkan potensi diri adalah dengan berpindah tempat kerja yang dirasa lebih baik." Selain itu, generasi milenial merasa tidak memiliki pemahaman tentang prinsip dan tujuan perusahaan saat mereka bekerja di perusahaan mereka. Mereka juga merasa tidak memiliki kepercayaan dari manajer senior.

Selama beberapa dekade, banyak pemberi kerja dan mahasiswa muda telah mengungkapkan kekhawatirannya bahwa pendidikan tinggi tidak cukup mempersiapkan lulusannya untuk menghadapi tuntutan pekerjaan. Mereka juga mengatakan bahwa mereka dapat berbuat lebih banyak untuk meningkatkan kemampuan kerja mereka (misalnya Cheng & Waldenberger, 2013; Higdon, 2016; Oraison et al., 2019; Tynjälä et al., 2006). Sebuah penelitian tentang kelayakan kerja lulusan menemukan

bahwa generasi Y dan Z menghadapi kesulitan dalam pekerjaan karena mereka tidak memiliki keterampilan umum (dalam Zenner-Höffkes et al., 2021).

Eisenberger et al., (1990) berpendapat bahwa pelatihan sebenarnya dapat mengurangi keinginan karyawan untuk pindah. Namun, penelitian Lin et al., (2023) menemukan bahwa keinginan untuk meninggalkan pekerjaan meningkat ketika ada pelatihan yang efektif di tempat kerja. Setiap sistem manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam pelatihan, yang membantu strategi organisasi dengan menyesuaikan kemampuan dan keterampilan karyawan untuk beradaptasi (Noe, 2020). Keterampilan khusus dan umum biasanya ditingkatkan melalui pelatihan (Christenko et al., 2020; Streeck, 2011). Perusahaan sering menawarkan pelatihan seperti keterampilan komunikasi, manajemen waktu, manajemen stres, dan keseimbangan kehidupan kerja kepada siswa yang belum memiliki pengalaman kerja setelah kuliah (Zenner-Höffkes et al., 2021). Teori SDM mengatakan bahwa meskipun pelatihan keterampilan umum meningkatkan kelayakan kerja, tetapi juga meningkatkan turnover (Becker, 1993; Campbell et al., 2012; Chatterjee, 2017).

Para peneliti manajemen dan ekonom terus berdebat tentang manfaat pelatihan dalam dunia kerja. Becker, (1993) berpendapat bahwa keterampilan umum meningkatkan produktivitas karyawan di semua perusahaan, sementara keterampilan "khusus" meningkatkan produktivitas karyawan di satu perusahaan. Singkatnya, akan ada lebih banyak peluang

kerja bagi karyawan yang memiliki keterampilan umum yang relevan untuk banyak perusahaan. Teori dukungan organisasi berasumsi bahwa karyawan akan memberi penghargaan kepada organisasi dengan keterlibatan kerja yang tinggi dan niat berpindah yang rendah (Koster et al., 2011). Oleh karena itu, pelatihan yang diberikan oleh pemberi kerja seharusnya mengurangi niat berpindah karyawan. Namun, dalam beberapa penelitian, pelatihan meningkatkan niat berpindah karyawan (Cheng & Waldenberger, 2013). Salah satu alasan yang diberikan untuk hal ini adalah bahwa karyawan merasa bahwa memberikan pelatihan adalah tanggung jawab organisasi dan bukan merupakan bentuk nyata dukungan untuk pengembangan pribadi karyawan.

Dukungan organisasi dapat didefinisikan sebagai "keyakinan global tentang sejauh mana organisasi peduli terhadap kesejahteraan karyawan dan menghargai kontribusi mereka". Jika ada dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan, ini dapat menghasilkan keuntungan timbal balik bagi pengusaha dan karyawan (Eisenberger et al., 1986). Karyawan yang bekerja untuk perusahaan yang memiliki dukungan orgnisasi yang kuat lebih cenderung berkomitmen dan setia kepada perusahaan. Dukungan organisasi adalah hubungan psikologis antara karyawan dan manajer dijelaskan oleh Eisenberger et al., (1990) ketika karyawan merasa dihargai dan dibutuhkan oleh perusahaan, mereka akan menganggap bahwa mereka harus mencapai tujuan perusahaan. Pada saat yang sama, karyawan juga

mungkin mulai mengharapkan keuntungan yang lebih tinggi ketika mereka menambah nilai bagi organisasi (Kurtessis et al., 2017).

Kepuasan kerja adalah sikap perilaku dan anteseden dari perilaku terencana, menurut teori perilaku terencana (Ajzen, 1985). Oleh karena itu, setiap kali karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya, sikap perilaku seperti itu dapat mendorong karyawan untuk meninggalkan pekerjaan, yang pada akhirnya mengarah pada perilaku turnover yang sebenarnya. Selama bertahun-tahun, banyak penelitian telah menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memprediksi perilaku pergantian karyawan secara umum dalam organisasi. Ini terlepas dari kenyataan bahwa ada beberapa keterbatasan dalam memprediksi secara akurat tingkat kepuasan kerja seorang karyawan secara individu (Arnold & Feldman, 1982; Hollenbeck & Williams, 1986; Huang & Su, 2016). Ada banyak faktor yang mempengaruhi organisasi dan individu, termasuk budaya organisasi, emosi, dan kepribadian karyawan. Faktor-faktor ini mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja tidak hanya mencakup reaksi dari berpikir, bertindak, dan perilaku seseorang, tetapi juga merupakan representasi dari kegembiraan atau emosi positif yang dihasilkan dari penilaian yang dilakukan oleh karyawan terhadap pengalaman mereka di tempat kerja. Lebih jelasnya, semakin banyak bagian pekerjaan yang sesuai dengan keinginan karyawan, semakin mudah untuk mencapai kepuasan kerja yang tinggi. Sebaliknya, semakin sedikit bagian pekerjaan yang sesuai dengan keinginan karyawan, semakin rendah kepuasan kerja seorang karyawan.

Pada era globalisasi yang semakin berkembang pesat, ada persaingan yang semakin ketat di tempat kerja. Hal ini mengarah pada kebutuhan perusahaan untuk mampu mempertahankan karyawan yang berkualitas agar mereka tetap setia dan produktif. Praktik SDM memungkinkan perusahaan untuk menunjukkan komitmen mereka kepada karyawan mereka, yang kemudian menghasilkan rasa setia yang lebih besar (Alhajaj & Ahmad, 2023). *Turnover intention* yang rendah adalah salah satu indikator yang dapat mengukur tingkat keberhasilan suatu perusahaan dalam mempertahankan karyawannya. *Turnover intention* adalah keinginan atau niat awal seseorang untuk meninggalkan pekerjaannya untuk mencari pekerjaan baru. Dalam industri saat ini, *turnover intention* sangat penting bagi sebuah perusahaan. Karena tingkat pergantian karyawan yang tinggi dapat berdampak negatif pada kinerja dan produktivitas sebuah perusahaan. Sebuah tanda bahwa seorang karyawan ingin meninggalkan perusahaan adalah *turnover intention.*

Staffelbach dalam Irvianti & Verina, (2015) menyatakan *turnover intention* adalah tahap awal sebelum *turnover* yang sebenarnya, dan merujuk pada kemungkinan bahwa seorang karyawan akan pindah tempat kerja dalam jangka waktu tertentu. Sebuah penelitian Pinnington et al., (2023) menemukan bahwa kepuasan kerja, dukungan organisasi, dan pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Namun, penelitian sebelumnya memiliki keterbatasan yang membuat peneliti tertarik untuk membuat penelitian lanjutan. Pinnington et al., (2023)

menyatakan penting untuk mengetahui lebih secara empiris tentang perbedaan individu pada karyawan lulusan karir awal yang mendukung atau meniadakan hubungan antara pelatihan dan niat berpindah karyawan. Selain perbedaan individu, mungkin ada variasi sistematis antar generasi. Misalnya, Generasi Z mungkin bertindak dan menghargai pelatihan lebih banyak daripada Generasi Y, kelompok peserta pascasarjana sebelumnya.

Dengan melihat mahasiswa magang di Daerah Istimewa Yogyakarta sebagai contoh, penelitian ini bertujuan untuk memberi perusahaan gambaran yang luas. Karena Generasi Z akan menjadi mayoritas karyawan di masa yang akan datang. Mahasiswa magang sangat penting dalam dunia kerja karena mereka adalah calon karyawan potensial yang akan bergabung dengan perusahaan setelah menyelesaikan studinya. Oleh karena itu, sangat penting untuk memahami faktor-faktor yang dapat memengaruhi keputusan mahasiswa magang terhadap *turnover intention*. Kota Yogyakarta dikenal sebagai kota mahasiswa di Indonesia. Ini diperkuat oleh fakta bahwa Daerah Istimewa Yogyakarta memiliki 40 universitas swasta dan negeri, serta peringkat 126 sebagai kota terbaik untuk kuliah di dunia versi QS Best Student Cities 2024. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pelatihan, dukungan organisasi, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada mahasiswa magang di Daerah Istimewa Yogyakarta.

1.2. Rumusan Masalah

Karena tingkat pergantian karyawan yang tinggi dapat berdampak negatif pada produktivitas dan kinerja perusahaan, *turnover intention* dapat dianggap sebagai indikasi awal bahwa seorang karyawan berencana untuk meninggalkan perusahaan. Ini adalah masalah penting bagi perusahaan dalam industri saat ini untuk mempertimbangkan *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan Pinnington et al., (2023) telah menunjukkan bahwa pelatihan, dukungan organisasi, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Namun dalam penelitian sebelumnya terdapat keterbatasan yang membuat peneliti tertarik untuk membuat penelitian lanjutan.

Penting untuk mengetahui lebih secara empiris tentang perbedaan individu pada karyawan lulusan karir awal yang mendukung atau meniadakan hubungan antara pelatihan dan niat berpindah karyawan. Selain perbedaan individu, mungkin ada variasi sistematis antar generasi. Misalnya, Generasi Z mungkin bertindak dan menghargai pelatihan lebih banyak daripada Generasi Y, kelompok peserta pascasarjana sebelumnya (Pinnington et al., 2023). Karena mahasiswa magang di tahun 2024 didominasi oleh Generasi Z. Oleh karena itu, rumusan masalah penelitian ini adalah bagaimana pengaruh pelatihan, dukungan organisasi, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada mahasiswa magang di Daerah Istimewa Yogyakarta.

1.3. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis mengidentifikasi pertanyaan inti dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Apakah pelatihan berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*?
2. Apakah pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap dukungan organisasi?
3. Apakah pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja?
4. Apakah dukungan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*?
5. Apakah dukungan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja?
6. Apakah kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti mengharapkan penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Untuk menguji pengaruh pelatihan terhadap *turnover intention.*
2. Untuk menguji pengaruh pelatihan terhadap dukungan organisasi.
3. Untuk menguji pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja.

4. Untuk menguji pengaruh dukungan organisasi terhadap *turnover intention*.
5. Untuk menguji pengaruh dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja.
6. Untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

1.5. Manfaat Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah, peneliti berharap bahwa penelitian ini dapat bermanfaat bagi berbagai pihak sebagai berikut :

1. Bagi Instansi Pendidikan

   Diharapkan penelitian ini akan meningkatkan pengetahuan dan pemahaman yang lebih besar terkait urgensi dan bagaimana pengaruh pelatihan, dukungan organisasi, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada mahasiswa magang di Daerah Istimewa Yogyakarta.

2. Bagi Perusahaan

   Diharapkan penelitian ini bisa membantu perusahaan untuk dapat memahami faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat *turnover intention* dan dapat mengambil langkah-langkah untuk meminimalkan tingkat *turnover intention* tersebut.

3. Bagi Penulis

Diharapkan penelitian ini dapat meningkatkan kemampuan dalam berpikir dan menyelesaikan masalah terkait penelitian, serta memberikan wawasan baru bagi peneliti yang akan segera turut berpartisipasi didalam dunia kerja.

4. Bagi Pihak Lain

Diharapkan penelitian ini dapat berguna sebagai bahan evaluasi, bahan rujukan, serta pertimbangan tentang pengaruh pelatihan, dukungan organisasi, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada mahasiswa magang di Daerah Istimewa Yogyakarta.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Pelatihan

1. Pengertian Pelatihan

Pelatihan menurut Gadi., (2018) adalah bagian dari pengetahuan tentang tindakan organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja individu dan kelompok dalam lingkungan organisasi. Seperti pembelajaran dan kemajuan, kemajuan pekerja, dan peningkatan aset manusia. Fokus pelatihan adalah untuk meningkatkan pelaksanaan tugas di tempat kerja atau tugas saat ini dengan memperoleh keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas.

Keterampilan khusus hanya berharga bagi satu perusahaan, tetapi keterampilan umum berharga bagi banyak perusahaan (Becker, 1993). Pelatihan mengacu pada upaya terencana perusahaan untuk memfasilitasi pembelajaran kompetensi, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan, yang bertujuan agar karyawan menguasai pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang ditekankan dalam pelatihan dan menerapkannya dalam aktivitas sehari-hari (Noe, 2020).

2. Prinsip-prinsip Pelatihan

Menurut Werther & Davis, (1999), menyatakan bahwa prinsip-prinsip pelatihan adalah sebagai berikut :

i. Partisipasi: Ketika karyawan berpartisipasi secara aktif, pembelajaran biasanya lebih cepat dan bertahan lebih lama. Partisipasi meningkatkan motivasi, sehingga karyawan belajar lebih cepat dan mempertahankannya.

ii. Repetisi: Pola memori akan diperkuat dengan repetisi. Pengulangan unsur-unsur utama dari pelatihan akan membuatnya mudah diingat kembali saat diperlukan.

iii. Relevansi: Jika materi yang dipelajari bermakna atau relevan dengan kebutuhan, pembelajaran akan lebih bermanfaat.

iv. Transferensi: Transferensi meningkatkan kecepatan seseorang dalam mempelajari pekerjaan jika program pelatihan lebih sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.

v. Umpan balik: Umpan balik memberikan informasi kepada karyawan tentang kemajuan mereka, dan umpan balik memungkinkan karyawan termotivasi untuk mengubah perilakunya agar mencapai prestasi secepat mungkin.

3. Indikator Pelatihan

Menurut Pinnington et al., (2023) dalam penelitiannya menyatakan indikator pelatihan sebagai berikut:

i. Banyaknya pelatihan setiap tahunnya.

ii. Durasi dalam setiap pelatihan.

iii. Banyaknya bidang yang ditawarkan dalam pelatihan.

iv. Partisipasi dalam pelatihan.

v. Total waktu pelatihan dalam setahun.

vi. Hasil yang diperoleh dari pelatihan.

2.1.2. Dukungan Organisasi

1. Pengertian Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi didefinisikan sebagai karyawan merasakan tentang "sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka" (Eisenberger et al., 1990). Dukungan organisasi merupakan pemahaman anggota secara umum mengenai sampai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan peduli pada kesejahteraan anggota. Komponen dari dukungan organisasi adalah sejauh mana anggota ini merasakan bahwa organisasi menghargai kontribusi dan peduli akan kesejahteraan mereka (Eisenberger et al., 2002).

Pratiwi & Muzakki dalam Fitriani et al., (2022) mendifinisikan Dukungan Organisasi sebagai bentuk dukungan dari organisasi yang dapat memunculkan persepsi karyawan yang telah memberi dukungan sesuai dengan norma yang berlaku, serta harapan karyawan di perusahaan. Menurut Untariet al., dalam Fitriani et al., (2022).

Dukungan organisasi merupakan bagaimana suatu organisasi mampu mengapresiasi kontribusi karyawan atas kemajuan organisasi serta perhatian yang diberikan terhadap karyawan atas kehidupan serta kebutuhannya.

2. Faktor-faktor Dukungan Organisasi

i. Keadilan: Keadilan prosedural merupakan cara yang digunakan untuk tujuan menentukan bagaimana mendistribusikan sumber daya di antara karyawan (Greenberg, dalam Eisenberger et al., 2002).

ii. Dukungan Atasan: Karyawan menilai secara umum tentang sejauh mana atasan menilai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Kottke & Sharafinski, dalam Eisenberger et al., 2002).

iii. Penghargaan Organisasi: Bentuk dari penghargaan organisasi ini adalah sebagai berikut:

a) Pelatihan. Pelatihan dalam bekerja dilihat sebagai investasi pada karyawan yang nantinya akan meningkatkan taraf dukungan organisasional yang dipersepsikan (Wayne dkk., dalam Eisenberger et al., 2002).

b) Gaji, pengakuan, dan promosi. Sesuai dengan teori dukungan organisasi, kesempatan untuk mendapatkan hadiah (gaji, pengakuan, dan promosi) akan meningkatkan kontribusi karyawan dan akan meningkatkan dukungan organisasional yang dirasakan (Eisenberger et al., 2002).

c) Keamanan dalam bekerja. Adanya jaminan bahwa organisasi ingin mempertahankan keanggotaan di masa depan memberikan indikasi yang kuat terhadap perceived organizational support (Griffith dkk., dalam (Eisenberger et al., 2002).

d) Peran stressor. Stress mengacu pada ketidakmampuan individu mengatasi tuntutan dari lingkungan.

3. Indikator Dukungan Organisasi

Menurut Eisenberger et al., (2002) indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat dukungan organisasional yang dirasakan, yaitu:

i. Organisasi menghargai kontribusi karyawan.
ii. Organisasi menghargai usaha ekstra yang telah karyawan berikan.
iii. Organisasi memperhatikan segala keluhan dari karyawan.
iv. Organisasi sangat peduli tentang kesejahteraan karyawan.
v. Organisasi memberitahu karyawan yang tidak melakukan pekerjaan dengan baik.
vi. Organisasi peduli dengan kepuasan secara umum terhadap pekerjaan karyawan.
vii. Organisasi menunjukan perhatian yang besar terhadap karyawan.
viii. Organisasi merasa bangga atas keberhasilan karyawan dalam bekerja

2.1.3. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Husein Umar, (2001) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaanya, khususnya mengenai kondisi pekerjaannya, apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginan. Dari pendapat itu dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan psikis seseorang yang dirasa menyenangkan oleh karyawan dalam lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya kebutuhan secara memadai.

Ellickson dan Logsdon dalam Suryani, (2022) memberikan pengertian yang luas yaitu sebagai rasa puas yang dirasakan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Barbara Sypniewska dalam Suryani, (2022) mendifinisikan kepuasan kerja sebagai rasa nyaman karyawan bekerja sebagai akibat dari adanya dukungan lingkungan kerja mereka. Disebutkan kepuasan yang dialami karena kenyamanan oleh adanya faktor hubungan interpersonal yang baik dalam organisasi seperti hubungan yang baik dengan teman kerja, hubungan dengan atasan, serta komunikasi yang tercipta dengan orang-orang yang ada dalam organisasi tempatnya bekerja.

2. Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Menurut pendapat Moh. As'ad dalam Titis Melani & Suhaji Suhaji, (2012), faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain:

i. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, perasaan kerja.

ii. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, perlengkapan kerja, sirkulasi udara, kesehatan pegawai.

iii. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, yang meliputi sistem penggajian, jaminan sosial, besarnya tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan lain-lain.

iv. Faktor Sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi social baik antara sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.

3. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Widodo dalam Nabawi, (2019) berpendapat bahwa ada lima indikator dari kepuasan kerja,yaitu:

i. Gaji, yaitu jumlah yang diterima sebanding dengan keadaan atau tekanan yang dirasakan karyawan.

ii. Pekerjaan, sejauh mana pekerjaan dianggap kayawan menyenangkan dan memberikan kesempatan untuk belajar serta menerima tanggung jawab.

iii. Rekan kerja, yaitu rekan kerja yang mendukung dan berkompeten dalam tim.

iv. Atasan, yaitu seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan pekerjaan. Cara kerja atasan juga dapat dirasa tidak menyenagkan bagi seseorang atau juga dirasa menyenangkan, hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

v. Kesempatan promosi, yaitu kemungkinan seorang karyawan dirasa dapat berkembang melalui promosi kenaikan jabatan, seorang karyawan dapat merasakan adanya kesempatan untuk naik jabatan atau tidak. Hal ini juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang.

vi. Lingkungan kerja yang, yaitu lingkungan fisik dan psikologis yang dirasakan karyawan selama berada di tempat kerja.

2.1.4. *Turnover Intention*

1. Pengertian *Turnover Intention*

Yücel, (2012) berpendapat bahwa *turnover intention* dapat diartikan sebagai faktor mediasi antara sikap ingin keluar dengan benar-benar keluar yang dilakukan seorang karyawan dalam perusahaan tampat karyawan tersebut bekerja saat ini. Terdapat tanda-tanda yang dapat dilihat jika seorang karyawan ingin atau memiliki niat untuk meninggalkan pekerjaannya diantaranya yaitu adanya peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja yang dilakukan seorang karyawan, karyawan mulai malas dalam bekerja, absensi karyawan yang tiba-tiba

meningkat, peningkatan protes terhadap atasan yang dilakukan oleh karyawan serta perilaku diluar kebiasaan karyawan yang berbeda dari biasanya. Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah keinginan atau niat karyawan untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan secara sukarela dengan tujuan untuk mendapatkan pekerjaan baru yang dirasa karyawan lebih baik dari sebelumnya.

2. **Faktor-faktor *Turnover Intention***

Menurut Mobley et al., (1978) terdapat 3 faktor yang mempengaruhi turnover intention yaitu:

i. Kepuasan kerja: Ketika karyawan merasa tidak puas terhadap perusahaan tempat bekerja maka semakin besar pula tingkat *turnover intention*.

ii. Kemungkinan transfer dalam perusahaan

iii. Tersedianya alternatif pekerjaan di perusahaan lain: Semakin banyaknya lowongan pekerjaan di tempat lain serta bursa kerja yang lebih menjanjikan akan semakin membuat intensitas turnover meningkat.

3. Indikator *Turnover Intention*

Menurut Mobley et al., (1978) terdapat beberapa indikator pengukuran *turnover intention* yaitu antara lain:

i. Niat untuk keluar *(intentiontoquit)*

Menggambarkan sesorang yang berniat keluar. Hal ini terjadi ketika seseorang tersebut sudah mendapatkan pekerjaan baru sehingga ia bisa memutuskan apakah akan tetap tinggal di tempat kerjanya atau keluar dari pekerjaannya.

ii. Pencarian alternatif pekerjaan *(intention to search for alternatives)*

Mencerminkan seseorang yang memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Jika secara terus menerus seseorang memikirkan untuk meninggalkan tempat kerjanya, maka orang tersebut akan mencari perusahaan lain yang dirasa memiliki peluang lebih baik.

iii. Memikirkan untuk keluar *(thinkingofquitting)*

Suatu cerminan dari seseorang untuk tetap berada di pekerjaannya atau keluar dari pekerjaan tersebut. Penyebabnya yakni perasaan tidak puas dan akhirnya memiliki keinginan untuk keluar dari tempatnya bekerja.

2.2. Penelitian Terdahulu

2.2.1. Hubungan Pengaruh Pelatihan terhadap *Turnover Intention*

Menurut Ertan & Şeşen, (2022) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Dukungan terhadap pelatihan berhubungan langsung dengan *turnover intention*. Jumlah karyawan cenderung lebih sedikit yang melaporkan niat keluar ketika mereka diberi dukungan pengembangan professional melalui

akses terhadap pelatihan dan kegiatan pendidikan lainnya dan melalui dorongan langsung dari supervisor.

Menurut Ahn & Huang, (2020) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa baik pelatihan umum maupun pelatihan khusus dapat menurunkan niat *turnover* karyawan dapat disimpulkan pelatihan berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Secara khusus, berdasarkan perspektif pertukaran sosial, investasi perusahaan dalam pelatihan umum juga dapat memberikan kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan keterampilan umum mereka. Karyawan cenderung mengenali peluang seperti itu sebagai 'timbal balik' atau pertukaran sosial atas pekerjaan mereka, sehingga meningkatkan rasa identifikasi mereka dengan organisasi.

Menurut Albtoosh et al., (2022) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara pelatihan dan *turnover intention* dan didukung. Hal ini menunjukkan bahwa peserta pelatihan merasa puas dengan pelatihannya program tidak memiliki niat untuk meninggalkan organisasi. Dengan kata lain pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan dampaknya terhadap *turnover intention*.

Menurut Pangau et al., (2023) hasil penelitiannya adalah variabel pelatihan kerjamemiliki pengaruh langsung yang negatifdan signifikan terhadap variabel *turnover intention* di PT. Angkasa Pura I (PERSERO) Kantor Cabang Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado.

Menurut Fifaldyovan & Supriyanta, (2022) hasil penelitiannya menunjukkan pelatihan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, perusahaan jasa pelayaran perlu meningkatkan pemahaman mengenai praktik pelatihan SDM yang efektif dan efisien untuk menurunkan niat berhenti kerja.

H1 : Terdapat pengaruh negatif pelatihan terhadap turnover intention

2.2.2. Hubungan Pengaruh Pelatihan terhadap Dukungan Organisasi

Menurut Pinnington et al., (2023) hasil penelitiannya menunjukkan pelatihan mempunyai hubungan positif dengan dukungan organisasi. Praktik MSDM seperti pelatihan dan pengembangan kemungkinan besar dipengaruhi secara signifikan oleh persepsi individu mengenai jumlah dukungan organisasi yang mereka terima. Karyawan baru akan waspada terhadap tanda-tanda dukungan organisasi baik formal maupun informal dalam interaksi mereka dengan atasan langsung dan rekan kerja baru.

Menurut Ismail et al., (2024) hasil penelitiannya menunjukkan dukungan para pemimpin semakin positif hasil peserta pelatihan. berbagai jenis dukungan yang diberikan oleh pemimpin dalam mengelola fungsi kerja (misalnya, program pelatihan) dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk mempelajari dan menerapkan kompetensi terkini untuk mencapai tujuan pekerjaan.

Menurut Rawashdeh & Tamimi, (2019) hasil penelitiannya menunjukkan terdapat hubungan yang kuat antara persepsi ketersediaan

pelatihan dan persepsi dukungan supervisor terhadap pelatihan. Temuan penelitian ini juga menegaskan bahwa dukungan supervisor sangat signifikan dalam memotivasi karyawan untuk berpartisipasi dalam program pelatihan di perusahaan dan potensi penerapan keterampilan yang dipelajari. Hal ini mungkin disebabkan oleh budaya yang ada yang sangat mementingkan hubungan pribadi dibandingkan sistem itu sendiri.

Menurut Muliadi et al., (2023) hasil penelitiannya menunjukkan pelatihan berpengaruh positif terhadap dukungan organisasi pada SPN Polda Sulawesi Selatan, sehingga jika pendidikan dan pelatihan meningkat maka dukungan organisasi juga akan meningkat. Dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh terhadap dukungan organisasi pada Sekolah Polisi Negara (SPN) Polda Sulawesi Selatan.

Menurut Dinianti, (2024) hasil penelitiannya menunjukkan Dukungan organisasi dapat memoderasi pengaruh pelatihan dengan arah positif dan signifikan. Hal ini dapat menunjukkan bahwa implementasi kebijakan dukungan organisasi secara efektif dapat memperkuat atau meningkatkan efektivitas pelatihan beserta memberikan dampak positif yang lebih besar pada kinerja karyawan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya.

H2 : Terdapat pengaruh positif pelatihan terhadap dukungan organisasi

2.2.3. Hubungan Pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Rahayu et al., (2019) hasil penelitiannya menunjukkan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Ditemukan bahwa jika pelatihan yang dirasakan oleh pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Jambi (SETDA) khususnya pada metode pelatihan yang tinggi maka akan mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Menurut Aktar, (2023) hasil penelitiannya menunjukkan dampak positif yang signifikan dari metode pelatihan dan pengembangan yang dipilih terhadap kepuasan kerja karyawan bank komersial di Bangladesh. Pelatihan informal merupakan beberapa teknik pelatihan yang memberikan pengaruh baik terhadap kepuasan kerja.

Menurut Mampuru et al., (2024) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan mempunyai dampak positif terhadap kepuasan kerja. Sebagian besar responden menganggap pelatihan dan pengembangan bermanfaat dalam meningkatkan kepuasan kerja. Pasokan elemen motivasi, seperti pelatihan dan pengembangan, membuat orang puas dalam pekerjaannya

Menurut Resnadita, (2020) hasil penelitiannya menunjukkan pelatihan berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja. Pelatihan berhubungan dengan sebuah proses saat seseorang dengan kemampuannyamembantu tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Nanda & Namora, (2020) hasil penelitiannya menunjukkan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan PT Bumisari Prima (produksi tepung tapioka). Pelatihan merupakan kewajiban perusahaan dan semua pihak yang terkait dalam pengembangan dan perencanaan usaha. Hal ini dikarenakan dengan diadakannya pelatihan, maka perusahaan melakukan investasi jangka panjang terhadap pengembangan nilai yang dimiliki perusahaan.

H3 : Terdapat pengaruh positif pelatihan terhadap kepuasan kerja

2.2.4. Hubungan Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap *Turnover Intention*

Menurut Pinnington et al., (2023) hasil penelitiannya menunjukkan dukungan organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan baru maka akan semakin mengurangi *turnover intention* mereka.

Menurut Songén, Z., & Seng, T. L., (2022) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa semakin banyak dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan maka akan membangkitkan apresiasi dan timbal balik karyawan kepada organisasi. Hal tersebut memfasilitasi hubungan yang lebih baik dengan organisasi dan *turnover intention* yang lebih rendah.

Menurut Zhu et al., (2023) hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa dukungan organisasi secara signifikan mengurangi niat berpindah. Studi ini memungkinkan manajer keperawatan menengah dan senior untuk

melakukan hal tersebut untuk mendapatkan lebih banyak wawasan tentang peran dukungan organisasi. Dukungan organisasi dapat mengurangi efek samping keperawatan dengan memperbaiki sistem pengelolaan rumah sakit. Sementara itu, ketika perawat mengalami kejadian buruk sebagai korban sekunder, dukungan organisasi yang efektif dapat mengurangi kecemasan perawat, gangguan tidur, dan kelelahan karena pekerjaan.

Menurut Hidayah & Litfiana, (2024) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang baik akan berakibat pada penuruan *turnover intention* atau dukungan organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti bahwa persepsi dukungan organisasi memberi kontribusi yang besar dalam mengurangi tingkat turnover karyawan.

Menurut Merlysabella & Subiyanto, (2022) hasil penelitiannya menunjukkan dukungan organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. dengan meningkatkan dukungan organisasi akan menurunkan niat karyawan untuk meninggalkan organisasi, terlepas dari itu bahwa dukungan organisasi akan menjadi predictor utama pada *turnover intention*.

H4: Terdapat pengaruh negatif dukungan organisasi terhadap turnover intention

2.2.5. Hubungan Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Pinnington et al., (2023) hasil penelitiannya menunjukkan dukungan organisasi yang dirasakan karyawan baru akan semakin meningkatkan kepuasan kerja mereka. Dukungan organisasi yang dirasakan membuat karyawan baru merasa di perhatikan dan dianggap sehingga membuat mereka merasa puas terhadap atasannya dan membuat kepuasan kerja mereka meningkat.

Menurut KaraaliOğlu & Karabulut, (2019) penelitiannya yang dilakukan pada sektor energi mengungkapkan bahwa persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi mempunyai pengaruh positif secara langsung pada tingkat kepuasan kerja mereka. kepuasan karyawan yang meningkat adalah salah satu hasil bermanfaat yang diperoleh dari dukungan organisasi. kepedulian organisasi sangat penting untuk kualitas hubungan antara organisasi dan karyawan. Individu diharapkan dihargai oleh organisasi mereka.

Menurut To & Huang, (2022) hasil penelitiannya menunjukkan dukungan organisasi yang dirasakan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. dukungan organisasi yang dirasakan memiliki dampak total terbesar terhadap kepuasan kerja menyiratkan bahwa persepsi dukungan dari dan kepada organisasi cenderung bersifat timbal balik. Temuan empiris mengungkapkan hubungan yang kompleks antara hubungan langsung (melalui persepsi dukungan organisasi) dan kepuasan kerja.

Menurut Hidayah & Litfiana, (2024) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang semakin baik akan berakibat pada kepuasan kerja yang meningkat atau dukungan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa dukungan organisasi memberi kontribusi yang besar dalam penciptaan kepuasan kerja.

Menurut Merlysabella & Subiyanto, (2022) hasil penelitiannya menunjukkan dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. karyawan yang diperlakukan dengan baik kepada organisasi melalui pemberian reward berupa finansial maupun non finansial maka karyawan akan merasakan mendapat dukungan organisasi, sehingga mereka akan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi dan membalasnya dengan kinerja yang baik.

H5 : Terdapat pengaruh positif dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja

2.2.6. Hubungan Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Menurut Pinnington et al., (2023) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan semakin menurunkan *turnover intention* pada karyawan baru. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan baru membuat mereka nyaman berada di organisasi, hal itu membuat mereka kecil keingininan untuk berpindah atau meninggalkan organisasi.

Menurut Ladelsky & Lee, (2023) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Akumulasi bukti menunjukkan bahwa kepuasan kerja (rendah) mungkin merupakan prediktor terbaik *turnover intention*. kepergian karyawan teknologi dari pekerjaan sebagai kerugian bagi perusahaan hal itu dapat dicegah dengan manajer harus memperhatikan kepuasan kerja karyawan untuk menurunkan *turnover intention*.

Menurut Maharani & Tamara, (2024) hasil penelitiannya menunjukkan kepuasan kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap niat berpindah. Oleh karena itu, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka semakin rendah keinginan karyawan untuk berpindah. Hal ini menunjukkan orang-orang dengan tingkat kepuasan kerja yang buruk memilih untuk meninggalkan pekerjaan mereka saat ini dengan harapan menemukan pekerjaan yang lebih memuaskan dan lebih baik.

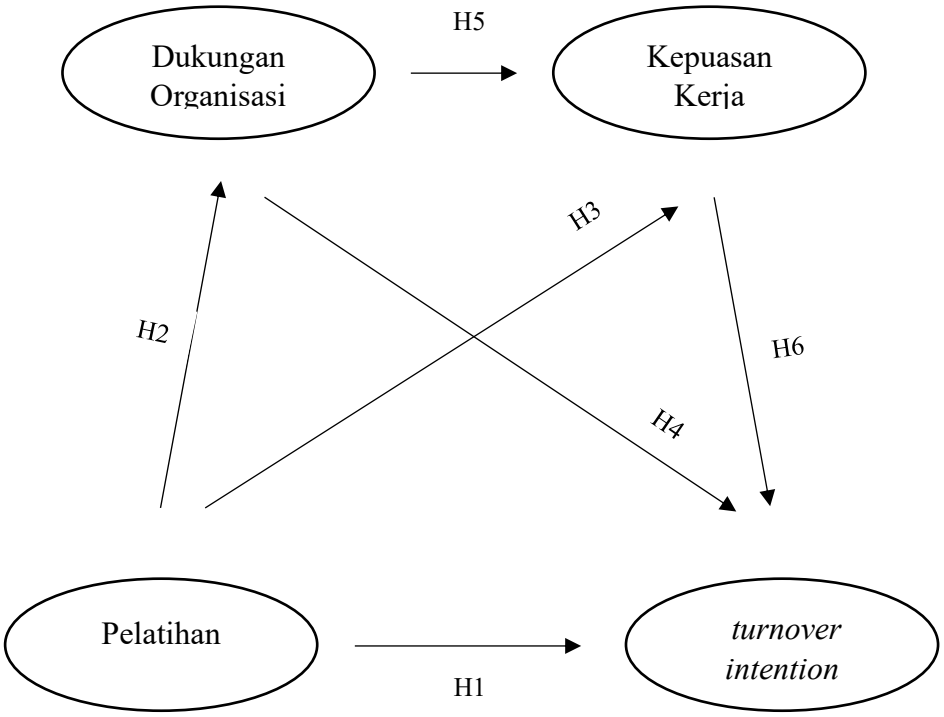
Menurut Hidayah & Litfiana, (2024) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang baik akan berakibat pada penurunan *turnover intention* atau kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja memberi kontribusi yang besar dalam mengurangi tingkat turnover karyawan.

Menurut Merlysabella & Subiyanto, (2022) hasil penelitiannya menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap

turnover intention. kepuasan kerja berperan penting untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang potensial, dengan meningkatkan kepuasan kerja dapat meningkatkan loyalitas dan menghindari terjadinya *turnover intention*, sehingga tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dapat tercapai.

H6 : Terdapat pengaruh negatif kepuasan kerja terhadap turnover intention

2.3. Model Penelitian



Gambar 2.1 Model Penelitian

Sumber: (Pinnington et al., 2023)

2.4. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan variabel yang diteliti, maka penulis penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. H1: Terdapat pengaruh negatif pelatihan terhadap *turnover intention*.
2. H2: Terdapat pengaruh positif pelatihan terhadap dukungan organisasi.
3. H3: Terdapat pengaruh positif pelatihan terhadap kepuasan kerja.
4. H4: Terdapat pengaruh negatif dukungan organisasi terhadap *turnover intention.*

5. H5: Terdapat pengaruh positif dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja.
6. H6: Terdapat pengaruh negatif kepuasan kerja terhadap *turnover intention.*

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yang mengandalkan pengukuran objektif dan matematis terhadap sampel data yang dikumpulkan melalui instrumen seperti kuesioner, tes, atau lainnya untuk membuktikan atau menguji hipotesis (dugaan sementara) yang ingin diteliti. Menurut Creswell, (2014) penelitian kuantitatif adalah cara untuk mengungkap teori-teori tertentu dengan melihat bagaimana variabel-variabel dalam penelitian berhubungan satu sama lain. Metode ini dikenal sebagai penelitian kuantitatif karena didasarkan pada asumsi, menentukan variabel, dan kemudian menganalisis metode penelitian yang sah atau terbukti.

Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *purposive sampling* dan populasinya yaitu mahasiswa di Yogyakarta yang telah melakukan magang. Turner, (2020) menyatakan bahwa purposive sampling adalah metode pengambilan sampel yang digunakan ketika peneliti sudah memiliki standar target individu dengan ciri yang relevan dengan judul penelitian. Dalam penelitian ini, mahasiswa di Yogyakarta yang sudah melakukan magang yang akan diberikan kuisioner. Pembagian kuesioner ini menggunakan metode pengumpulan data penelitian dengan memberi responden daftar pertanyaan tertulis untuk dijawab melalui Google Form.

3.2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Daerah Istimewa Yogyakarta. Alasan memilih Daerah Istimewa Yogyakarta sebagai lokasi penelitian adalah karena kota ini telah dikenal sebagai kota mahasiswa di Indonesia. Hal itu diperkuat dengan Daerah Istimewa Yogyakarta menduduki peringkat 126 dunia sebagai kota terbaik untuk kuliah atau dapat dikatakan sebagai kota paling ramah pelajar versi *QS Best Student Cities* 2024. Hal tersebut juga dibuktikan dengan terdapat 40 universitas swasta dan negeri di Daerah Istimewa Yogyakarta.

3.3. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah atribut atau elemen yang diinginkan untuk diukur dan diamati oleh responden. Variabel penelitian juga mencakup data yang dikumpulkan yang berkaitan dengan subjek penelitian dan juga menjelaskan status atau nilai masing-masing subjek penelitian (Tritjahjo dalam Purwanto, 2019).

3.4. Variabel Eksogen

Variabel dalam model atau sistem yang dianggap sebagai faktor atau penyebab yang dapat mempengaruhi variabel lain tetapi tidak dipengaruhi oleh variabel lain dalam model atau sistem tersebut disebut variabel eksogen. Variabel eksogen ditandai dengan simbol (X). Variabel eksogen dalam penelitian ini adalah pelatihan ditandai (X_1), dukungan organisasi ditandai (X_2) dan kepuasan kerja ditandai (X_3).

3.5. Variabel Endogen

Variabel eksogen (atau variabel lain dalam sistem) mempengaruhi model atau sistem, dan variabel endogen adalah konsekuensi dari model atau sistem tersebut. Variabel endogen ditandai dengan simbol (*Y*). Variabel endogen dalam penelitian ini adalah *turnover intention* ditandai (*Y*).

3.6. Definisi Operasional

Sekaran & Bougie, (2016) berpendapat bahwa definisi operasional adalah suatu sistem yang dibuat dengan mempertimbangkan dimensi, aspek, atau karakteristik yang diperlihatkan oleh aspek variabel dan memasukkan aspek-aspek tersebut ke dalam komponen yang dapat atau dapat diukur. Mengamati dan kemudian membuat indikator untuk mengukur konsep.

3.6.1. Pelatihan (X_1)

Menurut Gadi., (2018), pelatihan adalah bagian dari pengetahuan tentang tindakan organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja individu dan kelompok dalam lingkungan organisasi. Seperti pembelajaran dan kemajuan, kemajuan pekerja, dan peningkatan aset manusia. Fokus pelatihan adalah untuk meningkatkan pelaksanaan tugas di tempat kerja atau tugas saat ini dengan memperoleh keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas.

Menurut Pinnington et al., (2023) dalam penelitiannya menyatakan indikator pelatihan sebagai berikut:

i. Banyaknya pelatihan setiap tahunnya.

ii. Durasi dalam setiap pelatihan.

iii. Banyaknya bidang yang ditawarkan dalam pelatihan.

iv. Partisipasi dalam pelatihan.

v. Total waktu pelatihan dalam setahun.

vi. Hasil yang diperoleh dari pelatihan.

3.6.2. Dukungan Organisasi (X_2)

Dukungan organisasi didefinisikan sebagai karyawan merasakan tentang "sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka" (Eisenberger et al., 1990). Dukungan organisasi merupakan pemahaman anggota secara umum mengenai sampai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan peduli pada kesejahteraan anggota. Komponen dari dukungan organisasi adalah sejauh mana anggota ini merasakan bahwa organisasi menghargai kontribusi dan peduli akan kesejahteraan mereka (Eisenberger et al., 2002).

Menurut Eisenberger et al., (2002)indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat dukungan organisasional yang dirasakan, yaitu:

i. Organisasi menghargai kontribusi karyawan.

ii. Organisasi menghargai usaha ekstra yang telah karyawan berikan.

iii. Organisasi memperhatikan segala keluhan dari karyawan.

iv. Organisasi sangat peduli tentang kesejahteraan karyawan.

v. Organisasi memberitahu karyawan yang tidak melakukan pekerjaan dengan baik.

vi. Organisasi peduli dengan kepuasan secara umum terhadap pekerjaan karyawan.

vii. Organisasi menunjukan perhatian yang besar terhadap karyawan.

viii. Organisasi merasa bangga atas keberhasilan karyawan dalam bekerja

3.6.3. Kepuasan Kerja (X_3)

Menurut Husein Umar, (2001) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaanya, khususnya mengenai kondisi pekerjaannya, apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginan. Dari pendapat itu dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan psikis seseorang yang dirasa menyenangkan oleh karyawan dalam lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya kebutuhan secara memadai.

Menurut Widodo dalam Nabawi, (2019) berpendapat bahwa ada lima indikator dari kepuasan kerja,yaitu:

i. Gaji, yaitu jumlah yang diterima sebanding dengan keadaan atau tekanan yang dirasakan karyawan.

ii. Pekerjaan, sejauh mana pekerjaan dianggap kayawan menyenangkan dan memberikan kesempatan untuk belajar serta menerima tanggung jawab.

iii. Rekan kerja, yaitu rekan kerja yang mendukung dan berkompeten dalam tim.

iv. Atasan, yaitu seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan pekerjaan. Cara kerja atasan juga dapat dirasa tidak menyenagkan bagi seseorang atau juga dirasa menyenangkan, hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

v. Kesempatan promosi, yaitu kemungkinan seorang karyawan dirasa dapat berkembang melalui promosi kenaikan jabatan, seorang karyawan dapat merasakan adanya kesempatan untuk naik jabatan atau tidak. Hal ini juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang.

vi. Lingkungan kerja, yaitu lingkungan fisik dan psikologis yang dirasakan karyawan selama berada di tempat kerja.

3.6.4. *Turnover Intention* (*Y*)

Yücel, (2012) berpendapat bahwa *turnover intention* dapat diartikan sebagai faktor mediasi antara sikap ingin keluar dengan benar-benar keluar yang dilakukan seorang karyawan dalam perusahaan tampat karyawan tersebut bekerja saat ini. Terdapat tanda-tanda yang dapat dilihat jika seorang karyawan ingin atau memiliki niat untuk meninggalkan pekerjaannya diantaranya yaitu adanya peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja yang dilakukan seorang karyawan, karyawan mulai malas dalam bekerja, absensi karyawan yang tiba-tiba meningkat, peningkatan protes terhadap atasan yang dilakukan oleh karyawan serta perilaku diluar kebiasaan karyawan yang berbeda dari biasanya. Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah keinginan atau

niat karyawan untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan secara sukarela dengan tujuan untuk mendapatkan pekerjaan baru yang dirasa karyawan lebih baik dari sebelumnya.

Menurut Mobley et al., (1978) terdapat beberapa indikator pengukuran *turnover intention* yaitu antara lain:

i. Niat untuk keluar (*intentiontoquit*)

Menggambarkan sesorang yang berniat keluar. Hal ini terjadi ketika seseorang tersebut sudah mendapatkan pekerjaan baru sehingga ia bisa memutuskan apakah akan tetap tinggal di tempat kerjanya atau keluar dari pekerjaannya.

ii. Pencarian alternatif pekerjaan (*intention to search for alternatives*)

Mencerminkan seseorang yang memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Jika secara terus menerus seseorang memikirkan untuk meninggalkan tempat kerjanya, maka orang tersebut akan mencari perusahaan lain yang dirasa memiliki peluang lebih baik.

iii. Memikirkan untuk keluar (*thinkingofquitting*)

Suatu cerminan dari seseorang untuk tetap berada di pekerjaannya atau keluar dari pekerjaan tersebut. Penyebabnya yakni perasaan tidak puas dan akhirnya memiliki keinginan untuk keluar dari tempatnya bekerja.

3.7. Populasi dan Sampel

3.7.1. Populasi

Populasi adalah sekelompok atau sekumpulan subjek atau objek dengan ciri-ciri dan sifat tertentu yang ditentukan dan juga dipertimbangkan oleh peneliti untuk mencapai suatu kesimpulan penelitian. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah mahasiswa yang sudah melaksanakan magang. Namun peneliti hanya berfokus pada mahasiswa magang yang berada di Daerah Istimewa Yogyakarta dengan alasan karena Yogyakarta telah dikenal sebagai kota mahasiswa di Indonesia. Hal itu diperkuat dengan Daerah Istimewa Yogyakarta menduduki peringkat 126 dunia sebagai kota terbaik untuk kuliah atau dapat dikatakan sebagai kota paling ramah pelajar versi *QS Best Student Cities* 2024. Hal tersebut juga dibuktikan dengan terdapat 40 universitas swasta dan negeri di Daerah Istimewa Yogyakarta. Oleh karena itu peneliti menganggap mahasiswa di Daerah Istimewa Yogyakarta sudah cukup mewakili sampel penelitian ini.

3.7.2. Sampel Penelitian

Menurut Sekaran & Bougie, (2016) menjelaskan bahwa sampel adalah bagian dari populasi yang terdiri dari beberapa anggota terpilih. Sampel adalah sebagian dari keseluruhan objek yang diambil dan dianggap dapat mewakili seluruh populasi. Teknik Sampling yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling*. Dengan teknik pengambilan sampel *Purposive sampling* adalah pengambilan sampel yang

mengacu kepada pemilihan peserta secara sengaja berdasarkan karakteristik, pengetahuan, pengalaman, atau kriteria lainnya.

Responden diyakinkan bahwa anonimitas mereka akan dijaga, dan data yang dikumpulkan hanya akan dianalisis setelah dilakukan pengumpulan. Langkah ini bertindak sebagai kontrol ex-ante untuk bias metode umum sekaligus memenuhi persyaratan etika penelitian. Dalam penelitian ini jumlah indikator adalah 26, sehingga dengan menggunakan perhitungan rumus (Hair, 2017) yaitu sepuluh kali jumlah indikator untuk menggunakan SEM-PLS maka jumlah sampel yang dibutuhkan sebanyak 260 mahasiswa di Daerah Istimewa Yogyakarta yang sudah melaksanakan magang. Jumlah sampel akan mempengaruhi kualitas penelitian. Salah satu yang berhubungan dengan kualitas sampel adalah ketepatan dan jumlah (Sekaran & Bougie, 2016).

3.8. Jenis Data dan Cara Pengumpulan Data

3.8.1. Jenis Data

1. Data Primer

   Sekaran & Bougie, (2016) mengungkapkan bahwa data primer adalah data yang dikumpulkan dari pihak pertama dan digunakan untuk merumuskan pemecahan dan menelusuri masalah yang menggambarkan data yang dapat diamati secara langsung. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner dengan bantuan Google Forms, yang memudahkan penyebaran kuesioner dengan cepat.

2. Data Sekunder

Sekaran & Bougie, (2016) mengungkapkan bahwa Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber data sebelumnya. Sumber data ini dapat berasal dari literatur, buku, atau jurnal yang digunakan dalam penelitian sebelumnya.

3.8.2. Metodologi Pengumpulan

Data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai media pengumpulan data. Sekaran & Bougie, (2016) mengungkapkan kuisioner adalah sebagai teknik untuk awalnya membuat daftar pertanyaan yang telah ditulis sebelumnya untuk diberikan kepada responden. Daftar pertanyaan kuisioner diambil dari studi peer-review.

Setiap item respon dalam kuesioner diberi skor menggunakan skala Likert. Sekaran & Bougie, (2016) menjelaskan bahwa Skala Likert merupakan ukuran statistik yang memungkinkan untuk melihat seberapa berpengaruh subjek penelitian setuju atau tidak setuju terhadap pernyataan yang dijelaskan oleh indikator variabel.

Berikut merupakan beberapa cara kategori yang digunakan dalam Skala Likert:

Tabel 3.1 Skala Likert

Jawaban	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Netral (N)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

3.9. Pengujian Instrumen Penelitian

3.9.1. Uji Validitas

Menurut Al Hakim et al., (2021) Uji validitas adalah indeks yang menunjukkan bahwa alat ukur benar-benar mengukur objek yang ingin diukur. Akurasi eksperimen berkorelasi dengan validitas ini. Pengujian validitas dilakukan untuk memastikan apakah jawaban responden sesuai dengan penelitian ini.

Tujuan dari validitas adalah untuk melihat seberapa jauh butir-butir (variabel) yang diukur menyangkut satu sama lainnya.

1. Suatu instrument dikatakan valid apabila nilai r hitung (correlated / total indikator) > r tabel, artinya alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data valid.
2. Sedangkan jika nilai r hitung (correlated / total indikator) < r tabel, artinya alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data tidak valid.

Hal yang dilakukan sebelum menunjukkan bahwa semua indikator pernyataan layak dijadikan instrumen penelitian adalah melakukan uji sampel besar sebanyak 50 responden. Tingkat signifikansi 5% jika r hitung > r tabel maka pernyataan tersebut valid. Sedangkan jika r hitung < r tabel maka pernyataan tersebut tidak valid. Berikut ini adalah hasil uji validitas:

Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas dari Item – Item Variabel Penelitian

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Pelatihan	PE1	0,855	0,273	Valid
	PE2	0,784	0,273	Valid
	PE3	0,748	0,273	Valid
	PE4	0,545	0,273	Valid
	PE5	0,782	0,273	Valid
	PE6	0,867	0,273	Valid
Dukungan Organisasi	DO1	0,759	0,273	Valid
	DO2	0,762	0,273	Valid
	DO3	0,802	0,273	Valid
	DO4	0,426	0,273	Valid
	DO5	0,808	0,273	Valid
	DO6	0,735	0,273	Valid
Kepuasan Kerja	KK1	0,781	0,273	Valid
	KK2	0,829	0,273	Valid
	KK3	0,818	0,273	Valid
	KK4	0,888	0,273	Valid
	KK5	0,896	0,273	Valid
	KK6	0,867	0,273	Valid
	KK7	0,830	0,273	Valid
	KK8	0,738	0,273	Valid
Turnover Intention	TI1	0,885	0,273	Valid
	TI2	0,915	0,273	Valid
	TI3	0,925	0,273	Valid
	TI4	0,920	0,273	Valid
	TI5	0,867	0,273	Valid
	TI6	0,809	0,273	Valid

Sumber: Output SPSS Terlampir

Berdasarkan hasil uji validitas dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan variabel yang diajukan untuk responden adalah valid karena dilihat dari nilai r hitung > r tabel (0,273) sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang ada dalam kuesioner tersebut dapat dikatakan layak sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian

3.9.2. Pengujian Reliabilitas

Menurut Al Hakim et al., (2021) uji reliabilitas adalah merujuk pada tingkat kepercayaan yang ditempatkan dalam sebuah alat ukur. Uji reliabilitas digunakan dengan tujuan untuk mengevaluasi sejauh mana alat ukur tersebut konsisten dalam mengukur variabel penelitian. Dengan kata lain, uji reliabilitas memungkinkan peneliti untuk dapat menilai apakah kuisioner dapat diandalkan untuk mengukur variabel penelitian, bahkan jika digunakan berulang kali. Suatu kuesioner dianggap reliabel jika jawaban dari responden pada pernyataan-pernyataan tetap konsisten atau sama dan stabil ketika diukur pada waktu yang berbeda. Dalam penelitian ini, koefisien Alpha digunakan sebagai metode untuk mengukur reliabilitas, dan nilai Alpha berkisar antara 0 hingga 1. Semakin tinggi nilai Alpha, semakin tinggi tingkat reliabilitasnya.

Uji realibilitas dilakukan secara keseluruhan terhadap semua butir-butir atau item pertanyaan yang terdapat di kuisioner yang akan diteliti. Dasar yang digunakan dalam pengambilan keputusan terhadap uji reliabilitas yaitu:

1. Jika nilai dari Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70 maka kuisinoner bisa dikatakan reliabel.
2. Sementara, jika nilai dari Cronbach's Alpha lebih kecil dari 0,70 kuisioner dikatakan tidak reliabel.

Hal yang dilakukan setelah menunjukkan bahwa semua variabel pernyataan layak dijadikan instrumen penelitian. Pernyataan dapat di katakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,7. Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas:

Tabel 3.3 Hasil Uji Reliabilitas Item – Item Variabel Penelitian

Variabel	*Cronbach's Alpha*	Keterangan
Pelatihan	0,849	Reliabel
Dukungan Organisasi	0,789	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,927	Reliabel
Turnover Intention	0,945	Reliabel

Berdasarkan tabel 3.3 hasil uji reliabilitas dapat diketahui bahwa semua variabel dalam pernyataan dinyatakan reliabel karena telah memenuhi nilai yang disyaratkan yaitu dengan nilai *Cronbach Alpha* > 0,7.

3.10. Teknik Analisis Data

3.10.1. Analisis Deskriptif

Menurut Sekaran & Bougie, (2016) mengungkapkan bahwa metode analisis deskriptif adalah metode penelitian yang digunakan untuk mendeskripsikan gejala, peristiwa dan kejadian kemudian digambarkan sebagaimana adanya. Metode penelitian analisis deskriptif adalah penelitian yang digunakan untuk memberikan deskripsi gejala-gejala, fakta-fakta atau kejadian-kejadian secara sistematis dan akurat, mengenai sifat-sifat populasi pada daerah tertentu.

3.10.2. SEM-PLS

Pemodelan persamaan struktural kuadrat terkecil parsial (PLS-SEM) digunakan dengan paket SmartPLS versi 3. PLS-SEM dapat menangani analisis model reflektif dan formatif (Hair, 2017). Karena itu cocok untuk penelitian ini. PLS-SEM memungkinkan evaluasi hubungan antara beberapa variabel independen dan dependen secara simultan (Hair, 2017), dan banyak digunakan dalam penelitian ilmu sosial, karena fleksibilitasnya sekaligus menawarkan kemampuan analitis yang kuat (Ahammad et al., 2017). Selain itu, ini mengakomodasi ukuran sampel yang kecil sekaligus menawarkan kekuatan prediksi yang baik (Hair, 2017).

3.11. Outer Model

3.11.1. Uji Validitas

i. Uji Validitas Diskriminan

Uji validitas diskriminan yang digunakan adalah dengan *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT). Rasio HTMT yang dipersyaratkan harus lebih kecil dari pada 1 sehingga dapat dikatakan memenuhi penilaian validitas diskriminan (Hair, 2017).

ii. Uji Validitas Konvergen

Dalam melakukan uji validitas konvergen dapat dinilai berdasarkan *loading factor*. Dalam penelitian digunakan batas *loading factor* sebesar 0,70, Suatu indikator dapat dinyatakan memenuhi uji validitas konvergen dan memiliki tingkat validitas yang tinggi ketika nilai *loading factor* > 0,70 (Hair, 2017).

3.11.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas konstruk dengan memperhatikan nilai *Composite Reliability* (CR), *Cronbach's Alpha* (CA) dan *Average Variance Extracted* (AVE). Bila nilai CR lebih dari 0,7, CA lebih dari 0,7 dan nilai AVE lebih dari 0,5 maka dikatakan konstruknya *reliable* atau handal (Hair, 2017).

3.12. Inner Model

Untuk evaluasi model struktur PLS-SEM, nilai koefisien determinasi (R^2), ukuran efek (f^2), relevansi prediktif (Q^2) dan sisa akar rata-rata kuadrat terstandarisasi (SRMR) ditentukan (Hair, 2017).

3.12.1. Koefisien Jalur *(Path* Coefficient*)*

Koefisien yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar nilai pada masing-masing koefisien jalur, hasil korelasi antar konstruk diukur dengan cara melihat path coefficient dimana tingkat signifikasi dan kekuatan hubungan tersebut dan juga untuk menguji hipotesis. Nilai path coefficient berkisar antara -1 hingga +1. Semakin mendekati hasil nilai -1 mengindikasikan bahwa hubungan tersebut bersifat negatif (Hair, 2017).

3.12.2. Uji Hipotesis

Setelah dilakukan berbagai evaluasi, baik outer model ataupun inner model maka selanjutnya adalah melakukan pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui arah hubungan serta pengaruh antara variabel endogen dan variabel eksogen. Pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan melihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk nilai t-

tstatistik, nilai t-Tabel untuk alpha 5% adalah 1,96. Nilai probabilitas, nilai p-value dengan alpha 5% adalah <0,05. (Hair, 2017).

Suatu hipotesis dapat diterima atau harus ditolak secara statistik dapat dihitung melalui tingkat signifikansinya. Tingkat signifikansi yang dipakai dalam penelitian ini adalah sebesar 5%, apabila tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 5% maka tingkat signifikansi atau tingkat kepercayaan 0,05 untuk menolak suatu hipotesis.

3.12.3. Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel pelatihan, variabel dukungan organisasi dan variabel kepuasan kerja terhadap variabel *turnover intention* atau dapat dikatakan sebagai pengaruh seluruh variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Chin dalam Marcoulides, (1998) nilai R^2 sebesar 0,67, 0,33 atau 0,19 dianggap kuat, masing-masing sedang atau lemah.

3.12.4. Uji Ukuran Efek (f^2)

Ukuran efek f^2 Hasilnya diperiksa untuk menentukan dampak sebenarnya dari konstruk eksogen pada konstruk endogen. Cohen, (1992) mengemukakan bahwa nilai-nilai di bawah ini 0,02 mewakili ukuran efek yang kecil, antara 0,15 dan 0,35 menunjukkan ukuran dan nilai efek sedang di atas 0,3 menunjukkan ukuran efek yang besar.

3.12.5. Uji Relefansi Prediktif (Q^2)

Besaran Q^2 ini setara dengan koefisien determinasi total pada analisis jalur (path analysis). Stone-Geisser Q-square test (Chin dalam Marcoulides, 1998).Q-*Square* dapat mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai Q-*Square* lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*. Sedangkan jika nilai Q-*Square* kurang dari 0 (nol), maka model kurang atau tidak memiliki *predictive relevance* (Chin dalam Marcoulides, 1998).

3.12.6. Standardized Root Mean Residual (SRMR)

SRMR adalah Standardized Root mean square residual yang merupakan alat ukuran fit model (kecocokan model). Syarat yang digunakan adalah nilai SRMR dibawah 0,08 menunjukan model fit (cocok) sedangkan nilai SRMR antara 0,08 sampai dengan 0,10 masih dapat diterima (Hair, 2017).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini peneliti menjelaskan hasil penelitian mengenai pengaruh pelatihan, dukungan organisasi, kepuasan kerja terhadap turnover intention. Pembahasan ini meliputi uraian tentang karakteristik responden, deskripsi variabel penelitian, pengujian instrumen, pengujian asumsi klasik, dan analisis jalur. Teknik dalam mengolah data yang digunakan adalah software SmartPLS versi 3.0, *Partial Least Square* (PLS) adalah teknik statistik multivariat yang dapat menangani banyak variabel respon dan penjelas secara bersamaan. Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer yang didapatkan dari hasil kuesioner yang berjumlah 260 orang responden.

4.1. Karakteristik Responden

4.1.1. Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dideskripsikan karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin Responden pada tabel 4.1 yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

Kategori	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	144	55,4
Perempuan	116	44,6
Total	260	100,0

Sumber: Data Primer Diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin, sebagian besar responden adalah laki-laki yaitu sebanyak 144 responden (55,4%).

2.1.5. Usia Responden

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dideskripsikan karakteristik responden berdasarkan Usia Responden pada Tabel 4.2 yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.2 Usia Responden

Kategori	Frekuensi	Persentase
21-23 Tahun	204	78,5
24-26 Tahun	30	11,5
18-20 Tahun	26	10,0
Total	260	100,0

Sumber: data primer di olah 2024

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan usia responden, sebagian besar responden adalah termasuk kategori 21-23 tahun yaitu sebanyak 204 responden (78,5%).

4.1.3. Daerah Asal Responden

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dideskripsikan karakteristik responden berdasarkan Daerah Asal Responden pada tabel 4.3 yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.3 Daerah Asal Responden

Kategori	Frekuensi	Persentase
Jawa Barat	63	24,3
DI Yogyakarta	48	18.5
Jawa Tengah	36	13,8
DKI Jakarta	33	12,7
Sumatera	21	8,1

Nusa Tenggara	15	5,8
Jawa Timur	13	5,0
Kalimantan	13	5,0
Sulawesi	9	3,5
Banten	7	2,7
Lainnya	2	0,8
Total	260	100,0

Sumber: data primer di olah 2024

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan Daerah Asal responden, sebagian besar responden memiliki Daerah Asal Jawa Barat yaitu sebanyak 63 responden (24,2%).

4.1.4. Universitas Tempat Responden Berkuliah

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dideskripsikan karakteristik responden berdasarkan Universitas Tempat Responden Berkuliah pada tabel 4.4 yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.4 Universitas Tempat Responden Berkuliah

Kategori	Frekuensi	Persentase
Universitas Islam Indonesia	93	35,8
Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Yogyakarta	38	14,6
Universitas Ahmad Dahlan	23	8,8
Universitas Negeri Yogyakarta	16	6,2
Universitas Gadjah Mada	15	5,8
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta	13	5,0
Universitas Atma Jaya Yogyakarta	11	4,2
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta	11	4,2

Universitas Amikom Yogyakarta	9	3,5
STIKES Bethesda Yogyakarta	8	3,1
Universitas Sanata Dharma	8	3,1
Stipram Yogyakarta	5	1,9
STIE YKPN Yogyakarta	4	1,5
Universitas Kristen Duta Wacana	2	0,8
Universitas Teknologi Yogyakarta	2	0,8
Institut Seni Indonesia Yogyakarta	1	0,4
Lainnya	1	0,4
Total	260	100,0

Sumber : data primer di olah 2024

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan Universitas Tempat Responden Berkuliah, sebagian besar responden berasal dari Universitas Islam Indonesia yaitu sebanyak 93 responden (35,8%).

4.1.5. Semester yang Ditempuh Responden

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dideskripsikan karakteristik berdasarkan semester yang ditempuh oleh responden pada tabel 4.5 yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.5 Semester Yang Ditempuh Responden

Kategori	Frekuensi	Persentase
Semester 7-8	135	51,9
Semester 4-6	62	23,8
Sudah Lulus	60	23,1
Semester 1-3	3	1,2
Total	260	100,0

Sumber : data primer di olah 2024

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan semester yang ditempuh oleh responden, sebagian besar responden menjawab semester 7-8 yaitu sebanyak 135 responden (51,9%).

4.1.6. Sudah Melaksanakan Magang

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dideskripsikan karakteristik responden berdasarkan sudah mengikuti pelaksanaan magang pada tabel 4.6 yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.6 Sudah Melaksanakan Magang

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sudah	260	100,0

Sumber: data primer di olah 2024

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa karakteristik responden sudah melaksanakan magang yaitu sebanyak 260 responden (100%).

4.1.7. Kota Tempat Magang

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dideskripsikan karakteristik responden berdasarkan Tempat Magang Responden pada tabel 4.7 yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.7 Kota Tempat Magang

Kategori	Frekuensi	Persentase
DI Yogyakarta	107	41,2
DKI Jakarta	61	23,5
Jawa Barat	35	13,5
Jawa Tengah	17	6,5
Jawa Timur	10	3,8
Banten	7	2,7
Kalimantan	7	2,7
Papua	6	2,3
Lainnya	6	2,3
Sumatera	3	1,2
Nusa Tenggara	1	0,4
Total	260	100,0

Sumber : data primer di olah 2024

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan kota tempat pelaksanaan magang, sebagian besar responden melaksanakan magang di Daerah Istimewa Yogyakarta yaitu sebanyak 107 responden (41,2%).

4.2. Analisis Deskriptif Variabel

Analisis ini menunjukkan data terhadap pertanyaan yang diberikan kepada responden ke dalam variabel penelitian yaitu pengaruh pelatihan, dukungan organisasi, dan kepuasan kerja terhadap turnover intention. Penilaian ini diukur dengan skor nilai terendah 1 (sangat tidak setuju) dan score nilai tertinggi 5 (sangat setuju). Untuk mengetahui tinggi rendahnya hasil pengukuran masing masing variabel digunakan lima kategori, antara lain: sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah. Maka nilai tertinggi yang diperoleh yaitu 5 dan nilai terendah 1, jadi diperoleh interval sebagai berikut:

$$Interval = \frac{nilai\ tertinggi - nilai\ terendah}{jumlah\ kategori}$$

$$= \frac{5-1}{5}$$

$$= 0,8$$

Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat ditemukan kategori sebagai berikut :

1,00 - 1,80 : Sangat rendah atau sangat tidak baik yang menunjukkan kondisi variabel yang masih sangat rendah atau sangat kecil.

1,81 - 2,60 : Rendah atau tidak baik yang menunjukkan kondisi variabel yang masih rendah atau kecil.

2,61 - 3,40 : Sedang atau cukup yang menunjukkan kondisi variabel yang sedang atau cukup

3,41 - 4,20 : Tinggi atau baik yang menunjukkan kondisi variabel yang tinggi atau baik.

4,21 - 5,00 : Sangat tinggi atau sangat baik yang menunjukkan kondisi variabel yang sangat tinggi atau sangat baik

Pengukuran variabel penelitian ini memnggunakan statistik deskriptif dengan jumlah responden 260 mahasiswa yang telah melaksanakan magang dimana masing-masing variabel tersebut adalah Pelatihan, Dukungan Organisasi, Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention*.

4.2.1. Variabel Pelatihan

Variabel Pelatihan didalamnya berisi 6 pertanyaan yang telah diisi oleh responden. Hasil yang diperoleh dari keseluruhan responden ke dalam bentuk nilai rata-rata yang didistribusikan dan dilakukan penilaian yang ada pada tabel 4.8 sebagai berikut :

Tabel 4.8 Deskriptif Variabel Pelatihan

Variabel	Pertanyaan	Mean
Pelatihan	Berapa banyak kursus pelatihan yang ditawarkan organisasi setiap tahun	3,23
	Berapa total durasi setiap kursus pelatihan yang ditawarkan oleh organisasi?	3,05
	Berapa banyak bidang studi berbeda yang tercakup dalam kursus pelatihan organisasi? (misalnya seni, manajemen, psikologi, sastra, dll.)	3,10
	Seberapa sering Anda berpartisipasi dalam pelatihan di organisasi ini?	3,50
	Berapa total waktu yang Anda habiskan setiap tahun untuk pelatihan yang diadakan oleh organisasi?	3,18
	Berapa jumlah total keterampilan generik yang Anda miliki diperoleh dalam pelatihan selama Anda bekerja di organisasi?	3,12
	Total rata-rata penilaian	3,19

Dari deskriptif penilaian Pelatihan pada tabel 4.8 di atas dari 260 responden menunjukkan bahwa penilaian tertinggi adalah indikator keempat yaitu “Seberapa sering Anda berpartisipasi dalam pelatihan di organisasi ini?”, dengan penilaian rata-rata responden dengan nilai 3,50. Keseluruhan rata–rata penilaian dari variabel Pelatihan pada penelitian ini adalah 3,19 yang berada dalam kategori “sedang”.

4.2.2. Variabel Dukungan Organisasi

Variabel Dukungan Organisasi didalamnya berisi 6 pertanyaan yang telah diisi oleh responden. Hasil yang diperoleh dari keseluruhan responden ke dalam bentuk nilai rata-rata yang didistribusikan dan dilakukan penilaian yang ada pada tabel 4.9 sebagai berikut:

Tabel 4.9 Deskriptif Variabel Dukungan Organisasi

Variabel	Pertanyaan	Mean
Dukungan Organisasi	Organisasi menghargai kontribusi Anda?	3,85
	Organisasi ini peduli dengan kesejahteraan pribadi Anda?	3,82
	Organisasi memberikan penekanan khusus pada tujuan dan nilai pribadi Anda?	3,81
	Organisasi kurang memperhatikan Anda?	3,82
	Organisasi akan bangga dengan pencapaian Anda?	3,77
	Organisasi bersedia membantu ketika Anda memerlukan bantuan khusus?	3,83
	Total rata-rata penilaian	3,81

Dari deskriptif penilaian Dukungan Organisasi pada tabel 4.9 di atas dari 260 responden menunjukkan bahwa penilaian tertinggi adalah indikator kesatu yaitu “Organisasi menghargai kontribusi Anda?”, dengan penilaian rata-rata responden dengan nilai 3,85. Keseluruhan rata–rata penilaian dari variabel Dukungan Organisasi pada penelitian ini adalah 3,81 yang berada dalam kategori “tinggi”.

4.2.3. Variabel Kepuasan Kerja

Variabel Kepuasan Kerja didalamnya berisi 8 pertanyaan yang telah diisi oleh responden. Hasil yang diperoleh dari keseluruhan responden ke dalam bentuk nilai rata-rata yang didistribusikan dan dilakukan penilaian yang ada pada tabel 4.10 sebagai berikut:

Tabel 4.10 Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	Pernyataan	Mean
Kepuasan Kerja	Anda puas dengan gaji dan peluang kenaikan gaji selama bekerja di organisasi?	3,84
	Komunikasi interpersonal dalam organisasi terlihat baik?	3,84
	Anda menyukai orang-orang yang bekerja dengan Anda dalam pekerjaan ini?	3,90
	Atasan Anda tidak tertarik dengan apa yang dipikirkan bawahannya?	3,87
	Anda pikir Anda memiliki terlalu banyak pekerjaan yang harus dilakukan?	3,87
	Anda menyukai apa yang Anda lakukan di tempat kerja?	3,88
	Anda puas dengan peluang untuk maju dalam pekerjaan ini?	3,87
	Ketika Anda berkinerja baik di tempat kerja, Anda mendapatkan imbalan yang layak Anda dapatkan?	3,80
	Total rata-rata penilaian	3,86

Dari deskriptif penilaian Kepuasan Kerja pada tabel 4.10 di atas dari 260 responden menunjukkan bahwa penilaian tertinggi pada indikator ketiga yaitu “Anda menyukai orang-orang yang bekerja dengan Anda dalam pekerjaan ini?” dengan nilai rata-rata 3,90. Secara keseluruhan rata–rata

penilaian dari variabel Kepuasan Kerja pada penelitian ini adalah 3,86 yang berada dalam kategori "tinggi".

4.2.4. Variabel *Turnover Intention*

Variabel *Turnover Intention* didalamnya berisi 6 pertanyaan yang telah diisi oleh responden. Hasil yang diperoleh dari keseluruhan responden ke dalam bentuk nilai rata-rata yang didistribusikan dan dilakukan penilaian yang ada pada tabel 4.11 sebagai berikut:

Tabel 4.11 Deskriptif *Turnover Intention*

Variabel	Pernyataan	Mean
Turnover Intention	Seberapa memuaskan pekerjaan Anda dalam memenuhi kebutuhan pribadi Anda?	2,21
	Seberapa sering Anda menantikan hari lain di tempat kerja?	2,18
	Seberapa sering Anda merasa frustrasi ketika tidak diberi kesempatan di tempat kerja untuk mencapai tujuan pribadi Anda yang berhubungan dengan pekerjaan?	2,21
	Seberapa sering Anda mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan Anda?	2,10
	Seberapa sering Anda bermimpi mendapatkan pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan kebutuhan pribadi Anda?	2,21
	Seberapa besar kemungkinan Anda menerima pekerjaan lain dengan tingkat kompensasi yang sama jika pekerjaan tersebut ditawarkan kepada Anda?	2,25
	Total rata-rata penilaian	2,19

Dari deskriptif penilaian *Turnover Intention* pada tabel 4.11 di atas dari 260 responden menunjukkan bahwa penilaian tertinggi adalah indikator keenam yaitu "Seberapa besar kemungkinan Anda menerima pekerjaan lain

dengan tingkat kompensasi yang sama jika pekerjaan tersebut ditawarkan kepada Anda?", dengan penilaian rata-rata responden dengan nilai 2,25. Keseluruhan rata–rata penilaian dari variabel *Turnover Intention* pada penelitian ini adalah 2,19 yang berada dalam kategori "rendah".

4.3. Evaluasi Model

4.3.1. Model Pengukuran (*Outer Model)*

Evaluasi model pengukurannya diuji dengan beberapa indicator antara lain: Validitas Konvergen, Validitas Diskriminan, dan Reliabilitas. Adapun model pengukuran dihitung dengan menggunakan PLS *Algorithm*.

4.3.2. Validitas Konvergen

Suatu indikator dikatakan valid apabila *loading factor* suatu indicator bernilai positif dan lebih besar dari 0,7 dan nilai AVE lebih dari 0,5. Nilai *loading factor* menunjukkan bobot dari setiap indikator/item sebagai pengukur dari masing-masing variabel. Indikator dengan *loading factor* besar menunjukkan bahwa indikator tersebut sebagai pengukur variabel yang terkuat (dominan). Berikut dapat dilihat nilai *loading factor* pada Tabel 4.12 dibawah ini:

Tabel 4.12 Uji Validitas Konvergen

Variabel	Item	*Loading Factor*	AVE	Keterangan
Pelatihan	PL1	0,914	0,747	Valid
	PL2	0,886		Valid
	PL3	0,881		Valid
	PL4	0,710		Valid
	PL5	0,849		Valid
	PL6	0,927		Valid

Variabel	Item	*Loading Factor*	AVE	Keterangan
Dukungan Organisasi	DO1	0,922	0,842	Valid
	DO2	0,911		Valid
	DO3	0,922		Valid
	DO4	0,912		Valid
	DO5	0,919		Valid
	DO6	0,919		Valid
Kepuasan Kerja	KK1	0,919	0,833	Valid
	KK2	0,904		Valid
	KK3	0,915		Valid
	KK4	0,911		Valid
	KK5	0,917		Valid
	KK6	0,918		Valid
	KK7	0,902		Valid
	KK8	0,913		Valid
Turnover Intention	TI1	0,916	0,836	Valid
	TI2	0,913		Valid
	TI3	0,913		Valid
	TI4	0,914		Valid
	TI5	0,916		Valid
	TI6	0,913		Valid

Sumber: Hasil Output SmartPLS (v.3.2.9)

Berdasarkan table 4.12 diatas diketahui bahwa nilai *loading factor* yang dihasilkan masing-masing indikator lebih dari 0,7 dan nilai AVE lebih dari 0,5. Dengan demikian indikator-indikator tersebut dinyatakan valid sebagai pengukur variabel latennya.

4.3.3. Validitas Diskriminan

Discriminant validity digunakan untuk menguji validitas suatu model. *Discriminant validity* dilihat melalui nilai *cross loading* dan kriteria *fornell-lacker* yang menunjukkan besarnya korelasi antar konstruk dengan indikatornya dan indikator dari konstruk lainnya. Standar nilai yang digunakan untuk cross loading dan kriterria *fornell-lacker* yaitu harus lebih besar dari 0,7 atau dengan membandingkan nilai *square root of average*

variance extracted (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Jika nilai akar AVE setiap konstruk lebih besar dari pada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai discriminant validity yang baik.

Tabel 4.13 Nilai *Fornell-Larcker Criterion*

Variabel	Dukungan Organisasi	Kepuasan Kerja	Pelatihan	*Turnover Intention*
Dukungan Organisasi	**0,918**			
Kepuasan Kerja	0,572	**0,913**		
Pelatihan	0,372	0,236	**0,864**	
Turnover Intention	-0,535	-0,621	-0,222	**0,914**

Sumber: Hasil Output SmartPLS (v.3.2.9)

Tabel 4.14 Nilai *Loading Silang* (*Cross Loading*)

Item	Dukungan Organisasi	Kepuasan Kerja	Pelatihan	*Turnover Intention*
DO1	**0,922**	0,536	0,371	-0,516
DO2	**0,911**	0,492	0,321	-0,482
DO3	**0,922**	0,539	0,340	-0,482
DO4	**0,912**	0,522	0,355	-0,455
DO5	**0,919**	0,518	0,356	-0,496
DO6	**0,919**	0,540	0,307	-0,513
KK1	0,529	**0,919**	0,246	-0,567
KK2	0,535	**0,904**	0,228	-0,544
KK3	0,518	**0,915**	0,207	-0,586
KK4	0,503	**0,911**	0,219	-0,552
KK5	0,536	**0,917**	0,200	-0,551
KK6	0,534	**0,918**	0,209	-0,602
KK7	0,486	**0,902**	0,210	-0,567
KK8	0,530	**0,913**	0,207	-0,560
PL1	0,360	0,219	**0,914**	-0,164
PL2	0,331	0,187	**0,886**	-0,191
PL3	0,350	0,224	**0,881**	-0,191
PL4	0,240	0,189	**0,710**	-0,232

Item	Dukungan Organisasi	Kepuasan Kerja	Pelatihan	*Turnover Intention*
PL5	0,292	0,172	**0,849**	-0,172
PL6	0,344	0,228	**0,927**	-0,206
TI1	-0,487	-0,557	-0,182	**0,916**
TI2	-0,506	-0,603	-0,225	**0,913**
TI3	-0,504	-0,551	-0,212	**0,913**
TI4	-0,480	-0,554	-0,197	**0,914**
TI5	-0,507	-0,588	-0,192	**0,916**
TI6	-0,446	-0,547	-0,209	**0,913**

Sumber: Hasil Output SmartPLS (v.3.2.9)

Berdasarkan pada tabel 4.13 dan 4.14, nilai *cross loading* pada masing – masing item memiliki nilai > 0,70, dan juga pada masing – masing item memiliki nilai paling besar saat dihubungkan dengan variabel latennya dibandingkan dengan ketika dihubungkan dengan variabel laten lain. Hal ini menunjukan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini telah tepat menjelaskan variabel latennya dan membuktikan bahwa *discriminant* validity seluruh item valid.

4.3.4. HTMT

Uji validitas yang terakhir adalah dengan melihat nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT). Rasio HTMT yang dipersyaratkan harus lebih kecil dari pada 0,9 sehingga dapat dikatakan memenuhi penilaian validitas diskriminan.

Tabel 4.15 Uji HTMT

Variabel	Dukungan Organisasi	Kepuasan Kerja	Pelatihan	*Turnover Intention*
Dukungan Organisasi				
Kepuasan Kerja	0,591			
Pelatihan	0,391	0,248		
Turnover Intention	0,555	0,642	0,236	

Sumber: Hasil Output SmartPLS (v.3.2.9)

Nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio* pada tabel 4.15 tidak ada yang berada di atas 0,9 sehingga dapat dikatakan bahwa model penelitian yang terbentuk dari keempat variabel diatas valid.

4.3.5. Reliabilitas

Realibilitas pada PLS menggunakan nilai *Cronbach alpha* dan *Composite reliability.* Dinyatakan reliabel jika nilai *Composite reliability* diatas 0,7 dan nilai *cronbach's alpha* disarankan diatas 0,7. Berikut nilai *Cronbach alpha* dan *Composite reliability* pada tabel 4.16 Di bawah ini:

Tabel 4.16 Uji Reliabilitas

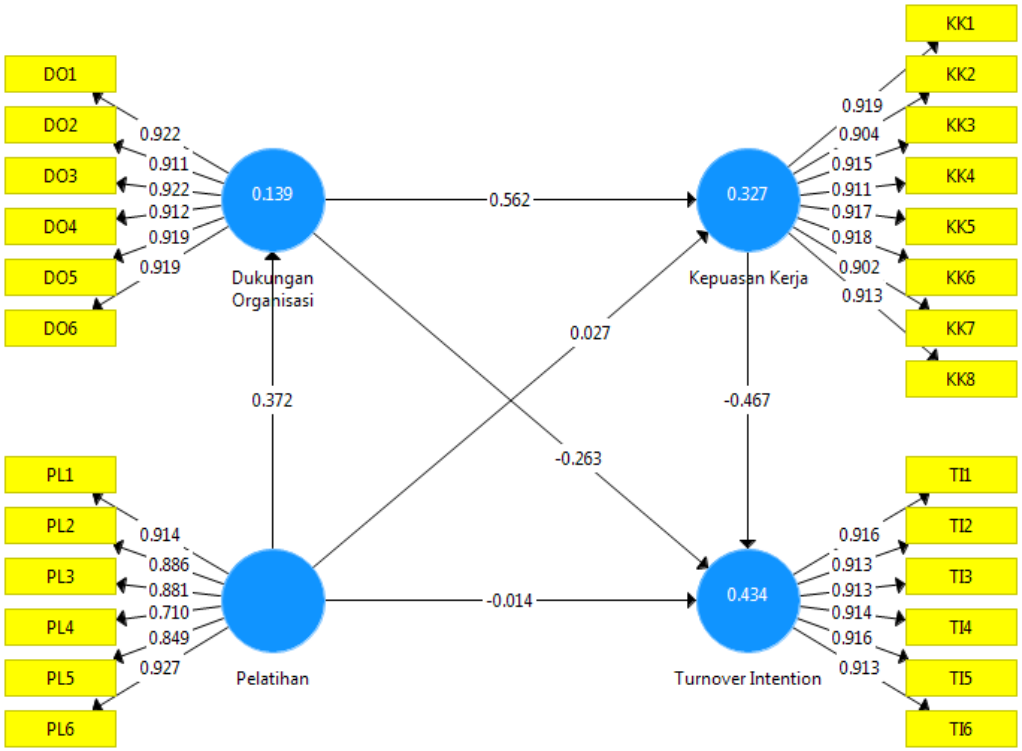
Variabel	*Cronbach's Alpha*	*Composite Reliability*
Dukungan Organisasi	0,963	0,970
Kepuasan Kerja	0,971	0,975
Pelatihan	0,931	0,946
Turnover Intention	0,961	0,968

Sumber: Hasil Output SmartPLS (v.3.2.9)

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, dapat diketahui bahwa nilai *composite reliability* semua variabel penelitian > 0,7 dan Cronbach Alpha > 0,7. Hasil ini menunjukkan bahwa masing- masing variabel telah memenuhi *composite realibility dan cronbach alpha* sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat realibilitas yang tinggi. Sehingga dapat dilakukan analisis selanjutnya dengan memeriksa *goodness of fit* model dengan mengevaluasi *inner model.*

4.4. Model Struktural (*Inner Model)*

Setelah melakukan uji *outer model* maka langkah selanjutnya dengan melakukan uji *inner model*. Pengujian *inner model* atau model structural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian.



Gambar 4.1 Model Struktural

Sumber: Hasil Output SmartPLS (v.3.2.9)

Evaluasi model structural PLS diawali dengan melihat *R-square* setiap variable laten dependen. Tabel 4.17 merupakan hasil perkiraan *R-square* dengan menggunakan PLS.

4.4.1. R *Square*

Tabel 4.17 Hasil Pengujian *R Square*

Variabel	*R-Square*	*R-Square Adjusted*
Dukungan Organisasi	0,139	0,135
Kepuasan Kerja	0,327	0,322
Turnover Intention	0,434	0,427

Sumber: Hasil Output SmartPLS (v.3.2.9)

Berdasarkan tabel 4.17 diatas menunjukkan nilai R-*Square* dari variabel Dukungan Organisasi sebesar 0,139, nilai tersebut artinya bahwa variabel Dukungan Organisasi dapat dijelaskan dengan variabel bebas sebesar 13,9% dan sisanya 86,1% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Sedangkan nilai R-*Square* dari variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,327, nilai tersebut artinya bahwa variabel Kepuasan Kerja dapat dijelaskan dengan variabel bebas sebesar 32,7% dan sisanya 67,3% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Sedangkan nilai R-*Square* dari variabel Turnover Intention sebesar 0,434, nilai tersebut artinya bahwa variabel Turnover Intention dapat dijelaskan dengan variabel bebas sebesar 43,4% dan sisanya 56,6% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

4.4.2. Nilai F^2

Pengujian selanjutnya adalah pengujian nilai F^2 untuk menguji kekuatan pengaruh dari masing-masing variabel penjelas terhadap variabel terikat dalam model struktural. Nilai F^2 ditunjukkan pada tabel 4.18

Tabel 4.18 Nilai F^2 Model

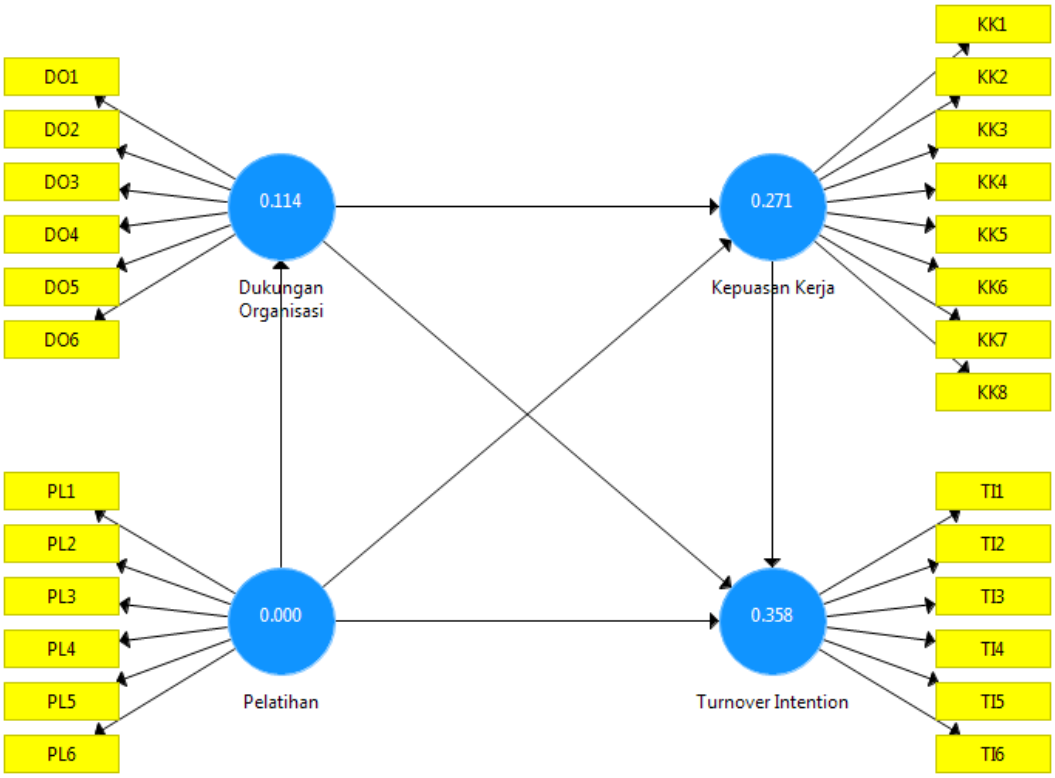
Relasi	Nilai F^2	Keterangan	Efek
DO -> KK	0,404	$F^2 > 0,35$	Kuat
DO -> TI	0,075	$0,02 < F^2 < 0,15$	Lemah
KK -> TI	0,260	$0,15 < F^2 < 0,35$	Sedang
PL -> DO	0,161	$0,15 < F^2 < 0,35$	Sedang
PL -> KK	0,001	$F^2<0,02$	Sangat lemah
PL -> TI	0,000	$F^2<0,02$	Sangat lemah

Sumber: Hasil Output SmartPLS (v.3.2.9)

Hasil uji kebaikan model berdasarkan nilai F^2 menunjukkan terdapat dua relasi yang sangat lemah, satu relasi yang bersifat lemah, dua relasi yang bersifat sedang dan satu pengaruh yang bersifat kuat. Jadi, berdasarkan hasil uji F^2, model yang dibangun sudah fit.

4.4.3. *Predictive Relevance (Q Square)*

Predictive relevance merupakan suatu uji yang dilakukan dalam menunjukkan seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan dengan menggunakan prosedur *blindfolding* dengan melihat pada nilai Q square. Jika nilai Q square > 0 maka dapat dikatakan memiliki nilai observasi yang baik, sedangkan jika nilai Q square < 0 maka dapat dinyatakan nilai observasi tidak baik. Q-Square *predictive relevance* untuk model struktural, megukur seberapa baik nilai onservasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya.



Gambar 4.2. ***Predictive Relevance***

Sumber: Hasil Output SmartPLS (v.3.2.9)

Berdasarkan Gambar diatas maka dapat disimpulkan pada tabel 4.19 dibawah ini :

Tabel 4.19 ***Predictive Relevance***

Variabel	Q^2 (=1-SSE/SSO)	Keterangan
Dukungan Organisasi	0,114	Memiliki nilai predictive relevance
Kepuasan Kerja	0,271	Memiliki nilai predictive relevance
Turnover Intention	0,358	Memiliki nilai predictive relevance

Sumber: Hasil Output SmartPLS (v.3.2.9)

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai Q square pada variabel dependen > 0, Dengan melihat pada

nilai tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memiliki nilai observasi yang baik/bagus karena nilai Q square > 0 (nol).

4.4.4. Uji Model Fit

Ditempuh melalui pemeriksaan hasil estimasi output *SmartPLS* pada nilai SRMR. *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR) merupakan rata-rata residu kovarians, didasarkan atas transformasi matriks kovariansi sampel dan matriks kovariansi yang diprediksi menjadi matriks hubungan. Jika angka yang didapatkan kurang dari 0,10 dianggap sesuai (Henseler et al., 2014). Hasil output ditunjukkan pada tabel 4.20 dibawah ini:

Tabel 4.20 Hasil Uji Model Fit

Variabel	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0,032	0,032
d_ULS	0,349	0,349
d_G	0,582	0,582
Chi-Square	793,317	793,317
NFI	0,903	0,903

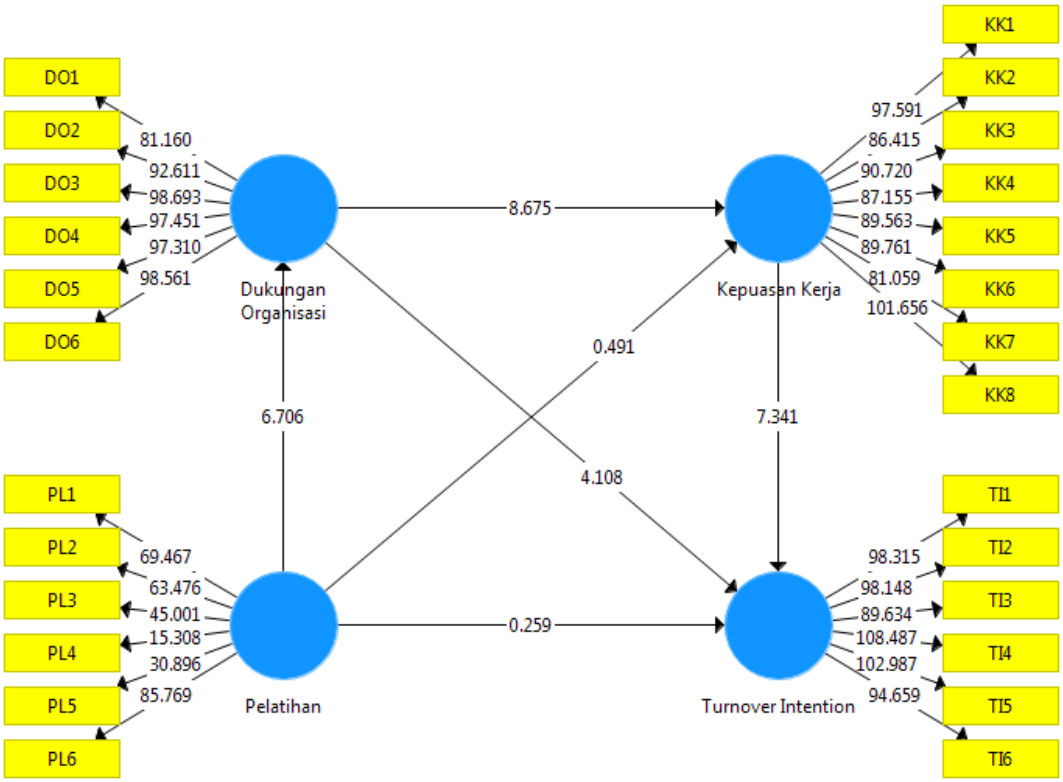
Sumber: Hasil Output SmartPLS (v.3.2.9)

Dari tabel 4.20 di atas dapat diketahui bahwa nilai SRMR 0,032 sehingga model sudah sesuai atau sudah memenuhi kriteria *goodness of fit model*.

4.5. Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian model hubungan struktural adalah untuk menjelaskan hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian. Pengujian model

struktural dilakukan melalui uji menggunakan software PLS. Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis secara langsung adalah output gambar maupun nilai yang terdapat pada output *pathcoefficients.* Dasar yang digunakan untuk menguji hipotesis secara langsung adalag jika *p value* < 0,05 (*significance level*= 5%) dan nilai T statistic > 1,960, maka dinyatakan adanya pengaruh signifikan variabel eksogen terhadap variabel endogen. Berikut penjelasan secara lengkap mengenai pengujian hipotesis:



Gambar 4.3 Pengujian Hipotesis

Sumber: Hasil Output SmartPLS (v.3.2.9)

Tabel 4.21 Pengujian Hipotesis

Variabel	Sampel Asli (O)	T Statistik (| O/STDEV |)	P Values	Keterangan
Dukungan Organisasi -> Kepuasan Kerja	0,562	8,675	0,000	Ditolak
Dukungan Organisasi -> *Turnover Intention*	-0,263	4,108	0,000	Diterima
Kepuasan Kerja -> *Turnover Intention*	-0,467	7,341	0,000	Ditolak
Pelatihan -> Dukungan Organisasi	0,372	6,706	0,000	Diterima
Pelatihan -> Kepuasan Kerja	0,027	0,491	0,623	Diterima
Pelatihan -> *Turnover Intention*	-0,014	0,259	0,796	Diterima

Sumber: Hasil Output SmartPLS (v.3.2.9)

Dalam PLS pengujian secara statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Dalam hal ini dilakukan dengan metode *bootsrapping* terhadap sampel.

4.5.1. Pembahasan

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap *Turnover Intention*

Hasil pengujian hipotesis pertama yakni Pengaruh Pelatihan Terhadap *Turnover Intention* menunjukkan nilai koefisien sebesar -0,014 nilai *p-values* sebesar 0,796 > 0,05 dan t-statistik sebesar 0,259 < 1,960, Hasil tersebut menunjukkan bahwa Pelatihan Tidak Berpengaruh Negatif Terhadap *Turnover Intention*. Sehingga hipotesis pertama ditolak.

Hasil uji hipotesis ditemukan nilai p-value >0,05, artinya tidak terdapat pengaruh negatif pelatihan terhadap *turnover intention*. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Bangko (2021), mengungkapkan bahwa pelatihan tidak memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada pegawai di Rumah Sakit Olahraga Nasional (RSON), Kementerian Pemuda dan Olahraga, Republik Indonesia. Selain itu, Daiva & Rahardjo (2020) menunjukkan hasil penelitian yang menyebutkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat berpindah pada karyawan di PT. XYZ, karena hasil penelitian memiliki nilai T-Statistik kurang dari 1,96 (0,763 < 1,96).

Pelatihan tidak berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* ketika program pelatihan yang diberikan tidak relevan atau signifikan dalam mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bertahan atau meninggalkan perusahaan (Sepang et al., 2023). Dalam beberapa kasus, pelatihan hanya dianggap sebagai formalitas dan tidak memberikan peningkatan keterampilan yang substansial, sehingga tidak meningkatkan kepuasan kerja mereka (Putra et al., 2019). Selain itu, faktor lain seperti budaya perusahaan, hubungan dengan atasan, kompensasi, dan kesempatan untuk promosi lebih berperan dalam mempengaruhi *turnover intention* daripada pelatihan itu sendiri (Halim & Antolis, 2021). Sebaliknya, Mon & Mulyadi (2021) menemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap *turnover intention*,

artinya pelatihan justru meningkatkan niat karyawan untuk mencari peluang baru di luar perusahaan. Hasil tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Artiiningrum & Satrya (2016) yang melakukan riset pada karyawan perbankan. Hasil uji langsung antara pengaruh pelatihan terhadap *turnover intention* membuktikan tidak adanya pengaruh langsung antara *training satisfaction* dengan *turnover intention*. Meskipun tidak signifikan, arah hubungan antara pelatihan dan *turnover intention* adalah positif.

Dalam penelitian ini ketika mahasiswa magang mendapatkan pelatihan yang memperkaya keterampilan mereka, mereka mungkin merasa lebih percaya diri dan memiliki kompetensi yang lebih tinggi, sehingga membuka peluang untuk mendapatkan posisi dan gaji yang lebih baik di perusahaan lain. Selain itu mahasiswa magang merasa peluang kerja yang tersedia di masa depan mereka masih terbuka luas dikarenakan mahasiswa magang baru akan terjun kedalam dunia kerja yang sesungguhnya setelah menyelesaikan studi kuliahnya.

2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Dukungan Organisasi

Hasil pengujian hipotesis kedua yakni Pengaruh Pelatihan Terhadap Dukungan Organisasi menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,372 nilai *p-values* sebesar 0,000 < 0,05 dan t-statistik sebesar 6.706 > 1,960, Hasil tersebut menunjukkan bahwa Pelatihan Berpengaruh Terhadap Dukungan Organisasi. Sehingga hipotesis kedua yang

menyebutkan bahwa “Pelatihan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Dukungan Organisasi” diterima.

Hal ini didukung oleh studi yang dilakukan Rawashdeh & Tamimi, (2019), penelitian tersebut menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara persepsi ketersediaan pelatihan dan persepsi dukungan supervisor terhadap pelatihan. Hasil temuan ini juga menegaskan bahwa dukungan dari supervisor sangat penting dalam memotivasi karyawan untuk berpartisipasi dalam program pelatihan di perusahaan, serta dalam penerapan keterampilan yang dipelajari. Hal ini kemungkinan disebabkan oleh budaya yang lebih mengutamakan hubungan pribadi dibandingkan sistem itu sendiri.

Muliadi et al., (2023), juga melakukan penelitian yang menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap dukungan organisasi di SPN Polda Sulawesi Selatan. Artinya, jika pendidikan dan pelatihan ditingkatkan, dukungan organisasi juga akan meningkat. Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh terhadap dukungan organisasi di Sekolah Polisi Negara (SPN) Polda Sulawesi Selatan. Selain itu, menurut Suwitho (2024), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa dukungan organisasi dapat memoderasi pengaruh pelatihan dengan arah positif dan signifikan. Hal ini dapat menunjukkan bahwa implementasi kebijakan dukungan organisasi secara efektif dapat memperkuat atau meningkatkan efektivitas pelatihan beserta memberikan dampak positif yang lebih

besar pada kinerja karyawan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya.

3. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis ketiga yakni Pengaruh Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,027 nilai *p-values* sebesar 0,623 > 0,05 dan t-statistik sebesar 0,491 < 1,960, Hasil tersebut menunjukkan bahwa pelatihan tidak memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Sehingga hipotesis yang menyebutkan bahwa "Pelatihan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja" ditolak.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Aulia & Setyaningrum (2023), yang menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan antara pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh peran komitmen afektif pada karyawan PT. Anugerah Bina Karya Unit GIIC Deltamas. Selain itu Cindy (2023), juga mengungkapkan bahwa tidak terdapat pengaruh positif antara Pelatihan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Baja Citra Agung Jakarta.

Pelatihan tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja berarti bahwa meskipun karyawan telah mengikuti pelatihan, namun tidak secara meningkatkan kepuasan mereka dalam pekerjaan. Hal tersebut bisa terjadi jika pelatihan yang diberikan tidak relevan atau

tidak memberikan manfaat terhadap pengembangan karirnya sehingga mereka merasa tidak ada peningkatan kemampuan atau keuntungan seperti peningkatan gaji atau promosi dalam pekerjaan mereka (Putra et al., 2019). Faktor-faktor lain seperti motivasi, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi lebih berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara langsung dibandingkan dengan pelatihan kerja (Saputra & Andani, 2021).

Dalam penelitian ini mahasiswa magang merasa meskipun mereka telah mengikuti pelatihan, namun hal itu tidak meningkatkan kepuasan mereka dalam pekerjaan. Hal tersebut bisa terjadi jika pelatihan yang diberikan tidak relevan atau pelatihan yang diberikan dirasa membosankan dan tidak memberikan manfaat terhadap pengembangan keterampilannya sehingga mahasiswa magang merasa tidak ada peningkatan kemampuan.

4. Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap *Turnover Intention*

Hasil pengujian hipotesis keempat yakni Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Turnover Intention menunjukkan nilai koefisien sebesar -0,263 nilai *p-values* sebesar 0,000 < 0,05 dan t-statistik sebesar 4.108 > 1,960, Hasil tersebut menunjukkan bahwa Dukungan Organisasi Berpengaruh Terhadap Turnover Intention. Sehingga hipotesis yang menyebutkan bahwa "Dukungan Organisasi Berpengaruh Negatif dan Signifikan Terhadap *Turnover Intention*" diterima.

Hasil analisis menyatakan bahwa dukungan organisasi berpengaruh negative dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini dukung oleh Chandra (2018), yang mengemukakan bahwa persepsi dukungan organisasi yang tinggi pada dasarnya dapat mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Karyawan yang merasa dihargai oleh organisasi cenderung membayar balik melalui partisipasi yang berkelanjutan, yang memperkuat rasa keanggotaan mereka dalam organisasi dan menjadi bagian penting dari identitas karyawan.

Menurut studi Hidayah & Litfiana, (2024), menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang baik dapat menurunkan niat *turnover*, atau dengan kata lain dukungan organisasi memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap niat *turnover*. Ini berarti bahwa persepsi terhadap dukungan organisasi berperan besar dalam mengurangi tingkat *turnover* karyawan. Menurut Merlysabella & Subiyanto, (2022) mengungkapkan bahwa dukungan organisasi berdampak negatif dan signifikan pada niat *turnover.* Dengan meningkatkan dukungan organisasi, niat karyawan untuk meninggalkan organisasi dapat berkurang. Dukungan organisasi juga berperan sebagai faktor utama dalam memprediksi niat *turnover*.

5. Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis kelima yakni Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,562 nilai *p-values* sebesar 0,000 < 0,05 dan t-statistik sebesar

8.675 > 1,960, Hasil tersebut menunjukkan bahwa Dukungan Organisasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja. Sehingga hipotesis yang menyebutkan bahwa "Dukungan Organisasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja" diterima.

Dengan kata lain, ketika karyawan merasa bahwa organisasi menghargai dan memenuhi kebutuhan emosional karyawan, serta siap memberikan penghargaan, hal ini dapat memperkuat keyakinan mereka bahwa organisasi menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan. Akibatnya, kepuasan kerja karyawan pun meningkat. Hal ini didukung oleh temuan dari beberapa peneliti yang membuktikan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Salinas & Giantari (2020) mengungkapkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan adanya dukungan dari organisasi tersebut membuat karyawan percaya bahwa lingkungan dan rekan kerja mereka dapat dipercaya dan akhirnya mengarah pada kepuasan kerja.

Hidayah & Litfiana (2024) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang semakin baik akan berakibat pada kepuasan kerja yang meningkat atau dukungan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa dukungan organisasi memberi kontribusi yang besar dalam penciptaan kepuasan kerja. Selain itu, Merlysabella & Subiyanto (2022)

mengungkapkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang diperlakukan dengan baik kepada organisasi melalui pemberian *reward* berupa finansial maupun non finansial maka karyawan akan merasa mendapat dukungan dari organisasi, sehingga mereka akan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi dan membalasnya dengan kinerja yang baik.

6. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Hasil pengujian hipotesis keenam yakni Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* menunjukkan nilai koefisien sebesar -0,467 nilai *p-values* sebesar 0,000 < 0,05 dan t-statistik sebesar 7.341 > 1,960, Hasil tersebut menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap *Turnover Intention*. Sehingga hipotesis yang menyebutkan bahwa "Kepuasan Kerja Berpengaruh Negatif dan Signifikan Terhadap *Turnover Intention*" diterima.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah tingkat *turnover intention* karyawan di perusahaan tersebut. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi pandangan individu karena apabila merasa puas dengan pekerjaan yang dijalaninya, maka akan menurunkan tingkat *turnover intention* (Chen et al, (2015).

Hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putri & Anisa (2022) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap niat karyawan untuk berpindah dari tempat kerjanya. Penelitian yang dilakukan oleh Sheraz et al. (2014) serta Chen et al. (2015) juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan. Ketika karyawan merasa nyaman dan sesuai antara latar belakang pendidikan dengan pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan merasa puas dan ingin mempertahankan pekerjaannya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan dari hasil analisis penelitian yang telah dilakukan di atas dengan judul penelitian "PENGARUH PELATIHAN, DUKUNGAN ORGANISASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* MAHASISWA MAGANG DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA" menggunakan alat analisis *Smart-PLS* melalui penyebaran kuesioner *online* kepada 260 responden, dapat ditarik kesimpulan dan saran sebagai berikut:

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan di atas, terdapat beberapa kesimpulan dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut:

1. Hasil dari penelitian di atas membuktikan bahwa pelatihan tidak berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Sehingga hipotesis pertama ditolak.
2. Hasil dari penelitian di atas membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap dukungan organisasi. Sehingga hipotesis kedua diterima. Hal ini menegaskan bahwa dukungan dari supervisor sangat penting dalam memotivasi karyawan untuk berpartisipasi dalam program pelatihan di perusahaan, serta dalam penerapan keterampilan yang dipelajari.
3. Hasil dari penelitian diatas membuktikan bahwa pelatihan tidak memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Sehingga hipotesis ketiga ditolak.

4. Hasil pengujian hipotesis keempat yakni dukungan organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* diterima. Persepsi dukungan organisasi yang tinggi pada dasarnya dapat mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Karyawan yang merasa dihargai oleh organisasi cenderung membayar balik melalui partisipasi yang berkelanjutan.
5. Hasil pengujian hipotesis kelima yakni dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja diterima. Dengan kata lain, ketika karyawan merasa bahwa organisasi menghargai dan memenuhi kebutuhan emosional karyawan, serta siap memberikan penghargaan, hal ini dapat memperkuat keyakinan mereka bahwa organisasi menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan. Akibatnya, kepuasan kerja karyawan pun meningkat.
6. Hasil pengujian hipotesis keenam yakni kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* diterima. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah tingkat *turnover intention* karyawan di perusahaan tersebut.

5.2. Implikasi Manajerial

Perusahaan hendaknya meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena jika kepuasan karyawan telah terpenuhi antara harapan akan gaji yang setimpal dengan pekerjaan yang dilakukan, supervisi yang mampu memotivasi karyawan, kesempatan promosi lebih jelas dan tersistem juga standar penilaian digunakan sebagai salah satu penilaian untu naik jabatan, hubungan dengan rekan kerja yang menyenangkan dan kooperatif, dan kepuasan akan pekerjaan itu sendiri agar karyawan lebih membanggakan apa yang dapat diberikan untuk perusahaan. Maka dengan itu keinginan berpindah akan semakin kecil.

Selain itu perusahaan sebaiknya juga meningkatkan dukungan terhadap karyawannya yaitu dengan mengangkat karyawan menjadi pegawai tetap, terutama bagi karyawan yang berprestasi dan memiliki pengalaman lebih dalam bekerja karena berarti karyawan cukup loyal untuk bekerja di perusahaan. Dalam hal ini perusahaan juga dapat memberikan pelatihan untuk meningkatkan skill karyawan sehingga dapat menambah wawasan dan dapat bersaing dimasa mendatang. Serta dengan membangun rasa bangga dalam diri karyawan terhadap perusahaan. Perusahaan harus melibatkan karyawan dalam setiap pengambilan keputusan, serta menciptakan kesadaran karyawan agar ingin tetap bekerja di perusahaan tersebut, sehingga akan menghasilkan karyawan yang berkomitmen tinggi dengan begitu karyawan akan loyal dan berdampak positif pada penurunan *turnover intention* di perusahaan.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti meyakini dalam penelitian ini masih ada beberapa kelemahan dan kekurangan. Disampaikan melalui keterbatasan penelitian berikut ini:

1. Penelitian hanya dilakukan pada sebagian responden yang berjumlah 260 orang, hal ini tentu saja kurang menggambarkan kondisi yang sebenarnya secara meluas.
2. Penelitian ini hanya menggunakan variabel pelatihan, dukungan organisasi dan kepuasan kerja, dengan demikian adanya kemungkinan variabel lain yang dapat memberikan pengaruh pada *turnover intention* karyawan.
3. Pengambilan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner, adanya kemungkinan resonden mengisi kuesioner tidak pada kondisi yang sebenarnya. Yaitu pada kebenaran jawaban yang didapat dari responden dan tidak disertai dengan wawancara untuk mendapatkan kesimpulan yang mungkin akan lebih valid dalam penelitian ini.

5.4. Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti mengusulkan saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan maupun bagi penelitian selanjutnya yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya hendaknya melakukan pengujian dengan mengambil sampel kepada karyawan baru untuk mengetahui lebih lanjut tentang pengaruh pelatihan, dukungan organisasi, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention.*
2. Bagi peneliti yang akan datang hendaknya melakukan penelitian yang serupa, dengan menambah variabel lainnya misalnya gaya kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja dan lainnya.
3. Penelitian selanjutnya dapat mengkaji ulang lagi pengaruh terhadap *turnover intention* pada variabel pelatihan, dukungan organisasi dan kepuasan kerja dengan indikator lainnya guna memberikan gambaran yang lebih baik dan akurat.
4. Perlunya perbaikan maupun peningkatan dalam pemberian pelatihan serta dukungan dari perusahaan yang nantinya akan membuat karyawan merasa puas dan dihargai. Sehingga akan menurunkan minat karyawan untuk keluar dari perusahaan.
5. Ketika perusahaan memberikan pelatihan hendaknya dibarengi dengan perusahaan juga harus meningkatkan loyalitas karyawan seperti meningkatkan kepuasan kerja dengan memberikan motivasi tambahan seperti peningkatan gaji atau promosi dalam pekerjaan, pelatihan yang

diberikan juga hendaknya dibuat menyenangkan agar karyawan tidak merasa bosan dalam proses pelatihan. Hal tersebut supaya pelatihan yang diberikan tidak sia-sia dengan karyawan yang telah diberikan pelatihan kemudian justru memutuskan untuk *turnover.*

DAFTAR PUSTAKA

Ahammad, M. F., Tarba, S. Y., Frynas, J. G., & Scola, A. (2017). Integration of Non-market and Market Activities in Cross-border Mergers and Acquisitions. *British Journal of Management*, *28*(4), 629–648. https://doi.org/10.1111/1467-8551.12228

Ahn, J.-Y., & Huang, S. (2020). Types of employee training, organizational identification, and turnover intention: Evidence from Korean employees. *Problems and Perspectives in Management*, *18*(4), 517–526. https://doi.org/10.21511/ppm.18(4).2020.41

Ajzen, I. (1985). From Intentions to Actions: A Theory of Planned Behavior. In J. Kuhl & J. Beckmann (Eds.), *Action Control* (pp. 11–39). Springer Berlin Heidelberg. https://doi.org/10.1007/978-3-642-69746-3_2

Aktar, S. (2023). The Effect of Training and Development Methods on Employee Satisfaction and Performance in Commercial Banks. *Management Dynamics in the Knowledge Economy*, *11*(1), 30–47. https://doi.org/10.2478/mdke-2023-0003

Al Hakim, R., Mustika, I., & Yuliani, W. (2021). VALIDITAS DAN RELIABILITAS ANGKET MOTIVASI BERPRESTASI. *FOKUS (Kajian Bimbingan & Konseling Dalam Pendidikan)*, *4*(4), 263. https://doi.org/10.22460/fokus.v4i4.7249

Albtoosh, Q., Ngah, A. H., & Yusoff, Y. M. (2022). Training satisfaction relative to turnover intention: The mediating role of employee loyalty. *Industrial and Commercial Training*, *54*(4), 545–565. https://doi.org/10.1108/ICT-06-2021-0047

Alhajaj, W. E., & Ahmad, S. Z. (2023). The effectiveness of human resource management practices, work engagement and self-efficacy in minimizing talent turnover intention. *International Journal of Productivity and Performance Management*. https://doi.org/10.1108/IJPPM-02-2023-0090

Arnold, H. J., & Feldman, D. C. (1982). A multivariate analysis of the determinants of job turnover. *Journal of Applied Psychology*, *67*(3), 350–360. https://doi.org/10.1037/0021-9010.67.3.350

Artiiningrum, B., & Satrya, A. (2016). ANALISIS PENGARUH CAREER MANAGEMENT, TRAINING SATISFACTION, PAY SATISFACTION TERHADAP TURNOVER INTENTION DAN PERAN MEDIASI ORGANIZATIONAL ENGAGEMENT PADA KARYAWAN SEKTOR PERBANKAN. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, *14*(3), 337–352.

Becker, G. S. (1993). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education* (3rd ed). The University of Chicago Press.

Campbell, B. A., Coff, R., & Kryscynski, D. (2012). Rethinking Sustained Competitive Advantage from Human Capital. *Academy of Management Review*, *37*(3), 376–395. https://doi.org/10.5465/amr.2010.0276

Chandra, C. (2018). ANALISIS DAMPAK PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP TINGKAT TURNOVER INTENTION. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, *11*(1), 51–55. https://doi.org/10,32812/jibeka.v11i1.32

Chatterjee, J. (2017). Strategy, human capital investments, business-domain capabilities, and performance: A study in the global software services industry. *Strategic Management Journal*, *38*(3), 588–608. https://doi.org/10.1002/smj.2505

Chen, I., Brown, R., Bowers, B. J., & Chang, W. (2015). Work-to-family conflict as a mediator of the relationship between job satisfaction and turnover intention. *Journal of Advanced Nursing*, *71*(10), 2350–2363. https://doi.org/10,1111/jan.12706

Cheng, Y., & Waldenberger, F. (2013). Does training affect individuals' turnover intention? Evidence from China. *Journal of Chinese Human Resources Management*, *4*(1), 16–38. https://doi.org/10.1108/JCHRM-10-2012-0024

Christenko, A., Martinaitis, Ž., & Gaušas, S. (2020). Specific and general skills: Concepts, dimensions, and measurements. *Competition & Change*, *24*(1), 44–69. https://doi.org/10.1177/1024529419882554

Cohen, J. (1992). A power primer. *Psychological Bulletin*, *112*(1), 155–159. https://doi.org/10.1037/0033-2909.112.1.155

Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed). SAGE Publications.

Daiva, Y. F., & Rahardjo, M. (2020). Pengaruh Kepuasan Pelatihan, dan Keterlibatan Kerja Terhadap Niat Berpindah Karyawan (Studi Kasus : PT. XYZ Perusahaan Jasa Konstruksi Swasta). *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, *4*(3), 23. https://doi.org/10,24912/jmbk.v4i3.7911

Dinianti, O. R., & Suwitho. (2024). PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DUKUNGAN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, *13*(3).

Dwi Aulia, L., & Setyaningrum, R. P. (2023). Pengaruh Job Training Dan Self-Efficacy Terhadap Job Satisfaction Dimediasi Role of Affective

Commitment Pada Karyawan PT. Anugerah Bina Karya Unit Giic Deltamas. *Jambura*, *6*(2), 633–640, http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB

Eisenberger, R., Fasolo, P., & Davis-LaMastro, V. (1990). Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation. *Journal of Applied Psychology*, *75*(1), 51–59. https://doi.org/10.1037/0021-9010.75.1.51

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, *71*(3), 500–507. https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500

Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., & Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*, *87*(3), 565–573. https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.565

Ertan, Ş. S., & Şeşen, H. (2022). Positive organizational scholarship in healthcare: The impact of employee training on performance, turnover, and stress. *Journal of Management & Organization*, *28*(6), 1301–1320. https://doi.org/10.1017/jmo.2019.61

Fifaldyovan, M. I., & Supriyanta, S. (2022). PERAN PELATIHAN DAN DISIPLIN PADA TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN PT X DI KOTA SEMARANG. *MUARA : Jurnal Manajemen Pelayaran Nasional*, *5*(2). https://doi.org/10.62826/muara.v5i2.62

Fitriani, F., Amin, S., & Wediawati, B. (2022). Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan sebagai Mediator (Studi pada Balai Perikanan Budidaya Air Tawar Sungai Gelam). *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, *22*(3), 2256. https://doi.org/10.33087/jiubj.v22i3.3054

Hair, J. F. (Ed.). (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (Second edition). Sage.

Hidayah, N., & Litfiana, R. (2024). Pengaruh Dukungan Organisasi, Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention pada Karyawan Operasional PT. CRS (Siantar Top Group, Tbk). *Economie: Jurnal Ilmu Ekonomi*, *5*(2), 92. https://doi.org/10.30742/economie.v5i2.3580

Higdon, R. D. (2016). Employability: The missing voice: How student and graduate views could be used to develop future higher education policy and inform curricula. *Power and Education*, *8*(2), 176–195. https://doi.org/10.1177/1757743816653151

Hollenbeck, J. R., & Williams, C. R. (1986). Turnover functionality versus turnover frequency: A note on work attitudes and organizational effectiveness. *Journal of Applied Psychology*, *71*(4), 606–611. https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.4.606

Huang, W.-R., & Su, C.-H. (2016). The mediating role of job satisfaction in the relationship between job training satisfaction and turnover intentions. *Industrial and Commercial Training*, *48*(1), 42–52. https://doi.org/10.1108/ICT-04-2015-0029

Husein Umar. (2001). *Riset sumber daya manusia dalam organisasi*. Gramedia Pustaka Utama.

Irvianti, L. S. D., & Verina, R. E. (2015). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT XL Axiata Tbk Jakarta. *Binus Business Review*, *6*(1), 117. https://doi.org/10.21512/bbr.v6i1.995

Ismail, A., Asha'ari, M. J., Foboy, S. N. A., Hanafi, W. N. W., Nor, A. M., & Husin, T. (2024). Moving Up Trainees' Motivation for Using On-job Training: Relationship between Leaders' Support and Trainees' Motivation for Learning. *The South East Asian Journal of Management*, *18*(1), 28–53. https://doi.org/10.21002/seam.v18i1.1475

KaraaliOğlu, Z. F., & Karabulut, A. T. (2019). THE MEDIATING ROLE OF JOB SATISFACTION ON THE RELATIONSHIP BETWEEN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT AND JOB PERFORMANCE. *Business & Management Studies: An International Journal*, *7*(2), 1022–1041. https://doi.org/10.15295/bmij.v7i2.1119

Koster, F., De Grip, A., & Fouarge, D. (2011). Does perceived support in employee development affect personnel turnover? *The International Journal of Human Resource Management*, *22*(11), 2403–2418. https://doi.org/10.1080/09585192.2011.584404

Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory. *Journal of Management*, *43*(6), 1854–1884. https://doi.org/10.1177/0149206315575554

Ladelsky, L. K., & Lee, T. W. (2023). Effect of risky decision-making and job satisfaction on turnover intention and turnover behavior among information technology employees. *International Journal of Organizational Analysis*, *31*(7), 3553–3581. https://doi.org/10.1108/IJOA-10-2022-3465

Lin, W.-Y., Lai, Y.-L., Luo, F., Kuo, S., & Chang, K.-M. (2023). The more perceived training effectiveness, the greater the risk of voluntary separation: Testing a

turnover intent model among police officers in Taiwan. *Policing: An International Journal*, *46*(4), 623–638. https://doi.org/10.1108/PIJPSM-02-2023-0021

Maharani, A., & Tamara, D. (2024). The occupational stress and work-life balance on turnover intentions with job satisfaction as mediating. *SA Journal of Human Resource Management*, *22*. https://doi.org/10.4102/sajhrm.v22i0.2369

Mampuru, M. P., Mokoena, B. A., & Isabirye, A. K. (2024). Training and development impact on job satisfaction, loyalty and retention among academics. *SA Journal of Human Resource Management*, *22*. https://doi.org/10.4102/sajhrm.v22i0.2420

Marcoulides, G. A. (Ed.). (1998). *Modern Methods for Business Research* (0 ed.). Psychology Press. https://doi.org/10.4324/9781410604385

Merlysabella, Y., & Subiyanto, D. (2022). Upaya Menekan Turnover Intention Dengan Prediktor Dukungan Organisasi Melalui Variabel Intervening Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, *5*(2), 1575–1589. https://doi.org/10.31539/costing.v5i2.3369

Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, *63*(4), 408–414. https://doi.org/10.1037/0021-9010.63.4.408

Muliadi, M., Idris, M., & Maryadi, M. (2023). PENGARUH PENDIDIKAN & PELATIHAN (DIKLAT) DAN KOMPETENSI PENDIDIK TERHADAP KINERJA PENDIDIK MELALUI DUKUNGAN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA SEKOLAH POLISI NEGARA (SPN) POLDA SULAWESI SELATAN. Sparkling Journal Of Management (SJM), 1(2), 239–254.

Nanda, R. T., & Namora, I. (2020). PENGARUH KOMUNIKASI KERJA, KEPEMIMPINAN DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT BUMISARI PRIMA MEDAN. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, *7*(1). https://doi.org/10.26905/jbm.v7i1.3885

Noe, R. A. (2020). *Employee training and development* (Eighth edition). McGraw-Hill Education.

Oraison, H. M., Konjarski, L., & Howe, S. T. (2019). Does university prepare students for employment? Alignment between graduate attributes, accreditation requirements and industry employability criteria. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, *10*(1), 173–194. https://doi.org/10.21153/jtlge2019vol10no1art790

Pangau, G. Y., Rumawas, W., & Walangitan, O. F. C. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention Karyawan: PT. Angkasa Pura I (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado. *Productivity*, *4*(6), 780–785. https://doi.org/10.35797/ejp.v4i6.52452

Pinnington, A., Mir, F. A., & Ai, Z. (2023). The significance of general skills training for early career graduates: Relationships with perceived organizational support, job satisfaction and turnover intention. *European Journal of Training and Development*. https://doi.org/10.1108/EJTD-01-2023-0002

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia, & Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *2*(2), 170–183. https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667

Purwanto, N. (2019). VARIABEL DALAM PENELITIAN PENDIDIKAN. *Jurnal Teknodik*, 196–215. https://doi.org/10.32550/teknodik.v0i0.554

Putri, E., & Anisa, F. (2022). PENGARUH KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, *12*(2), 194–205. https://doi.org/10,12928/fokus.v12i2.6665

Rahayu, M., Rasid, F., & Tannady, H. (2019). The effect of career training and development on job satisfaction and its implications for the organizational commitment of regional secretariat (SETDA) employees of jambi provincial government. International Review of Management and Marketing, 9(1), 79-89. Retrieved from https://www.proquest.com/scholarly-journals/effect-career-training-development-on-job/docview/2288758733/se-2

Rawashdeh, A. M., & Tamimi, S. A. (2019). The impact of employee perceptions of training on organizational commitment and turnover intention: An empirical study of nurses in Jordanian hospitals. *European Journal of Training and Development*, *44*(2/3), 191–207. https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2019-0112

Resnadita, N. (2020). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Kerja Tim, dan Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *8*(3), 813. https://doi.org/10.26740/jim.v8n3.p813-817

Salinas, I. W. P. A., & Giantari, I. G. A. K. (2020). PENGARUH WORK-FAMILY CONFLICT DAN DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA & TURNOVER INTENTION PADA THE

SAMAYA. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, *9*(3), 841. https://doi.org/10,24843/EJMUNUD.2020,v09.i03.p02

Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill-building approach* (Seventh edition). John Wiley & Sons.

Sheraz, A., Wajid, M., Sajid, M., Qureshi, W. H., & Rizwan, M. (2014). Antecedents of Job Stress and its impact on employee's Job Satisfaction and Turnover Intentions. *International Journal of Learning and Development*, *4*(2). https://doi.org/10,5296/ijld.v4i2.6098

Streeck, W. (2011). Skills and Politics: General and Specific. *SSRN Electronic Journal*. https://doi.org/10.2139/ssrn.1781042

Suryani, N. K. (2022). KEPUASAN KERJA: PENGARUHNYA DALAM ORGANISASI. *Jurnal Imagine*, *2*(2), 71–77. https://doi.org/10.35886/imagine.v2i2.491

Titis Melani & Suhaji Suhaji. (2012). Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Farmasi"YAYASAN PHARMASI" Semarang). *Jurnal Kajian Akuntansi Dan Bisnis*, *1*(1).

To, W. M., & Huang, G. (2022). Effects of equity, perceived organizational support and job satisfaction on organizational commitment in Macao's gaming industry. *Management Decision*, *60*(9), 2433–2454. https://doi.org/10.1108/MD-11-2021-1447

Turner, D. P. (2020). Sampling Methods in Research Design. *Headache: The Journal of Head and Face Pain*, *60*(1), 8–12. https://doi.org/10.1111/head.13707

Tynjälä, P., Välimaa, J., & Boulton-Lewis, G. M. (2006). *Higher education and working life: Collaborations, confrontations and challenges*. Elsevier.

Werther, W. B., & Davis, K. (with Mejía Gómez, J.). (1999). *Administración de personal y recursos humanos* (4a ed). McGraw-Hill.

Yücel, I. (2012). Examining the Relationships among Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention: An Empirical Study. *International Journal of Business and Management*, *7*(20), p44. https://doi.org/10.5539/ijbm.v7n20p44

Zenner-Höffkes, L., Harris, R., Zirkle, C., & Pilz, M. (2021). A comparative study of the expectations of SME employers recruiting young people in Germany, Australia and the United States. *International Journal of Training and Development*, *25*(2), 124–143. https://doi.org/10.1111/ijtd.12214

Zhu, L.-L., Wang, H.-J., Xu, Y.-F., Ma, S.-T., & Luo, Y.-Y. (2023). The Effect of Work Engagement and Perceived Organizational Support on Turnover Intention among Nurses: A Meta-Analysis Based on the Price–Mueller Model. *Journal of Nursing Management*, *2023*, 1–14. https://doi.org/10.1155/2023/3356620

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Pengaruh Pelatihan, Dukungan Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Pada Mahasiswa Magang di Daerah Istimewa Yogyakarta

Assalamualaikum Wr. Wb., Salam sejahtera bagi kita semua, Shalom, Om swastiastu, Namo Buddhaya, Salam kebajikan.
Dengan hormat, Perkenalkan nama saya Achmad Fauzi (20311440), dari Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia Yogyakarta. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk pengerjaan tugas akhir (skripsi) sebagai syarat menyelesaikan studi jenjang S1 yang berjudul "Pengaruh Pelatihan, Dukungan Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Mahasiswa Magang di Daerah Istimewa Yogyakarta".

Saya mohon kesediannya untuk mengisi kuesioner ini sehingga dapat membantu untuk melengkapi data yang saya perlukan. Segala informasi yang ada dalam penelitian ini dijamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian.
Apabila Anda memiliki pertanyaan atau masukan untuk penelitian ini, anda dapat menghubungi saya melalui:
E-mail : 20311440@students.uii.ac.id

No Handphone: 081311231476

Atas ketersediaan anda dalam mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terimakasih dan semoga kebaikan anda dibalas oleh Tuhan Yang Maha Esa.

Hormat saya

Achmad Fauzi

1. Jenis Kelamin : Laki-laki

Perempuan

2. Usia : 18-20 Tahun

21-23 Tahun

24-26 Tahun

3. Daerah Asal : DKI Jakarta

Banten

Jawa Barat

Jawa Tengah

Jawa Timur

DI Yogyakarta

Kalimantan

Sumatera

Sulawesi

Papua

Nusa Tenggara

Lainnya

4. Universitas Tempat Berkuliah : Universitas Amikom Yogyakarta

Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Yogyakarta

Universitas Gadjah Mada

Universitas Negeri Yogyakarta

Institut Seni Indonesia Yogyakarta

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Universitas Ahmad Dahlan

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

STIE YKPN Yogyakarta

Stipram Yogyakarta

STIKES Bethesda Yogyakarta

Universitas Teknologi Yogyakarta

Universitas Atma Jaya Yogyakarta

Universitas Sanata Dharma

Universitas Kristen Duta Wacana

Lainnya

5. Mahasiswa Semester : Semester 1-3

Semester 4-6

Semester 7-8

Sudah Lulus

6. Sudah Melaksanakan Magang : Sudah

Belum (Jika Belum, maka silahkan Anda berhenti disini, terima kasih)

7. Kota Tempat Magang : DKI Jakarta

Banten

Jawa Barat

Jawa Tengah

Jawa Timur

DI Yogyakarta

Kalimantan

Sumatera

Sulawesi

Papua

Nusa Tenggara

Lainnya

Pelatihan (X1)

Pilihlah salah satu jawaban yang sesuai dengan Saudara/Saudari rasakan selama pelaksanaan magang, dengan mengisi pada pilihan yang sesuai. Pilihan jawaban adalah:

1. Berapa banyak kursus pelatihan yang ditawarkan organisasi setiap tahun?

(1) = Tidak Ada

(2) = 1-2

(3) = 3-4

(4) = 5-6

(5) = Lebih dari 6

2. Berapa total durasi setiap kursus pelatihan yang ditawarkan oleh organisasi?

(1) = Tidak Ada

(2) = 1-4 Jam

(3) = 5-8 Jam

(4) = 9-12 Jam

(5) = Lebih dari 12 Jam

3. Berapa banyak bidang studi berbeda yang tercakup dalam kursus pelatihan organisasi? (misalnya seni, manajemen, psikologi, sastra, dll.)

(1) = Tidak Ada

(2) = 1-2

(3) = 3-4

(4) = 5-6

(5) = Lebih dari 6

4. Seberapa sering Anda berpartisipasi dalam pelatihan di organisasi ini?

(1) = Tidak Pernah

(2) = Hanya 1 atau 2 kali

(3) = Kadang-kadang

(4) = Sering

(5) = Setiap Saat

5. Berapa total waktu yang Anda habiskan setiap tahun untuk pelatihan yang diadakan oleh organisasi?

(1) = Tidak Ada

(2) = 1-8 Jam

(3) = 9-16 Jam

(4) = 17-24 Jam

(5) = Lebih dari 24 Jam

6. Berapa jumlah total keterampilan generik yang Anda miliki diperoleh dalam pelatihan selama Anda bekerja di organisasi?

(1) = Tidak Ada

(2) = 1-2

(3) = 3-4

(4) = 5-6

(5) = Lebih dari 6

Dukungan Organisasi (X2)

Pilihlah salah satu jawaban yang sesuai dengan Saudara/Saudari rasakan selama pelaksanaan magang, dengan mengisi pada pilihan yang sesuai. Pilihan jawaban adalah:

1. Organisasi menghargai kontribusi Anda?

(1) STS = Sangat Tidak Setuju

(2) TS = Tidak Setuju

(3) N = Netral

(4) S = Setuju

(5) SS = Sangat Setuju

2. Organisasi ini peduli dengan kesejahteraan pribadi Anda?

(1) STS = Sangat Tidak Setuju

(2) TS = Tidak Setuju

(3) N = Netral

(4) S = Setuju

(5) SS = Sangat Setuju

3. Organisasi memberikan penekanan khusus pada tujuan dan nilai pribadi Anda?

(1) STS = Sangat Tidak Setuju

(2) TS = Tidak Setuju

(3) N = Netral

(4) S = Setuju

(5) SS = Sangat Setuju

4. Organisasi kurang memperhatikan Anda?

(1) STS = Sangat Tidak Setuju

(2) TS = Tidak Setuju

(3) N = Netral

(4) S = Setuju

(5) SS = Sangat Setuju

5. Organisasi akan bangga dengan pencapaian Anda?

(1) STS = Sangat Tidak Setuju

(2) TS = Tidak Setuju

(3) N = Netral

(4) S = Setuju

(5) SS = Sangat Setuju

6. Organisasi bersedia membantu ketika Anda memerlukan bantuan khusus?

(1) STS = Sangat Tidak Setuju

(2) TS = Tidak Setuju

(3) N = Netral

(4) S = Setuju

(5) SS = Sangat Setuju

Kepuasan Kerja (X3)

Pilihlah salah satu jawaban yang sesuai dengan Saudara/Saudari rasakan selama pelaksanaan magang, dengan mengisi pada pilihan yang sesuai. Pilihan jawaban adalah:

1. Anda puas dengan gaji dan peluang kenaikan gaji selama bekerja di organisasi?

(1) STS = Sangat Tidak Setuju

(2) TS = Tidak Setuju

(3) N = Netral

(4) S = Setuju

(5) SS = Sangat Setuju

2. Komunikasi interpersonal dalam organisasi terlihat baik?

(1) STS = Sangat Tidak Setuju

(2) TS = Tidak Setuju

(3) N = Netral

(4) S = Setuju

(5) SS = Sangat Setuju

3. Anda menyukai orang-orang yang bekerja dengan Anda dalam pekerjaan ini?

(1) STS = Sangat Tidak Setuju

(2) TS = Tidak Setuju

(3) N = Netral

(4) S = Setuju

(5) SS = Sangat Setuju

4. Atasan Anda tidak tertarik dengan apa yang dipikirkan bawahannya?

(1) STS = Sangat Tidak Setuju

(2) TS = Tidak Setuju

(3) N = Netral

(4) S = Setuju

(5) SS = Sangat Setuju

5. Anda pikir Anda memiliki terlalu banyak pekerjaan yang harus dilakukan?

(1) STS = Sangat Tidak Setuju

(2) TS = Tidak Setuju

(3) N = Netral

(4) S = Setuju

(5) SS = Sangat Setuju

6. Anda menyukai apa yang Anda lakukan di tempat kerja?

(1) STS = Sangat Tidak Setuju

(2) TS = Tidak Setuju

(3) N = Netral

(4) S = Setuju

(5) SS = Sangat Setuju

7. Anda puas dengan peluang untuk maju dalam pekerjaan ini?

(1) STS = Sangat Tidak Setuju

(2) TS = Tidak Setuju

(3) N = Netral

(4) S = Setuju

(5) SS = Sangat Setuju

8. Ketika Anda berkinerja baik di tempat kerja, Anda mendapatkan imbalan yang layak Anda dapatkan?

(1) STS = Sangat Tidak Setuju

(2) TS = Tidak Setuju

(3) N = Netral

(4) S = Setuju

(5) SS = Sangat Setuju

Turnover Intention (Y)

1. Seberapa memuaskan pekerjaan Anda dalam memenuhi kebutuhan pribadi Anda?

(1) = Sangat Tidak Memuaskan

(2) = Tidak Memuaskan

(3) = Juga Tidak Memuaskan

(4) = Memuaskan

(5) = Sangat Memuaskan

2. Seberapa sering Anda menantikan hari lain di tempat kerja?

(1) = Tidak Pernah

(2) = Hanya 1 atau 2 kali

(3) = Kadang-kadang

(4) = Sering

(5) = Setiap Saat

3. Seberapa sering Anda merasa frustrasi ketika tidak diberi kesempatan di tempat kerja untuk mencapai tujuan pribadi Anda yang berhubungan dengan pekerjaan?

(1) = Tidak Pernah

(2) = Hanya 1 atau 2 kali

(3) = Kadang-kadang

(4) = Sering

(5) = Setiap Saat

4. Seberapa sering Anda mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan Anda?

(1) = Tidak Pernah

(2) = Hanya 1 atau 2 kali

(3) = Kadang-kadang

(4) = Sering

(5) = Setiap Saat

5. Seberapa sering Anda bermimpi mendapatkan pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan kebutuhan pribadi Anda?

(1) = Tidak Pernah

(2) = Hanya 1 atau 2 kali

(3) = Kadang-kadang

(4) = Sering

(5) = Setiap Saat

6. Seberapa besar kemungkinan Anda menerima pekerjaan lain dengan tingkat kompensasi yang sama jika pekerjaan tersebut ditawarkan kepada Anda?

(1) = Sangat Tidak Mungkin

(2) = Tidak Mungkin

(3) = Tidak Yakin

(4) = Mungkin

(5) = Sangat Mungkin

Lampiran 2. Tabulasi Data

PL1	PL2	PL3	PL4	PL5	PL6
2	2	3	2	2	2
5	4	3	4	3	4
2	2	2	3	3	3
4	4	4	3	3	3
5	5	4	3	4	3
3	2	2	2	2	2
2	2	4	2	3	2
3	2	3	2	3	2
2	1	2	3	5	3
5	3	3	3	4	3
4	5	5	3	5	3
5	5	5	5	5	5
2	2	2	2	2	2
5	4	5	5	5	5
4	5	2	4	5	4
1	1	1	1	1	1
3	3	2	3	2	3
3	3	5	3	5	3
2	2	2	2	2	2
5	3	5	5	3	5
2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	4	3
1	1	1	1	1	1
4	3	4	4	3	3
1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	2	2
5	3	2	5	5	2
3	5	2	3	5	4
5	2	2	5	3	3
2	3	2	2	3	2
3	2	5	3	3	3
2	2	2	2	5	2
5	5	4	5	4	5
2	3	3	2	2	2
2	2	2	2	2	2
5	5	5	5	5	5
2	2	2	2	2	2
2	3	3	2	2	2
4	2	3	4	3	5
3	2	3	3	3	3

2	2	2	2	2	2
3	2	3	3	2	3
2	1	1	2	1	1
3	3	3	3	3	3
5	4	5	4	4	5
4	3	4	4	3	4
2	2	2	2	2	2
1	2	1	1	2	1
2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4
3	2	3	2	2	3
4	3	4	3	3	4
2	3	2	3	3	2
4	3	4	3	4	4
5	4	4	4	4	4
5	4	5	4	4	5
5	4	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5
4	5	3	5	5	3
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
3	2	3	2	2	4
2	2	2	2	4	3
2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2
4	3	4	4	3	4
4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	3	4
4	3	3	3	3	4
4	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2
4	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2

4	4	4	4	4	4
2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	3	4
2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2
4	3	4	4	3	4
2	2	2	2	2	2
5	4	5	5	5	5
4	5	2	3	5	4
1	1	1	1	1	1
3	3	2	3	2	3
3	3	5	4	5	3
2	2	2	3	2	2
5	3	5	5	3	5
2	2	2	4	2	2
3	3	3	4	3	3
5	4	3	2	3	4
2	2	2	2	3	3
4	4	4	3	3	3
5	5	4	3	4	3
3	2	2	2	2	2
2	2	4	2	3	2
3	2	3	3	3	2
2	2	2	4	2	2
3	3	3	4	3	3
3	3	3	4	4	3
1	1	1	1	1	1
4	3	4	3	3	3
1	1	1	1	1	1
2	2	2	5	2	2
5	3	2	5	5	2
3	5	2	4	5	4
5	2	2	3	3	3
2	3	2	2	3	2
3	2	5	2	3	3
2	2	2	4	5	2
3	2	3	2	3	2
2	3	3	2	2	2
2	2	2	2	2	2
2	2	2	4	2	2
2	2	2	5	2	2
2	3	3	3	2	2

4	2	3	5	3	5
3	2	3	5	3	3
2	2	2	5	2	2
3	2	3	5	2	3
3	3	3	5	3	3
3	3	3	5	3	3
2	2	4	3	2	3
4	3	4	5	3	4
2	2	2	5	2	2
4	3	4	5	4	4
2	2	2	5	2	2
4	4	4	5	4	4
3	2	3	5	2	3
4	3	4	5	3	4
2	3	2	2	3	2
4	3	4	5	4	4
5	4	4	4	4	4
5	4	5	4	4	5
5	4	4	5	4	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
3	3	3	5	3	3
5	5	5	5	5	5
4	5	3	4	5	3
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4
3	2	3	4	2	4
2	2	2	5	4	3
2	2	2	5	2	2
2	2	2	5	2	2
2	2	2	5	2	2
2	2	2	5	2	2
2	2	2	5	2	2
2	2	2	5	2	2
2	2	2	5	2	2
2	2	2	5	2	2
4	3	4	4	3	4
4	4	4	5	3	4
4	4	4	4	3	4
4	3	3	5	3	4
4	3	3	4	3	3
2	2	2	5	2	2
4	3	3	4	3	3

2	2	2	5	2	2
2	2	2	5	2	2
4	4	4	5	4	4
2	2	2	5	2	2
2	2	2	5	2	2
4	4	4	5	3	4
5	4	3	2	3	4
2	2	2	2	3	3
4	4	4	3	3	3
5	5	4	3	4	3
3	2	2	2	2	2
2	2	4	2	3	2
3	2	3	3	3	2
2	1	2	3	5	3
5	3	3	3	4	3
4	5	5	3	5	3
5	5	5	5	5	5
2	2	2	2	2	2
5	4	5	4	5	5
4	5	2	3	5	4
1	1	1	1	1	1
3	3	2	3	2	3
2	3	5	4	5	3
2	2	2	3	2	2
4	3	5	5	3	5
2	2	2	4	2	2
3	3	3	4	3	3
3	3	3	4	4	3
1	1	1	1	1	1
4	3	4	3	3	3
1	1	1	1	1	1
2	2	2	5	2	2
3	3	2	5	5	2
2	5	2	4	5	4
5	2	2	3	3	3
2	3	2	2	3	2
1	2	1	2	1	1
2	2	2	4	5	2
3	2	3	2	3	2
5	5	4	5	5	4
4	5	5	4	4	5
5	4	5	4	5	5
4	3	3	3	3	4
5	5	4	5	4	5

4	4	3	3	3	4
4	5	5	4	5	5
5	5	4	5	5	4
5	4	5	4	4	4
5	5	4	5	4	5
3	4	3	4	3	4
5	5	4	5	4	5
4	5	4	4	5	4
2	3	2	3	2	3
4	5	4	5	4	5
1	2	1	1	1	2
5	4	5	4	4	5
3	4	4	3	3	4
4	5	4	4	5	5
3	4	3	4	4	3
1	1	2	1	2	1
5	5	4	4	5	4
5	4	5	4	4	5
2	3	3	2	3	2
5	4	4	5	4	4
4	5	4	4	4	5
5	4	5	5	5	4
4	5	4	5	4	4
4	4	3	4	4	3
5	5	5	5	5	5
5	4	5	4	5	4
4	3	4	5	4	3
3	4	3	4	3	4
4	5	4	4	4	5
5	4	5	5	5	4
3	2	2	3	2	2
5	4	5	5	5	4
4	5	5	4	5	5
1	2	1	1	1	2
3	3	4	3	3	4
4	5	4	4	4	5
5	4	5	5	4	5
4	5	4	5	5	4
2	3	3	2	3	2
3	4	3	4	4	3
2	1	1	2	1	1
5	4	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5

DO1	DO2	DO3	DO4	DO5	DO6
5	5	5	5	5	5
4	3	4	3	4	3
1	1	1	1	1	1
3	3	3	3	3	3
5	4	5	4	4	5
4	5	5	4	5	4
2	2	3	2	2	3
5	4	4	5	4	5
4	5	5	4	5	5
5	4	4	5	4	4
3	3	4	4	3	4
5	5	5	5	5	5
3	3	4	3	3	4
5	4	5	5	4	5
4	4	4	5	5	4
5	5	4	4	5	5
5	3	3	3	4	3
4	5	4	5	5	4
2	3	3	3	2	3
5	4	5	4	5	5
1	2	1	1	1	2
5	5	4	5	4	5
3	4	4	4	3	4
4	5	5	4	5	5
3	4	3	3	3	4
1	1	1	1	1	1
4	5	5	5	4	5
3	3	3	2	3	2
5	5	4	5	4	5
5	4	5	5	5	4
4	3	4	3	4	4
4	4	5	4	5	5
3	3	3	3	3	3
5	5	4	5	5	5
4	3	3	3	3	4
5	5	5	4	4	5
5	4	5	5	5	4
4	3	4	3	4	4
4	5	5	4	4	5
2	3	3	2	3	3
5	4	5	5	5	4

5	5	4	5	4	4
4	5	5	4	5	5
1	2	1	2	1	1
5	4	5	4	5	4
4	3	3	3	4	3
5	4	4	4	5	4
3	4	3	3	3	3
2	1	1	2	1	1
4	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5
3	4	4	3	4	3
5	5	4	4	5	5
2	3	3	2	3	3
4	4	5	5	5	4
5	5	5	4	5	5
3	3	4	3	3	4
5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	4	5
5	4	5	4	4	4
3	3	4	4	3	3
4	5	4	5	5	4
5	5	5	5	5	5
3	3	2	3	3	2
5	4	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5
1	2	1	2	1	1
4	5	4	4	4	5
3	4	3	4	3	3
4	3	3	4	4	4
5	4	5	5	5	4
1	1	1	2	1	1
5	5	5	5	5	5
4	5	4	4	4	5
3	3	3	4	3	4
5	3	2	2	3	2
4	5	5	4	5	4
3	4	3	3	4	3
5	5	4	5	5	4
4	3	3	3	4	3
5	4	5	4	5	5
5	5	5	4	4	5
4	3	3	3	3	4
5	4	4	5	4	4
4	4	5	4	5	5

3	3	4	3	4	3
4	5	5	4	4	4
2	2	3	2	2	3
4	4	3	4	3	3
1	2	1	2	1	1
4	5	4	4	4	5
5	4	5	5	4	4
5	4	5	5	4	4
4	4	4	3	3	4
1	1	1	1	1	1
4	5	4	4	4	5
2	3	2	3	2	2
3	3	4	3	3	4
4	5	4	4	4	5
4	3	3	3	4	4
5	4	4	5	5	4
4	4	5	4	5	5
5	5	4	5	4	5
5	4	5	4	5	4
3	3	3	3	3	3
3	3	4	3	3	4
5	4	5	5	4	5
3	3	3	2	2	3
4	5	5	5	4	5
3	3	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	4	5
1	2	1	1	1	2
4	3	3	4	3	3
4	4	5	5	4	4
4	5	4	5	4	5
4	4	3	4	3	3
1	1	2	1	2	1
4	3	4	4	4	3
5	4	5	5	5	4
2	3	2	3	2	2
5	5	4	5	4	5
4	3	4	4	3	4
5	5	5	5	5	5
4	3	3	4	3	4
5	4	4	5	4	5
4	5	4	5	5	4
5	4	5	4	5	5
5	5	4	5	4	5

4	3	3	3	4	4
3	4	3	4	3	3
5	5	4	5	4	4
3	3	2	3	2	2
5	5	4	5	5	4
3	4	3	3	4	3
2	1	1	1	2	1
5	5	4	4	5	5
3	4	3	3	3	4
5	4	4	4	5	4
3	3	3	4	4	3
1	2	1	1	1	2
5	4	5	5	4	4
5	5	4	5	5	5
2	3	3	3	2	3
4	4	3	4	3	3
5	4	5	5	4	5
4	3	3	4	3	4
5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	4	5
5	4	5	5	5	4
4	3	3	4	3	3
4	4	4	5	4	5
5	5	4	4	5	4
5	5	5	5	5	5
3	4	3	3	4	4
2	3	3	2	2	3
5	4	4	5	5	4
4	5	5	5	4	5
1	2	1	2	1	1
5	4	4	4	5	5
4	3	3	4	3	4
5	5	4	5	5	4
3	4	3	4	3	3
2	1	1	1	2	1
5	5	5	4	4	5
2	2	3	2	2	3
5	4	5	5	4	4
4	3	3	4	3	3
5	4	5	5	5	4
4	3	3	3	4	3
5	5	4	5	5	4
5	4	5	5	4	5
4	5	5	4	5	5

4	4	4	3	3	4
5	4	5	4	4	5
5	5	4	5	4	5
4	5	5	4	5	4
2	3	3	2	3	2
5	5	5	4	5	4
4	5	4	5	5	5
3	3	3	3	4	3
1	2	1	2	1	1
5	4	5	4	4	5
4	5	5	5	4	5
4	4	5	5	4	4
4	3	3	4	4	3
1	2	1	1	1	2
5	4	5	5	4	4
5	5	4	5	5	4
5	5	5	5	5	5
2	2	2	3	3	2
5	4	5	5	4	5
4	5	5	4	5	4
5	4	4	5	5	4
3	3	3	3	4	3
4	5	4	4	5	4
5	5	5	5	5	5
5	4	5	4	4	5
4	5	5	4	5	5
5	5	4	5	5	4
3	4	3	3	4	3
4	5	5	4	5	5
3	2	3	3	3	2
4	5	4	5	4	5
1	2	1	1	1	2
3	3	4	3	3	4
5	4	4	5	4	5
5	4	5	5	5	4
4	3	3	3	4	3
1	1	2	1	2	1
3	3	3	3	3	3
2	2	3	3	2	2
4	5	5	5	5	4
5	4	5	4	4	5
4	5	4	5	5	4
3	4	3	4	3	3
5	5	4	5	4	5

4	3	3	4	3	3
5	4	5	5	5	4
5	5	4	5	5	4
4	4	5	4	4	5
4	5	5	5	4	4
3	3	4	4	3	4
5	4	5	5	4	5
4	5	4	5	4	4
2	3	2	3	2	3
5	4	4	5	4	5
2	1	1	1	2	1
5	5	4	4	5	5
3	4	4	3	4	4
5	4	5	5	4	5
4	3	4	3	3	4
1	1	2	1	1	2
5	4	5	4	5	4
4	5	4	5	5	4
2	2	3	2	3	3
4	4	5	4	4	5
5	4	4	5	4	4
5	5	5	4	5	4
4	5	4	4	4	5
4	4	3	3	4	4
5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	4	4
4	4	3	3	4	3
3	4	4	3	3	4
4	5	4	4	4	5
5	4	5	4	5	5
2	2	3	2	2	3
4	5	5	5	4	5
5	4	5	4	5	5
2	1	1	1	2	1
4	3	4	3	3	3
5	4	5	4	4	4
4	5	5	5	4	5
5	4	4	5	5	4
2	3	3	2	3	3
3	4	3	3	4	4
1	1	2	2	1	1
4	5	5	4	5	4
5	5	5	5	5	5

KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8
4	5	4	4	5	4	5	4
5	5	5	4	4	5	4	5
1	2	1	2	1	1	2	1
3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	4	3	3	4	4
2	2	3	3	2	2	2	3
4	4	5	5	5	4	5	4
4	5	4	4	4	5	5	4
5	4	5	4	5	5	4	5
5	5	4	5	5	4	5	4
4	3	4	3	4	3	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	5	4	5	4
4	4	5	4	4	5	4	4
4	5	4	5	5	4	5	5
3	4	3	3	4	4	4	3
4	3	3	4	3	3	3	4
4	3	4	3	4	4	3	4
5	4	5	5	4	5	4	5
5	5	5	4	5	4	5	5
2	1	2	1	2	1	1	2
4	4	4	5	5	5	4	4
4	3	4	4	4	4	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	5	5	4	5	4	5
1	1	2	1	1	1	2	2
4	5	5	4	5	5	5	4
3	4	4	3	3	4	3	3
4	4	5	5	4	5	5	4
5	5	5	4	5	5	4	5
3	2	3	2	2	3	2	3
5	5	5	4	5	4	4	5
3	3	4	3	4	4	3	3
4	4	3	4	3	3	4	4
4	5	4	5	5	4	5	5
5	4	5	4	5	5	5	4
4	3	4	4	4	3	4	3
5	4	5	5	4	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	2	3	2	2	3	2
4	5	5	4	5	5	4	4

5	4	4	4	5	4	4	5
4	3	4	3	4	4	3	4
2	1	1	2	2	1	1	1
4	4	5	4	5	4	5	4
5	4	4	5	4	5	5	5
4	5	5	4	5	4	5	4
3	3	4	4	4	3	3	3
1	2	1	1	2	1	1	1
3	4	3	3	3	4	4	3
5	5	4	5	4	5	4	4
3	2	2	3	3	3	2	3
5	5	4	4	5	4	5	5
4	4	4	5	5	5	5	4
5	4	5	4	4	5	4	5
4	3	3	3	4	4	3	3
5	5	4	5	5	5	5	4
5	4	5	4	5	4	4	5
4	5	4	5	4	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	4	5	5	4	4
5	5	4	5	4	5	4	5
3	3	3	3	2	3	2	3
5	4	5	4	4	5	5	5
4	3	4	3	3	3	4	3
5	4	5	5	5	4	5	4
1	1	2	1	1	2	1	2
4	5	4	5	5	5	4	5
3	4	3	3	4	3	3	4
4	5	4	4	5	4	5	4
5	4	5	4	5	5	4	5
1	2	2	1	1	1	2	1
3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	4	5	4	5	5	4
4	5	5	4	5	4	4	4
2	3	2	2	3	3	2	2
4	5	4	4	5	5	4	5
5	4	5	5	5	4	5	4
4	3	4	3	4	3	4	3
5	4	5	5	4	4	5	5
4	3	4	3	3	4	3	4
3	4	5	5	4	5	4	5
5	5	4	4	5	4	5	5
4	5	5	4	4	5	5	4
5	4	5	5	4	5	4	5

4	3	4	4	3	4	3	4
4	4	5	4	4	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	5	4	4	4	5
2	1	1	1	2	1	1	2
4	5	4	4	5	5	4	4
5	4	5	5	4	5	5	4
4	4	3	4	4	3	3	4
5	5	4	4	5	4	5	5
1	1	1	1	2	1	2	2
4	5	4	5	5	5	4	5
3	4	3	4	3	4	4	3
2	3	2	3	3	3	3	2
4	5	5	5	4	4	5	5
5	4	4	5	4	5	4	4
5	5	5	4	5	5	4	5
4	5	4	5	4	4	5	4
3	4	4	4	3	3	4	3
4	5	5	4	4	4	5	4
5	5	4	5	5	4	4	5
5	4	5	4	4	5	4	4
4	5	5	4	5	5	5	4
3	3	4	3	4	3	4	3
3	4	3	4	3	4	3	4
2	2	2	3	2	2	3	3
4	5	5	5	4	5	5	4
3	3	4	3	3	3	4	3
1	2	1	1	1	1	1	2
3	4	3	4	3	4	4	3
4	5	5	5	4	5	4	5
4	3	3	4	3	3	4	4
5	4	5	5	5	4	5	4
1	2	2	1	1	2	1	1
4	4	5	5	4	5	5	4
5	5	5	4	5	4	4	5
4	5	4	5	5	5	5	4
2	3	2	2	3	2	3	2
5	4	5	5	4	4	5	5
4	5	4	5	5	5	5	4
3	3	3	4	3	3	4	3
3	4	4	3	3	4	3	4
4	4	5	4	4	5	4	5
4	5	4	5	5	5	5	4
5	4	5	4	5	4	4	5

4	5	4	5	4	5	4	4
5	4	5	5	5	4	5	4
4	3	3	4	3	3	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	5	4	4
4	5	5	4	5	4	5	4
1	1	2	1	2	1	2	1
4	4	5	4	4	5	5	4
5	4	4	5	5	5	4	5
4	4	5	4	5	5	4	5
5	4	4	4	4	5	5	4
1	1	1	2	1	1	2	1
4	5	5	5	4	4	5	5
3	3	4	3	3	4	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	4	5	5	5	4
2	3	3	3	2	3	2	3
5	4	4	5	4	5	4	4
4	4	5	4	5	4	4	5
5	5	4	5	4	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	4	5	5	4	5
3	3	4	3	4	4	3	3
4	4	5	4	4	5	5	4
5	4	4	5	5	4	5	4
4	3	3	3	4	3	4	3
3	3	2	2	3	2	3	2
5	4	5	4	5	5	4	5
5	5	4	5	5	4	5	4
2	1	1	1	2	1	2	1
3	4	3	4	4	3	3	4
4	5	4	5	5	5	4	5
4	3	4	3	4	3	3	3
4	4	5	4	4	4	5	4
2	1	1	2	1	1	1	2
4	5	4	4	5	4	4	4
4	4	5	5	4	4	5	4
2	2	2	3	3	2	3	2
4	5	4	5	5	5	5	4
3	4	4	3	3	3	4	3
4	4	5	5	4	4	5	4
4	5	5	4	5	5	4	5
3	3	4	3	4	4	3	3
5	4	4	5	5	5	5	4

4	4	5	4	4	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	4	4	3	4	3	4
4	4	5	5	4	5	4	4
5	5	5	4	5	4	5	5
3	4	3	3	3	3	4	3
5	5	4	5	5	5	5	4
3	3	3	3	3	3	3	3
1	2	1	2	1	2	1	1
5	4	5	5	5	4	5	4
4	3	4	3	3	3	4	3
4	3	3	4	3	4	3	3
5	4	5	5	4	5	5	5
2	1	2	1	1	1	2	1
5	5	4	5	5	5	4	4
4	3	3	4	3	4	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	4	5	5	5
3	2	2	2	3	3	2	2
4	3	3	4	4	3	3	4
5	4	5	5	5	4	5	5
4	5	5	4	5	5	4	5
5	5	4	5	4	5	5	5
3	4	3	3	4	4	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	3	4	3	3	3	4
5	4	5	5	5	5	4	4
2	3	2	2	2	2	2	3
4	3	4	3	4	3	3	4
5	5	5	4	5	5	4	5
5	4	5	5	5	4	5	4
2	1	1	2	1	1	1	2
3	4	4	3	3	4	3	3
4	4	5	4	5	5	5	4
4	5	5	4	5	5	4	5
3	3	4	3	3	4	3	3
1	2	1	1	1	2	1	1
5	5	4	5	4	5	5	4
5	4	5	4	5	5	4	5
2	3	2	3	2	2	2	3
4	5	4	5	5	5	5	4
3	4	3	3	4	3	4	3
3	3	4	4	3	3	3	4
4	3	4	3	3	4	4	3

5	4	5	5	5	5	4	4
4	5	5	5	4	4	5	5
5	5	4	4	5	5	4	5
5	4	5	5	5	4	5	4
4	3	4	3	4	3	3	3
4	4	5	4	5	4	5	4
5	4	4	5	4	5	4	5
3	2	2	3	2	2	2	3
5	5	5	4	4	5	5	4
3	4	3	3	3	4	3	3
1	1	1	2	1	1	2	1
4	5	4	4	5	4	4	5
4	4	3	4	4	3	4	4
5	5	5	4	4	5	5	4
4	4	3	4	3	4	4	3
1	2	1	2	2	1	2	2
3	4	3	3	4	3	3	3
5	5	4	5	5	5	4	5
2	3	3	2	3	3	3	2
4	5	5	4	4	4	5	4
5	4	5	5	5	4	4	5
5	5	5	4	5	5	4	4
5	4	4	4	4	5	5	4
4	5	4	5	5	4	4	4
5	4	5	5	4	4	5	5
4	5	4	5	5	5	4	5
3	4	3	4	4	3	3	3
3	3	3	4	3	3	4	4
4	5	4	5	5	4	5	5
4	4	5	4	4	5	5	4
3	3	4	4	3	4	4	3
4	5	5	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
1	2	1	2	1	1	1	2
4	4	5	5	4	5	5	4
3	3	3	4	3	3	4	3
4	5	5	4	4	5	4	4
2	3	2	2	2	3	2	2
5	5	5	5	4	5	4	5
4	3	4	4	3	3	3	4
1	2	1	1	1	2	1	1
4	4	5	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5

TI1	TI2	TI3	TI4	TI5	TI6
3	2	3	3	3	3
1	1	2	2	1	2
4	5	5	4	4	4
3	3	2	3	3	2
2	1	1	1	2	2
4	4	3	3	4	3
3	2	2	3	3	2
2	2	3	2	2	3
2	1	2	2	1	2
4	3	4	4	3	4
2	2	1	1	2	2
1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1
2	1	1	2	1	2
3	3	2	3	2	3
3	2	2	2	3	3
2	2	1	1	2	2
2	1	2	2	1	2
4	3	4	4	3	3
1	1	2	1	1	2
5	5	4	5	4	5
2	1	1	1	2	2
2	2	3	2	2	3
3	4	3	3	3	4
2	1	2	1	1	1
4	5	5	5	5	4
3	3	4	3	4	3
1	2	2	1	2	1
2	2	1	1	2	2
3	4	4	4	3	4
2	2	2	2	2	2
2	1	2	1	1	2
3	2	3	3	2	3
2	1	1	2	1	1
3	4	3	3	3	4
2	3	2	2	3	2
1	1	1	1	1	1
2	1	1	2	2	2
1	2	1	1	2	1
3	4	3	4	3	3
2	1	1	2	1	2

1	2	2	1	1	1
2	3	2	2	3	2
4	5	5	5	4	5
2	1	1	2	2	1
2	1	2	1	1	2
2	3	3	2	2	3
1	2	1	1	2	2
4	5	5	4	5	4
1	1	1	1	1	1
2	1	2	1	1	2
4	3	3	4	3	4
1	2	2	1	1	2
1	2	1	2	2	1
2	3	2	3	2	2
1	1	1	1	1	1
2	1	1	2	1	2
2	2	1	1	2	1
3	2	2	3	2	2
2	3	2	2	3	2
2	2	1	1	2	1
1	1	1	2	1	2
2	3	2	3	2	3
1	2	1	1	2	2
3	4	3	4	3	3
1	1	2	1	2	1
5	4	5	4	5	5
2	1	2	1	2	1
1	2	1	2	2	2
1	2	2	1	2	2
2	2	1	1	1	2
4	5	4	4	5	5
1	1	1	1	1	1
2	1	1	2	2	1
3	4	4	4	3	3
1	1	2	1	1	2
2	2	3	3	2	2
2	1	2	2	2	1
3	2	3	2	3	2
2	1	2	1	2	2
1	1	1	1	1	1
3	2	3	2	2	3
2	1	2	2	1	2
2	2	1	1	2	2
3	2	2	3	2	3

2	1	2	2	1	2
1	1	1	1	1	1
3	4	3	3	4	3
2	3	3	2	2	2
5	5	5	4	4	5
1	2	1	1	2	2
1	2	2	1	1	2
1	2	2	1	2	1
1	1	1	1	1	1
4	5	5	4	5	5
2	2	3	2	2	3
1	1	2	2	1	1
4	3	4	4	3	4
2	2	1	2	1	2
2	1	2	1	2	1
1	1	1	1	1	1
2	2	3	2	3	3
2	1	1	1	2	2
1	1	2	2	1	2
3	3	3	3	3	3
3	3	2	3	3	2
2	1	1	1	2	2
2	2	3	3	2	1
3	4	4	3	3	4
2	2	1	2	2	1
1	2	2	1	1	1
2	1	1	1	2	2
4	4	5	4	4	5
1	2	1	1	1	2
4	3	3	4	3	4
2	1	1	2	1	2
3	2	2	3	2	2
4	5	4	4	5	4
2	2	1	1	2	1
2	3	3	2	3	3
1	2	2	1	1	2
2	1	2	2	1	2
2	2	1	1	2	1
3	3	4	4	3	4
1	1	2	2	1	1
2	2	3	2	3	2
2	1	1	1	2	1
1	1	2	1	1	2
1	2	3	2	3	2

2	1	1	2	2	1
2	2	2	2	2	2
4	3	4	4	4	3
2	2	3	3	2	3
2	1	2	1	1	2
1	1	1	2	2	1
5	4	4	5	5	4
2	1	2	2	1	1
1	2	1	2	2	1
1	2	1	2	1	1
1	2	2	1	2	2
5	4	5	4	4	4
2	3	2	2	2	3
1	2	1	1	2	2
4	3	4	3	3	4
2	1	1	1	2	2
3	3	3	3	3	3
2	1	1	2	1	1
1	2	2	1	1	2
4	4	4	4	4	4
2	2	3	2	3	2
2	1	2	1	2	2
1	2	2	2	1	1
2	1	1	2	2	1
4	4	3	3	4	3
2	2	1	1	2	2
2	3	2	2	2	3
1	2	2	1	1	1
1	2	1	1	1	2
5	4	5	4	5	4
1	2	2	1	2	2
1	2	1	2	1	2
1	2	2	1	2	1
1	1	2	1	1	1
5	5	5	4	5	4
1	1	1	1	1	1
2	1	1	2	1	2
4	4	3	4	4	3
2	2	1	1	2	1
4	3	4	4	3	4
3	2	3	2	3	3
2	2	1	1	2	2
1	1	2	1	2	1
1	2	1	2	1	2

2	3	2	3	2	2
1	2	1	2	1	1
3	4	3	4	4	3
1	1	2	2	1	2
2	1	1	1	2	1
4	3	3	4	4	4
3	2	3	3	3	2
3	3	2	3	2	3
5	5	4	5	5	4
2	1	1	1	2	2
2	2	1	1	2	1
2	3	2	3	2	3
2	2	1	2	2	1
5	5	5	4	5	4
2	1	2	1	1	2
4	4	3	3	4	4
1	2	1	1	2	2
2	1	2	1	2	1
3	2	3	2	3	3
2	3	2	3	3	2
3	2	2	2	2	2
2	2	3	2	3	3
2	1	1	1	2	2
3	2	3	2	2	3
1	1	2	1	1	2
2	1	1	2	1	1
3	2	2	3	2	3
2	1	1	2	1	1
3	4	3	3	3	4
2	1	2	1	2	2
2	1	1	1	1	2
5	4	4	5	5	4
1	2	1	2	2	1
2	1	1	1	2	2
2	3	3	2	3	3
1	2	1	1	2	1
4	5	4	4	5	5
2	1	2	1	1	1
3	3	4	4	3	4
1	2	1	1	2	2
2	2	2	1	1	2
2	3	3	2	3	3
1	1	2	1	2	2
2	2	3	2	2	3

1	2	1	1	1	2
2	1	2	1	1	2
3	3	3	3	3	3
4	3	4	3	4	3
2	2	3	2	3	2
2	1	2	1	2	1
1	1	2	2	1	1
2	3	3	2	2	3
1	2	1	1	1	2
1	1	2	1	2	2
4	5	5	4	4	5
1	1	1	1	1	1
2	3	2	2	3	2
1	2	1	1	1	1
2	3	3	2	3	2
4	5	5	5	4	4
3	3	3	3	3	3
2	1	2	1	2	2
3	4	4	3	3	4
2	3	2	2	2	3
2	1	1	2	1	2
1	2	1	1	2	1
1	1	2	1	1	2
2	2	3	3	2	3
3	2	2	3	3	2
2	1	2	2	1	1
2	1	1	2	2	1
1	1	1	1	1	1
2	3	3	2	3	3
2	1	2	1	2	2
1	2	2	1	1	2
1	2	1	2	1	1
2	1	1	1	2	1
5	5	5	5	5	5
1	1	1	1	1	1
2	1	2	1	1	2
1	2	1	1	2	1
2	3	2	3	2	2
3	2	3	2	3	2
2	1	1	1	2	1
5	4	5	4	5	5
2	1	2	2	1	2
1	1	1	1	1	1

Lampiran 3. Karakteristik Responden

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	144	55.4	55.4	55.4
	Perempuan	116	44.6	44.6	100,0
	Total	260	100,0	100,0	

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-20 Tahun	26	10,0	10,0	10,0
	21-23 Tahun	204	78.5	78.5	88.5
	24-26 Tahun	30	11.5	11.5	100,0
	Total	260	100,0	100,0	

Daerah Asal					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Banten	7	2.7	2.7	2.7
	DI Yogyakarta	48	18.5	18.5	21.2
	DKI Jakarta	33	12.7	12.7	33.8
	Jawa Barat	63	24.2	24.2	58.1
	Jawa Tengah	36	13.8	13.8	71.9
	Jawa Timur	13	5.0	5.0	76.9

	Kalimantan	13	5.0	5.0	81.9
	Lainnya	2	.8	.8	82.7
	Nusa Tenggara	15	5.8	5.8	88.5
	Sulawesi	9	3.5	3.5	91.9
	Sumatera	21	8.1	8.1	100,0
	Total	260	100,0	100,0	

Universitas Tempat Berkuliah					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Lainnya	1	.4	.4	.4
	STIE YKPN Yogyakarta	4	1.5	1.5	1.9
	STIKES Bethesda Yogyakarta	8	3.1	3.1	5.0
	Stipram Yogyakarta	5	1.9	1.9	6.9
	UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta	11	4.2	4.2	11.2
	Universitas Ahmad Dahlan	23	8.8	8.8	20,0
	Universitas Amikom Yogyakarta	9	3.5	3.5	23.5
	Universitas Atma Jaya Yogyakarta	11	4.2	4.2	27.7
	Universitas Gadjah Mada	15	5.8	5.8	33.5
	Universitas Gajah Mada	1	.4	.4	33.8
	Universitas Islam Indonesia	93	35.8	35.8	69.6
	Universitas Kristen Duta Wacana	2	.8	.8	70,4
	Universitas Muhammadiyah Yogyakarta	13	5.0	5.0	75.4
	Universitas Negeri Yogyakarta	16	6.2	6.2	81.5
	Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Yogyakarta	38	14.6	14.6	96.2

	Universitas Sanata Dharma	8	3.1	3.1	99.2
	Universitas Teknologi Yogyakarta	2	.8	.8	100,0
	Total	260	100,0	100,0	

Sudah Melaksanakan Magang					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sudah	260	100,0	100,0	100,0

Mahasiswa Semester					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Semester 1-3	3	1.2	1.2	1.2
	Semester 4-6	62	23.8	23.8	25.0
	Semester 7-8	135	51.9	51.9	76.9
	Sudah Lulus	60	23.1	23.1	100,0
	Total	260	100,0	100,0	

Kota Tempat Magang					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Banten	7	2.7	2.7	2.7
	DI Yogyakarta	107	41.2	41.2	43.8
	DKI Jakarta	61	23.5	23.5	67.3
	Jawa Barat	35	13.5	13.5	80,8
	Jawa Tengah	17	6.5	6.5	87.3
	Jawa Timur	10	3.8	3.8	91.2
	Kalimantan	7	2.7	2.7	93.8
	Lainnya	6	2.3	2.3	96.2
	Nusa Tenggara	1	.4	.4	96.5
	Papua	6	2.3	2.3	98.8
	Sumatera	3	1.2	1.2	100,0
	Total	260	100,0	100,0	

Lampiran 4. DESCRIPTIVE PER BUTIR PERTANYAAN

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
PL1	260	1	5	3.23	1.259
PL2	260	1	5	3.05	1.200
PL3	260	1	5	3.10	1.203
PL4	260	1	5	3.50	1.263
PL5	260	1	5	3.18	1.201
PL6	260	1	5	3.12	1.190
DO1	260	1	5	3.85	1.213
DO2	260	1	5	3.82	1.119
DO3	260	1	5	3.81	1.166
DO4	260	1	5	3.82	1.167
DO5	260	1	5	3.77	1.155
DO6	260	1	5	3.83	1.151
KK1	260	1	5	3.84	1.144
KK2	260	1	5	3.84	1.103
KK3	260	1	5	3.90	1.176
KK4	260	1	5	3.87	1.118
KK5	260	1	5	3.87	1.154
KK6	260	1	5	3.88	1.180
KK7	260	1	5	3.87	1.128
KK8	260	1	5	3.80	1.094
TI1	260	1	5	2.21	1.099
TI2	260	1	5	2.18	1.179
TI3	260	1	5	2.21	1.174
TI4	260	1	5	2.10	1.139

TI5	**260**	**1**	**5**	**2.21**	**1.123**
TI6	**260**	**1**	**5**	**2.25**	**1.103**
Valid N (listwise)	**260**				

PERSENTASE PERBUTIR PERTANYAAN

PL1					
		Frequency	**Percent**	**Valid Percent**	**Cumulative Percent**
Valid	**1**	**14**	**5.4**	**5.4**	**5.4**
	2	**84**	**32.3**	**32.3**	**37.7**
	3	**45**	**17.3**	**17.3**	**55.0**
	4	**61**	**23.5**	**23.5**	**78.5**
	5	**56**	**21.5**	**21.5**	**100,0**
	Total	**260**	**100,0**	**100,0**	

PL2					
		Frequency	**Percent**	**Valid Percent**	**Cumulative Percent**
Valid	**1**	**14**	**5.4**	**5.4**	**5.4**
	2	**94**	**36.2**	**36.2**	**41.5**
	3	**60**	**23.1**	**23.1**	**64.6**
	4	**48**	**18.5**	**18.5**	**83.1**
	5	**44**	**16.9**	**16.9**	**100,0**
	Total	**260**	**100,0**	**100,0**	

PL3					
		Frequency	**Percent**	**Valid Percent**	**Cumulative Percent**
Valid	**1**	**15**	**5.8**	**5.8**	**5.8**

	2	**89**	**34.2**	**34.2**	**40,0**
	3	**54**	**20,8**	**20,8**	**60,8**
	4	**60**	**23.1**	**23.1**	**83.8**
	5	**42**	**16.2**	**16.2**	**100,0**
	Total	**260**	**100,0**	**100,0**	

PL4					
		Frequency	**Percent**	**Valid Percent**	**Cumulative Percent**
Valid	**1**	**13**	**5.0**	**5.0**	**5.0**
	2	**59**	**22.7**	**22.7**	**27.7**
	3	**49**	**18.8**	**18.8**	**46.5**
	4	**63**	**24.2**	**24.2**	**70,8**
	5	**76**	**29.2**	**29.2**	**100,0**
	Total	**260**	**100,0**	**100,0**	

PL5					
		Frequency	**Percent**	**Valid Percent**	**Cumulative Percent**
Valid	**1**	**14**	**5.4**	**5.4**	**5.4**
	2	**75**	**28.8**	**28.8**	**34.2**
	3	**73**	**28.1**	**28.1**	**62.3**
	4	**47**	**18.1**	**18.1**	**80,4**
	5	**51**	**19.6**	**19.6**	**100,0**
	Total	**260**	**100,0**	**100,0**	
PL6					
		Frequency	**Percent**	**Valid Percent**	**Cumulative Percent**

Valid	**1**	**14**	**5.4**	**5.4**	**5.4**
	2	**85**	**32.7**	**32.7**	**38.1**
	3	**61**	**23.5**	**23.5**	**61.5**
	4	**57**	**21.9**	**21.9**	**83.5**
	5	**43**	**16.5**	**16.5**	**100,0**
	Total	**260**	**100,0**	**100,0**	

DO1					
		Frequency	**Percent**	**Valid Percent**	**Cumulative Percent**
Valid	**1**	**18**	**6.9**	**6.9**	**6.9**
	2	**22**	**8.5**	**8.5**	**15.4**
	3	**39**	**15.0**	**15.0**	**30,4**
	4	**83**	**31.9**	**31.9**	**62.3**
	5	**98**	**37.7**	**37.7**	**100,0**
	Total	**260**	**100,0**	**100,0**	

DO2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	13	5.0	5.0	5.0
	2	18	6.9	6.9	11.9
	3	58	22.3	22.3	34.2
	4	85	32.7	32.7	66.9
	5	86	33.1	33.1	100,0
	Total	260	100,0	100,0	

DO3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	19	7.3	7.3	7.3
	2	11	4.2	4.2	11.5
	3	59	22.7	22.7	34.2
	4	83	31.9	31.9	66.2
	5	88	33.8	33.8	100,0
	Total	260	100,0	100,0	

DO4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	15	5.8	5.8	5.8
	2	21	8.1	8.1	13.8
	3	51	19.6	19.6	33.5
	4	82	31.5	31.5	65.0
	5	91	35.0	35.0	100,0

	Total	**260**	**100,0**	**100,0**	

DO5					
		Frequency	**Percent**	**Valid Percent**	**Cumulative Percent**
Valid	**1**	**17**	**6.5**	**6.5**	**6.5**
	2	**19**	**7.3**	**7.3**	**13.8**
	3	**50**	**19.2**	**19.2**	**33.1**
	4	**94**	**36.2**	**36.2**	**69.2**
	5	**80**	**30,8**	**30,8**	**100,0**
	Total	**260**	**100,0**	**100,0**	

DO6					
		Frequency	**Percent**	**Valid Percent**	**Cumulative Percent**
Valid	**1**	**17**	**6.5**	**6.5**	**6.5**
	2	**16**	**6.2**	**6.2**	**12.7**
	3	**48**	**18.5**	**18.5**	**31.2**
	4	**93**	**35.8**	**35.8**	**66.9**
	5	**86**	**33.1**	**33.1**	**100,0**
	Total	**260**	**100,0**	**100,0**	

KK1					
		Frequency	**Percent**	**Valid Percent**	**Cumulative Percent**
Valid	**1**	**16**	**6.2**	**6.2**	**6.2**
	2	**18**	**6.9**	**6.9**	**13.1**
	3	**44**	**16.9**	**16.9**	**30,0**
	4	**96**	**36.9**	**36.9**	**66.9**

	5	**86**	**33.1**	**33.1**	**100,0**
	Total	**260**	**100,0**	**100,0**	

KK2					
		Frequency	**Percent**	**Valid Percent**	**Cumulative Percent**
Valid	**1**	**13**	**5.0**	**5.0**	**5.0**
	2	**17**	**6.5**	**6.5**	**11.5**
	3	**53**	**20,4**	**20,4**	**31.9**
	4	**93**	**35.8**	**35.8**	**67.7**
	5	**84**	**32.3**	**32.3**	**100,0**
	Total	**260**	**100,0**	**100,0**	

KK3					
		Frequency	**Percent**	**Valid Percent**	**Cumulative Percent**
Valid	**1**	**16**	**6.2**	**6.2**	**6.2**
	2	**20**	**7.7**	**7.7**	**13.8**
	3	**38**	**14.6**	**14.6**	**28.5**
	4	**87**	**33.5**	**33.5**	**61.9**
	5	**99**	**38.1**	**38.1**	**100,0**
	Total	**260**	**100,0**	**100,0**	

KK4					
		Frequency	**Percent**	**Valid Percent**	**Cumulative Percent**
Valid	**1**	**14**	**5.4**	**5.4**	**5.4**
	2	**17**	**6.5**	**6.5**	**11.9**

	3	46	17.7	17.7	29.6
	4	95	36.5	36.5	66.2
	5	88	33.8	33.8	100,0
	Total	260	100,0	100,0	

KK5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	15	5.8	5.8	5.8
	2	18	6.9	6.9	12.7
	3	47	18.1	18.1	30,8
	4	85	32.7	32.7	63.5
	5	95	36.5	36.5	100,0
	Total	260	100,0	100,0	

KK6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	18	6.9	6.9	6.9
	2	14	5.4	5.4	12.3
	3	47	18.1	18.1	30,4
	4	82	31.5	31.5	61.9
	5	99	38.1	38.1	100,0
	Total	260	100,0	100,0	

KK7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	13	5.0	5.0	5.0

	2	**21**	**8.1**	**8.1**	**13.1**
	3	**43**	**16.5**	**16.5**	**29.6**
	4	**93**	**35.8**	**35.8**	**65.4**
	5	**90**	**34.6**	**34.6**	**100,0**
	Total	**260**	**100,0**	**100,0**	

KK8					
		Frequency	**Percent**	**Valid Percent**	**Cumulative Percent**
Valid	**1**	**13**	**5.0**	**5.0**	**5.0**
	2	**19**	**7.3**	**7.3**	**12.3**
	3	**52**	**20,0**	**20,0**	**32.3**
	4	**100**	**38.5**	**38.5**	**70,8**
	5	**76**	**29.2**	**29.2**	**100,0**
	Total	**260**	**100,0**	**100,0**	

TI1					
		Frequency	**Percent**	**Valid Percent**	**Cumulative Percent**
Valid	**1**	**73**	**28.1**	**28.1**	**28.1**
	2	**110**	**42.3**	**42.3**	**70,4**
	3	**39**	**15.0**	**15.0**	**85.4**
	4	**26**	**10,0**	**10,0**	**95.4**
	5	**12**	**4.6**	**4.6**	**100,0**
	Total	**260**	**100,0**	**100,0**	

TI2				
	Frequency	**Percent**	**Valid Percent**	**Cumulative Percent**

Valid	**1**	**90**	**34.6**	**34.6**	**34.6**
	2	**89**	**34.2**	**34.2**	**68.8**
	3	**42**	**16.2**	**16.2**	**85.0**
	4	**23**	**8.8**	**8.8**	**93.8**
	5	**16**	**6.2**	**6.2**	**100,0**
	Total	**260**	**100,0**	**100,0**	

TI3					
		Frequency	**Percent**	**Valid Percent**	**Cumulative Percent**
Valid	**1**	**87**	**33.5**	**33.5**	**33.5**
	2	**86**	**33.1**	**33.1**	**66.5**
	3	**49**	**18.8**	**18.8**	**85.4**
	4	**22**	**8.5**	**8.5**	**93.8**
	5	**16**	**6.2**	**6.2**	**100,0**
	Total	**260**	**100,0**	**100,0**	

TI4					
		Frequency	**Percent**	**Valid Percent**	**Cumulative Percent**
Valid	**1**	**100**	**38.5**	**38.5**	**38.5**
	2	**81**	**31.2**	**31.2**	**69.6**
	3	**39**	**15.0**	**15.0**	**84.6**
	4	**32**	**12.3**	**12.3**	**96.9**
	5	**8**	**3.1**	**3.1**	**100,0**
	Total	**260**	**100,0**	**100,0**	

TI5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	78	30,0	30,0	30,0
	2	99	38.1	38.1	68.1
	3	49	18.8	18.8	86.9
	4	19	7.3	7.3	94.2
	5	15	5.8	5.8	100,0
	Total	260	100,0	100,0	

TI6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	71	27.3	27.3	27.3
	2	103	39.6	39.6	66.9
	3	46	17.7	17.7	84.6
	4	29	11.2	11.2	95.8
	5	11	4.2	4.2	100,0
	Total	260	100,0	100,0	

Lampiran 5. Uji Valid Dan Reliabel

Correlations								
		PE1	PE2	PE3	PE4	PE5	PE6	TOTALPE
PE1	Pearson Correlation	1	,679**	,588**	,289*	,619**	,755**	,855**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,042	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
PE2	Pearson Correlation	,679**	1	,519**	,187	,641**	,616**	,784**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,194	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
PE3	Pearson Correlation	,588**	,519**	1	,243	,472**	,634**	,748**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,089	,001	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
PE4	Pearson Correlation	,289*	,187	,243	1	,258	,410**	,545**
	Sig. (2-tailed)	,042	,194	,089		,070	,003	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
PE5	Pearson Correlation	,619**	,641**	,472**	,258	1	,594**	,782**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,070		,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
PE6	Pearson Correlation	,755**	,616**	,634**	,410**	,594**	1	,867**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,003	,000		,000
	N	50	50	50	50	50	50	50

TOTALPE	Pearson Correlation	,855**	,784**	,748**	,545**	,782**	,867**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	260	260	260	260	260	260	260
****. Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed).**								
***. Correlation is significant at the 0,05 level (2-tailed).**								

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,849	6

Correlations								
		DO1	DO2	DO3	DO4	DO5	DO6	TOTALDO
DO1	Pearson Correlation	1	,578**	,456**	-,003	,753**	,591**	,759**
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,982	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
DO2	Pearson Correlation	,578**	1	,647**	,169	,479**	,442**	,762**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,240	,000	,001	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
DO3	Pearson Correlation	,456**	,647**	1	,315*	,540**	,458**	,802**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000		,026	,000	,001	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
DO4	Pearson Correlation	-,003	,169	,315*	1	,070	,025	,426**
	Sig. (2-tailed)	,982	,240	,026		,627	,863	,002
	N	50	50	50	50	50	50	50
DO5	Pearson Correlation	,753**	,479**	,540**	,070	1	,727**	,808**

	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,627		,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
DO6	Pearson Correlation	,591**	,442**	,458**	,025	,727**	1	,735**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,001	,863	,000		,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
TOTALDO	Pearson Correlation	,759**	,762**	,802**	,426**	,808**	,735**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,002	,000	,000	
	N	260	260	260	260	260	260	260
****. Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed).**								
***. Correlation is significant at the 0,05 level (2-tailed).**								

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,789	6

Correlations										
		KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	TOTALKK
KK1	Pearson Correlation	1	,906**	,906**	,751**	,600**	,489**	,432**	,484**	,781**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,002	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
KK2	Pearson Correlation	,906**	1	,907**	,830**	,658**	,547**	,467**	,533**	,829**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
KK3	Pearson Correlation	,906**	,907**	1	,830**	,658**	,547**	,467**	,464**	,818**

	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,001	,001	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
KK4	Pearson Correlation	,751**	,830**	,830**	1	,813**	,701**	,607**	,514**	,888**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
KK5	Pearson Correlation	,600**	,658**	,658**	,813**	1	,840**	,743**	,546**	,896**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
KK6	Pearson Correlation	,489**	,547**	,547**	,701**	,840**	1	,815**	,590**	,867**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
KK7	Pearson Correlation	,432**	,467**	,467**	,607**	,743**	,815**	1	,668**	,830**
	Sig. (2-tailed)	,002	,001	,001	,000	,000	,000		,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
KK8	Pearson Correlation	,484**	,533**	,464**	,514**	,546**	,590**	,668**	1	,738**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000		,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
TOTALKK	Pearson Correlation	,781**	,829**	,818**	,888**	,896**	,867**	,830**	,738**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	260	260	260	260	260	260	260	260	260

****. Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed).**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,927	8

Correlations								
		TI1	TI2	TI3	TI4	TI5	TI6	TOTAL TI
TI1	Pearson Correlation	1	,925**	,803**	,744**	,635**	,642**	,885**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
TI2	Pearson Correlation	,925**	1	,871**	,795**	,646**	,666**	,915**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
TI3	Pearson Correlation	,803**	,871**	1	,873**	,740**	,631**	,925**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
TI4	Pearson Correlation	,744**	,795**	,873**	1	,806**	,641**	,920**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
TI5	Pearson Correlation	,635**	,646**	,740**	,806**	1	,749**	,867**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
TI6	Pearson Correlation	,642**	,666**	,631**	,641**	,749**	1	,809**

	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
TOTAL TI	Pearson Correlation	,885**	,915**	,925**	,920**	,867**	,809**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	260	260	260	260	260	260	260
****. Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed).**								

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,945	6

Lampiran 6. Hasil Olah Data SEM-PLS

R Square

Matrix | R Square | R Square Adjusted | Copy to Clipboard: Excel Format | R Format

	R Square	R Square Adjusted
Dukungan Organisasi	0.139	0.135
Kepuasan Kerja	0.327	0.322
Turnover Intention	0.434	0.427

Path Coefficients

Mean, STDEV, T-Values, P-Va... | Confidence Intervals | Confidence Intervals Bias C... | Samples | Copy to Clipboard: Excel Format | R Format

	Original Sampl...	Sample Mean (...	Standard Devia...	T Statistics (|O...	P Values
Dukungan Organisasi -> Kepuasan Kerja	0.562	0.556	0.065	8.675	0.000
Dukungan Organisasi -> Turnover Intention	-0.263	-0.259	0.064	4.108	0.000
Kepuasan Kerja -> Turnover Intention	-0.467	-0.466	0.064	7.341	0.000
Pelatihan -> Dukungan Organisasi	0.372	0.371	0.056	6.706	0.000
Pelatihan -> Kepuasan Kerja	0.027	0.030	0.055	0.491	0.623
Pelatihan -> Turnover Intention	-0.014	-0.016	0.052	0.259	0.796

Outer Loadings

Matrix | Copy to Clipboard: Excel Format | R Format

	Dukungan Organisasi	Kepuasan Kerja	Pelatihan	Turnover Intention
PL2			0.886	
PL3			0.881	
PL4			0.710	
PL5			0.849	
PL6			0.927	
TI1				0.916
TI2				0.913
TI3				0.913
TI4				0.914
TI5				0.916
TI6				0.913

Outer Loadings

Matrix | Copy to Clipboard: Excel Format | R Format

	Dukungan Organisasi	Kepuasan Kerja	Pelatihan	Turnover Intention
KK6		0.918		
KK7		0.902		
KK8		0.913		
PL1			0.914	
PL2			0.886	
PL3			0.881	
PL4			0.710	
PL5			0.849	
PL6			0.927	
TI1				0.916
TI2				0.913

Outer Loadings

Matrix | Copy to Clipboard: Excel Format | R Format

	Dukungan Organisasi	Kepuasan Kerja	Pelatihan	Turnover Intention
DO1	0.922			
DO2	0.911			
DO3	0.922			
DO4	0.912			
DO5	0.919			
DO6	0.919			
KK1		0.919		
KK2		0.904		
KK3		0.915		
KK4		0.911		
KK5		0.917		

Model_Fit

Fit Summary | rms Theta | Copy to Clipboard: Excel Format | R Format

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0.032	0.032
d_ULS	0.349	0.349
d_G	0.582	0.582
Chi-Square	793.317	793.317
NFI	0.903	0.903

Discriminant Validity

Fornell-Larcker Criteri... | Cross Loadings | Heterotrait-Monotrait R... | Heterotrait-Monotrait R... | Copy to Clipboard: Excel Format | R Format

	Dukungan Organisasi	Kepuasan Kerja	Pelatihan	Turnover Intention
Dukungan Organisasi				
Kepuasan Kerja	0.591			
Pelatihan	0.391	0.248		
Turnover Intention	0.555	0.642	0.236	

Discriminant Validity

Fornell-Larcker Criteri... | Cross Loadings | Heterotrait-Monotrait R... | Heterotrait-Monotrait R... | Copy to Clipboard: Excel Format | R Format

	Dukungan Organisasi	Kepuasan Kerja	Pelatihan	Turnover Intention
Dukungan Organisasi	0.918			
Kepuasan Kerja	0.572	0.913		
Pelatihan	0.372	0.236	0.864	
Turnover Intention	-0.535	-0.621	-0.222	0.914

f Square

Matrix | f Square | Copy to Clipboard: Excel Format | R Format

	Dukungan Organisasi	Kepuasan Kerja	Pelatihan	Turnover Intention
Dukungan Organisasi		0.404		0.075
Kepuasan Kerja				0.260
Pelatihan	0.161	0.001		0.000
Turnover Intention				

Discriminant Validity

Fornell-Larcker Criteri... | Cross Loadings | Heterotrait-Monotrait R... | Heterotrait-Monotrait R... | Copy to Clipboard: Excel Format | R Format

	Dukungan Organisasi	Kepuasan Kerja	Pelatihan	Turnover Intention
PL2	0.331	0.187	0.886	-0.191
PL3	0.350	0.224	0.881	-0.191
PL4	0.240	0.189	0.710	-0.232
PL5	0.292	0.172	0.849	-0.172
PL6	0.344	0.228	0.927	-0.206
TI1	-0.487	-0.557	-0.182	0.916
TI2	-0.506	-0.603	-0.225	0.913
TI3	-0.504	-0.551	-0.212	0.913
TI4	-0.480	-0.554	-0.197	0.914
TI5	-0.507	-0.588	-0.192	0.916
TI6	-0.446	-0.547	-0.209	0.913

Discriminant Validity

Fornell-Larcker Criteri... | Cross Loadings | Heterotrait-Monotrait R... | Heterotrait-Monotrait R... | Copy to Clipboard: Excel Format | R Format

	Dukungan Organisasi	Kepuasan Kerja	Pelatihan	Turnover Intention
KK6	0.534	0.918	0.209	-0.602
KK7	0.486	0.902	0.210	-0.567
KK8	0.530	0.913	0.207	-0.560
PL1	0.360	0.219	0.914	-0.164
PL2	0.331	0.187	0.886	-0.191
PL3	0.350	0.224	0.881	-0.191
PL4	0.240	0.189	0.710	-0.232
PL5	0.292	0.172	0.849	-0.172
PL6	0.344	0.228	0.927	-0.206
TI1	-0.487	-0.557	-0.182	0.916
TI2	-0.506	-0.603	-0.225	0.913

Discriminant Validity

Fornell-Larcker Criteri... | Cross Loadings | Heterotrait-Monotrait R... | Heterotrait-Monotrait R... | Copy to Clipboard: Excel Format | R Format

	Dukungan Organisasi	Kepuasan Kerja	Pelatihan	Turnover Intention
DO1	0.922	0.536	0.371	-0.516
DO2	0.911	0.492	0.321	-0.482
DO3	0.922	0.539	0.340	-0.482
DO4	0.912	0.522	0.355	-0.455
DO5	0.919	0.518	0.356	-0.496
DO6	0.919	0.540	0.307	-0.513
KK1	0.529	0.919	0.246	-0.567
KK2	0.535	0.904	0.228	-0.544
KK3	0.518	0.915	0.207	-0.586
KK4	0.503	0.911	0.219	-0.552
KK5	0.536	0.917	0.200	-0.551

Construct Reliability and Validity

Matrix | Cronbach's Alpha | rho_A | Composite Reliability | Average Variance Extracted ... | Copy to Clipboard: Excel Format | R Format

	Cronbach's Al...	rho_A	Composite Rel...	Average Varian...
Dukungan Organisasi	0.963	0.963	0.970	0.842
Kepuasan Kerja	0.971	0.972	0.975	0.833
Pelatihan	0.931	0.937	0.946	0.747
Turnover Intention	0.961	0.961	0.968	0.836

Construct Crossvalidated Redundancy

Total | Case1 | Case2 | Case3 | Case4 | Case5 | Case6 | Case7 | Copy to Clipboard: Excel Format | R Format

	SSO	SSE	Q^2 (=1-SSE/SSO)
Dukungan Organisasi	1560.000	1381.639	0.114
Kepuasan Kerja	2080.000	1517.247	0.271
Pelatihan	1560.000	1560.000	
Turnover Intention	1560.000	1001.902	0.358

Lampiran 7. Surat Pengantar Penelitian



UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS
BISNIS DAN EKONOMIKA

Gedung Prof. Dr. Ace Partadiredja
Universitas Islam Indonesia
Condong Catur Depok Yogyakarta 55283
T. (0274) 881546, 885376
F. (0274) 882589
E. fbe@uii.ac.id
W. fbe.uii.ac.id

Nomor : 440/DEK/07/SITA.EM/1250/2024
Hal : **Permohonan Ijin Penelitian**

Kepada Yth:
Jl. Wahid Hasyim No.25, RW.2, Dabag, Condongcatur, Kec. Depok, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta 55283

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Diberitahukan dengan hormat, bahwa mahasiswa sebelum mengakhiri pendidikan di Fakultas Bisnis dan Ekonomika UII Yogyakarta diwajibkan membuat karya ilmiah berupa riset/penelitian. Sehubungan dengan hal itu mahasiswa kami:

Nama : Achmad Fauzi
NIM : 20311440
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jl. Wahid Hasyim No.25, RW.2, Dabag, Condongcatur, Kec. Depok, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Y

Bermaksud mohon keterangan/data pada instansi/perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin untuk keperluan menyusun skripsi dengan judul:

SDM_20311440

Dosen Pembimbing : Alldila Nadhira Ayu Setyaning, S.E., MBA.

Hasil karya ilmiah tersebut semata-mata bersifat dan bertujuan keilmuan dan tidak disajikan kepada pihak luar. Oleh karena itu kami mohon perkenan Bapak/Ibu untuk dapat memberikan data/keterangan yang diperlukan oleh mahasiswa tersebut.

Atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Yogyakarta, 22 July 2024
Dekan,

Prof. Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D.
NIK. 943120101

Lampiran 8. Biodata Penulis



1) Data Diri

Nama Lengkap	: Achmad Fauzi
Tempat/Tgl lahir	: Bekasi, 14 Juli 2002
NIM	: 20311440
Jurusan/Fakultas	: Manajemen/Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Peminatan	: Sumber Daya Manusia
Jenis Kelamin	: Laki-laki
Alamat	: Perum LKBN ANTARA A1/5, Tambun Utara, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat
No. Telp	: 081311231476
Email	: 20311440@students.uii.ac.id Fauziahmad0702@gmail.com

2) Riwayat Pendidikan

2008-2014	: SDIT AL-FIDAA
2014-2017	: SMPIT AL-FIDAA
2017-2020	: SMAN 2 TAMBUN UTARA

Lampiran 9. Hasil Turnitin

PENGARUH PELATIHAN, DUKUNGAN ORGANISASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION MAHASISWA MAGANG DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

ORIGINALITY REPORT

15%	16%	3%	8%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	dspace.uii.ac.id Internet Source	10%
2	digilib.uinsby.ac.id Internet Source	1%
3	journal.ipm2kpe.or.id Internet Source	1%
4	eprints.uny.ac.id Internet Source	1%
5	Hasniar Hasniar, Basri Modding, Djamaluddin Bijaang. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Kelas 1A Makassar", PARADOKS : Jurnal Ilmu Ekonomi, 2021 Publication	1%
6	e-journal.uajy.ac.id Internet Source	1%
	journal2.uad.ac.id	
7	Internet Source	1%

Exclude quotes	On	Exclude matches	< 1%
Exclude bibliography	On		