



Artikel Penelitian

Received: 16 Agustus 2023
Revised: 11 Sept 2023
Accepted: 25 Sept 2023

Kata Kunci:
Kompensasi;
Kepuasan Kerja;
Turnover Intention
Karyawan

Keywords:
Compensation;
Job satisfaction;
Employee Turnover Intention

INDEXED IN

SINTA - Science and
Technology Index
Crossref
Google Scholar
Garba Rujukan Digital: Garuda

CORRESPONDING
AUTHOR

Ni Made Mila Selvy
Universitas Abdul Azis
Lamajido (AZLAM) Palu

EMAIL

mhyla.selvy@gmail.com

OPEN ACCESS

E ISSN 2623-2022

Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada Perusahaan CV. Bellona Mandiri Kota Palu

*The Influence of Compensation and Job Satisfaction on Employee
Turnover Intention in Companies CV. Bellona Mandiri, Palu City*

Ni Made Mila Selvy^{1*}, Mohamad Agus Rahmat², Restutanti Borman³
^{1,2,3} Universitas Abdul Azis Lamajido (AZLAM) Palu

Abstrak: Untuk bisa unggul dalam bersaing perusahaan harus mempunyai cara yang terbaik dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran tentang kompensasi, kepuasan kerja dan turnover intention karyawan pada CV. Bellona Mandiri. Kemudian untuk mengetahui apakah kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap turnover intention karyawan. Selanjutnya untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap turnover intention karyawan. Dan untuk mengetahui kepuasan kerja terhadap turnover intention terhadap turnover intention karyawan. Jenis penelitian yang ditetapkan dalam penelitian ini yaitu ada 2 (dua) cara yaitu: deskriptif dan verifikatif. Penelitian ini menyimpulkan bahwa pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap turnover intention adalah topik yang relevan dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Kemudian kompensasi dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat turnover intention karyawan di CV. Bellona Mandiri. Dan tingkat kepuasan kerja juga dapat memengaruhi turnover intention karyawan di CV. Bellona Mandiri.

Abstract: To be able to excel in competition, companies must have the best way to improve company performance. This research aims to find out a picture of compensation, job satisfaction and employee turnover intention at CV. Bellona Independent. Then to find out whether compensation and job satisfaction influence employee turnover intention. Next, to find out whether compensation has a partial effect on employee turnover intention. And to find out job satisfaction and employee turnover intention. The type of research determined in this research is that there are 2 (two) methods, namely: descriptive and verification. This research concludes that the simultaneous influence of compensation and job satisfaction on turnover intention is a relevant topic in the field of human resource management. Then compensation can be one of the factors that influences the level of employee turnover intention at CV. Bellona Independent. And the level of job satisfaction can also influence employee turnover intention at CV. Bellona Independent.

Jurnal Kolaboratif Sains (JKS)

Pages: 1238-1243

Doi: 10.56338/jks.v6i9.4158

LATAR BELAKANG

Di era globalisasi pada saat ini perusahaan dituntut untuk dapat bersaing dengan ketat agar dapat bertahan pada bisnis saat ini. Perusahaan memiliki kinerja yang baik adalah perusahaan yang memiliki keunggulan kompetitif dalam bersaing. Untuk bisa unggul dalam bersaing perusahaan harus mempunyai cara yang terbaik dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Strategi perusahaan yang banyak digunakan saat ini adalah optimalisasi pengguna sumber daya yang terdapat pada perusahaan tersebut. Untuk bisa mencapai tujuan perusahaan, perusahaan harus mengolah sumber daya dengan efektif dan efisien. Sumber Kepuasan kerja merupakan kondisi emosi karyawan menilai pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat pula diartikan sebagai perasaan suka atau tidak suka karyawan ketika memandang pekerjaan yang sedang mereka lakukan. Menurut Kurniawati (2016) efek kepuasan kerja mengarah pada hasil kinerja karyawan, tingkat dari ketidakhadiran dan tingkat keluar masuk karyawan (turnover).

Pekerjaan yang dilakukan karyawan akan menjadi suatu beban jika karyawan merasa adanya ketidakpuasan dalam bekerja. Sehingga tidak mendapat hasil yang maksimal, sesuai harapan dan tujuan perusahaan. Kurangnya kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan bisa menyebabkan adanya ketidakpuasan karyawan. Handoko (2010) untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, perusahaan memberikan kompensasi yang layak. Kompensasi bisa dipertimbangkan secara baik dan benar supaya pekerja merasa puas dari kerja keras mereka untuk mencapai target bersama manajemen (Rachmawati, 2018).

Menurut Hasibun (2012) semua yang terbentuk uang adalah bentuk dari kompensasi, baik secara langsung ataupun tidak langsung yang didapat karyawan sebagai balasan atau jasa yang diberikan pada perusahaan. Untuk meningkatkan kesetiaan karyawan, perusahaan perlu memberikan kompensasi yang baik. Dengan demikian karyawan bisa merasakan kerja keras yang sudah diapresiasi dan diakui perusahaan. Apabila karyawan mengharapkan kompensasi diberikan di perusahaan tidak sesuai, maka motivasi karyawan kurang dan ada keinginan dalam mencari alternatif pekerjaan yang kompensasi nya lebih baik. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan bisa lebih ditingkatkan dalam menunjang kesejahteraan karyawan dan keberhasilan perusahaan. Sebab kompensasi yang baik untuk karyawan dapat menurunkan jumlah persentase karyawan dalam mencari pekerjaan ditempat lain. er daya yang harus dikelola dengan baik salah satu yaitu sumber daya manusia.

Turnover yang tinggi pada suatu perusahaan menunjukkan perusahaan yang bersangkutan perlu memperbaiki kondisi atau cara pembinaannya. Karyawan yang meninggalkan pekerjaan dikarenakan ketidakpuasan dan memiliki harapan yang lebih menguntungkan pada perusahaan, karena karyawan menginginkan gaji yang lebih besar, tantangan dalam pekerjaan, pengembangan karir, suasana organisasi yang mendukung.

CV. Bellona Mandiri memiliki angka turnover meningkat cukup tinggi juga berdampak pada pendapatan perusahaan yang menurun. Hal ini dikarenakan jumlah karyawan yang keluar tidak konsisten dan cenderung mengalami peningkatan, maka dapat dikatakan terjadi masalah tingginya keinginan untuk berhenti bekerja. Bapak Wayan Mastra selaku manajer HRD juga menyatakan bahwa kompensasi finansial berupa gaji yang diberikan merujuk pada UMR/UMP (Upah Minimum Regional/provinsi). Dan adanya pemberian jaminan kepada karyawan, pemberian jaminan atau tunjangan diberlakukan untuk semua karyawan.

Pada CV. Bellona Mandiri tidak hanya sebatas gaji, tapi juga mencakup bonus target penjualan, uang lembur dan berbagai tunjangan lain, namun menurut sebagian karyawan hal tersebut belum dijalankan secara baik oleh CV. Bellona Mandiri. Kompensasi merupakan hal yang penting, karena kompensasi merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan yang baik, dan juga karena kompensasi yang diberikan besar pengaruhnya terhadap semangat dan kinerja para karyawannya, untuk kompensasi non finansial atau yang diberikan adalah yang berhubungan dengan pengembangan diri terdiri dari karyawan, penghargaan dan yang berhubungan dengan lingkungan pekerjaan yang berupa kerabat kerja yang menyenangkan dan lingkungan kerja yang nyaman, pelatihan yang diberikan adalah pelatihan on the job training dan dalam hal pengembangan diri karyawan diberikan kesempatan untuk

berkembang dan dapat naik jabatan bila sudah memenuhi syarat dan kriteria. Penghargaan juga diberikan kepada karyawan berprestasi dan karyawan yang sudah memiliki masa kerja yang lama, penghargaan termasuk kedalam pengembangan diri.

Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran tentang kompensasi, kepuasan kerja dan turnover intention karyawan pada CV. Bellona Mandiri. Kemudian untuk mengetahui apakah kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap turnover intention karyawan. Selanjutnya untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap turnover intention karyawan. Dan untuk mengetahui kepuasan kerja terhadap turnover intention terhadap turnover intention karyawan.

METODE

Jenis penelitian yang ditetapkan dalam penelitian ini yaitu ada 2 (dua) cara yaitu: deskriptif dan verifikatif. Penelitian ini dilakukan langsung di alamat usaha perusahaan CV. Bellona Mandiri Palu dijalan guru tua no 18. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 43 orang karyawan CV. Bellona mandiri. Dalam penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda.

HASIL

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis yang telah diajukan, dengan tingkat kepercayaan yang digunakan yaitu 95% dengan tingkat signifikan ($\alpha < 0,05$). Dalam penelitian ini juga perhitungan statistik analisis regresi linier berganda menggunakan bantuan program Statistical Product and Service Solutions Release 24 for windows (SPSS 24). Adapun hasil pengujian regresi linear berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda

No	Variabel Independent	Variabel Dependent, Turnover intention (Y)		
		Koefisien Regresi (B)	Uji t	Sig t
1	Constanta	7,806		
2	Kompensasi (X ₁)	0,354	2,104	,044
3	Kepuasan Kerja (X ₂)	0,535	3,588	,001
R	= 0,632	F-Hitung	= 13,276	
R Square	= 0,399	F-tabel (0,05)	= 3,23	
R Adjusted Square	= 0,369	t-tabel (0,05)	= 2,02108	

Sumber: Hasil pengolahan data Program SPSS 24.0

Berdasarkan perhitungan diatas dengan menggunakan program Statistical Product and Service Solutions Release 24 for windows (SPSS 24), maka hasil analisis regresi linear berganda pada tabel diatas dapat disajikan kedalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 7,806 + [0,354 X_1] + 0,535 X_2$$

Hasil perhitungan diatas, dapat dijelaskan yaitu: 1) Nilai Konstanta (a) sebesar 7,806 yang berarti bahwa jika variabel kompensasi dan kepuasan kerja bernilai nol (0), maka turnover intention karyawan

di CV. Bellona Mandiri hanya sebesar 7,806. 2) Nilai koefisien regresi kompensasi sebesar 0,354 yang berarti bahwa besarnya pengaruh kompensasi terhadap turnover intention sebesar 0,354 (35,4%). 3) Nilai koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0,535 yang berarti bahwa besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention sebesar 0,535 (53,5%).

DISKUSI

Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention. Kompensasi dan kepuasan kerja adalah faktor-faktor yang sangat penting dalam menjaga retensi karyawan di suatu perusahaan. Apabila karyawan merasa puas dengan kondisi kerja dan diberikan kompensasi yang adil, maka kemungkinan besar mereka akan memilih untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut dan tidak mencari kesempatan kerja di tempat lain. Namun, apabila karyawan merasa tidak puas dan merasa bahwa kompensasi yang mereka terima tidak sesuai dengan kinerja dan tanggung jawab yang mereka jalankan, maka kemungkinan besar mereka akan mencari kesempatan kerja di tempat lain.

Penelitian yang dilakukan di CV. Bellona Mandiri Palu menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan dan simultan antara kompensasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan. Artinya, apabila karyawan merasa puas dengan kondisi kerja dan diberikan kompensasi yang adil, maka mereka cenderung memiliki niat untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut. Sebaliknya, apabila karyawan merasa tidak puas dengan kondisi kerja dan diberikan kompensasi yang tidak adil, maka mereka cenderung memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan tersebut. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di CV. Bellona Mandiri Palu antara lain adalah jenis pekerjaan, lingkungan kerja, keadilan organisasi, dan hubungan yang positif dengan rekan kerja dan atasan. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi karyawan di perusahaan ini antara lain adalah tingkat gaji, insentif, tunjangan, dan benefit lainnya.

Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kedua faktor ini secara serius dalam upaya meningkatkan retensi karyawan. Upaya yang dapat dilakukan perusahaan antara lain adalah memberikan kompensasi yang adil sesuai dengan kinerja karyawan, menyediakan peluang pengembangan karir, menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung, serta meningkatkan hubungan antara karyawan dan atasan. Dengan demikian, diharapkan tingkat turnover intention karyawan dapat ditekan, sehingga perusahaan dapat menjaga produktivitas dan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Pengaruh Kompetensi terhadap Turnover Intention. Kompensasi adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bekerja di suatu perusahaan atau meninggalkannya. Ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi yang diterima dapat menjadi penyebab utama turnover intention atau niat untuk meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan kompensasi yang adil dan sesuai dengan kinerja dan tanggung jawab yang dijalankan oleh karyawan.

Penelitian yang dilakukan di CV. Bellona Mandiri Palu menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap turnover intention karyawan. Artinya, semakin tinggi kompensasi yang diterima oleh karyawan, maka semakin kecil kemungkinan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di CV. Bellona Mandiri Palu memiliki kecenderungan untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut apabila diberikan kompensasi yang adil dan memadai. Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi yang diterima oleh karyawan di CV. Bellona Mandiri Palu antara lain adalah jenis pekerjaan, kinerja, dan tanggung jawab yang dijalankan, serta persaingan dengan perusahaan lain di industri yang sama. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kondisi pasar dan besarnya gaji yang ditawarkan oleh perusahaan lain untuk dapat bersaing dalam merekrut dan mempertahankan karyawan yang berkualitas.

Upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan besarnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan antara lain adalah dengan mengevaluasi dan meninjau kembali struktur gaji dan tunjangan karyawan secara berkala, memberikan insentif dan bonus berdasarkan kinerja, serta

menyediakan peluang pengembangan karir dan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan karyawan. Dengan memberikan kompensasi yang adil dan sesuai dengan kinerja dan tanggung jawab yang dijalankan, perusahaan diharapkan dapat mengurangi tingkat turnover intention karyawan dan meningkatkan retensi karyawan yang berkualitas.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang timbul ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani, lingkungan kerja yang kondusif, serta kompensasi dan benefit yang diterima dari perusahaan. Kepuasan kerja yang tinggi dapat memberikan dampak positif pada kinerja karyawan, produktivitas perusahaan, dan retensi karyawan yang berkualitas.

Penelitian yang dilakukan di CV. Bellona Mandiri Palu menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap turnover intention karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, maka semakin kecil kemungkinan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani, lingkungan kerja yang kondusif, serta kompensasi dan benefit yang diterima dari perusahaan, cenderung akan memilih untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut. Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan di CV. Bellona Mandiri Palu antara lain adalah lingkungan kerja yang kondusif, jenjang karir, kebijakan perusahaan yang adil, dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan dan memenuhi kebutuhan dan harapan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan antara lain adalah dengan meningkatkan kualitas lingkungan kerja, memberikan penghargaan dan pengakuan atas kinerja yang baik, serta memberikan peluang pengembangan karir dan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan karyawan. Dalam mengambil keputusan terkait kebijakan perusahaan, perusahaan juga perlu mempertimbangkan dan melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan, sehingga mereka merasa dihargai dan diakui dalam perusahaan. Dalam kesimpulannya, kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan dan secara parsial terhadap turnover intention karyawan pada CV. Bellona Mandiri Palu. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan dan memenuhi kebutuhan dan harapan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya untuk dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja dan mengurangi tingkat turnover intention karyawan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap turnover intention adalah topik yang relevan dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Kemudian kompensasi dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat turnover intention karyawan di CV. Bellona Mandiri. Dan tingkat kepuasan kerja juga dapat memengaruhi turnover intention karyawan di CV. Bellona Mandiri.

REKOMENDASI

Untuk peneliti selanjutnya agar dapat melakukan penelitian dengan judul lain karena dalam penelitian ini kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap turnover intention hanya sebesar 36,9% sedangkan sisanya 63,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Andini, S., Cioffi, R., Montagnaro, F., Pisciotta, F., & Santoro, L. (2006). Simultaneous Adsorption Of Chlorophenol And Heavy Metal Ions On Organophilic Bentonite. *Applied Clay Science*, 31(1-2), 126-133.
- Afandi. (2018). Analisa kepuasan kerja karyawan di cv. rezeki medan. *Jumant*, 8(2), 97-102.

- Everitt, B. J., Belin, D., Economidou, D., Pelloux, Y., Dalley, J. W., & Robbins, T. W. (2008). Neural Mechanisms Underlying The Vulnerability To Develop Compulsive Drug-Seeking Habits And Addiction. *Philosophical Transactions Of The Royal Society B: Biological Sciences*, 363(1507), 3125-3135.
- Fahmi, I. A. (2016). Analisis Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Turnover Karyawan Divisi Konstruksi Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Pt. Barata Indonesia (Persero) Gresik (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Gresik).
- Handoko, R. A. (2010). Kontribusi Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Agam. *Ensiklopedia Social Review*, 2(1), 155.
- Hariandja, M. T. E. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Grasindo.
- Hasibuan, V., Ar, M. D., & Endang, N. G. W. (2012). Pengaruh Leverage Dan Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan (Studi Pada Perusahaan Property Dan Real Estate Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode Tahun 2012-2015). Brawijaya University.
- Husin, H. N., Nawawi, A. H., Ismail, F., & Khalil, N. (2008). Improving Safety Performance Through Post Occupancy Evaluations (Poe): A Study Of Malaysian Low-Cost Housing. *Journal Of Facilities Management*, 16(1), 65-86.
- Jalil, Z., Rahwanto, A., & Handoko, E. (2021). Effect Of Nanostructure Ni On The Sorption Properties Of Mechanical Milled Mgh₂ For Solid Hydrogen Storage Materials. In *Matec Web Of Conferences* (Vol. 197, P. 02014). EDP Sciences.
- Judge, T. A., & Locke, E. A. (1993). Effect Of Dysfunctional Thought Processes On Subjective Well-Being And Job Satisfaction. *Journal Of Applied Psychology*, 78(3), 475.
- Kurniawati, F. (2006). Pengaruh Kohesivitas Kelompok Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb)(Studi Pada Karyawan Tetap Pt. Madubaru Bantul Yogyakarta). *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (Jmbi)*, 5(2), 101-111.
- Kurniawati, F. (2016). Pengaruh Kohesivitas Kelompok Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb)(Studi Pada Karyawan Tetap Pt. Madubaru Bantul Yogyakarta). *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (Jmbi)*, 5(2), 101-111.
- Linarwati, M., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Studi Deskriptif Pelatihan Dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Serta Penggunaan Metode Behavioral Event Interview Dalam Merekrut Karyawan Baru Di Bank Mega Cabang Kudus. *Journal Of Management*, 2(2).
- Laswita, K. (2017). Faktor-faktor yang menentukan intensi turnover karyawan dalam organisasi. In *Forum Manajemen STIMI Handayani Denpasar* (Vol. 14, No. 2, pp. 56-63).
- Mahendrawan, I. G., & Indrawati, A. D. (2009). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pt. Panca Dewata Denpasar (Doctoral Dissertation, Udayana University).
- Majidah, Y., Rachmawati, I. K., & Karnawati, T. A. (2008). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 14(2), 105-112.
- 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.
- Nawawi F., & Khalil, N. (2018). Improving Safety Performance Through Post Occupancy Evaluations (Poe): A Study Of Malaysian Low-Cost Housing. *Journal Of Facilities Management*, 16(1), 16-75.
- Purnomo, Y. (1996). Perancangan Sistem Penilaian Kinerja Di Restoran Abc.
- Rachmawati, I. K., & Karnawati, T. A. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 14(2), 14-112.
- Radho-Toly, S., Majer, J. D., & Yates, C. (2001). Impact Of Fire On Leaf Nutrients, Arthropod Fauna And Herbivory Of Native And Exotic Eucalypts In Kings Park, Perth, Western Australia. *Austral Ecology*, 26(5), 500-506.

- Rahmat, R., Hasanuddin, B., & Ibrahim, A. I. (2009). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pizza Hut Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (Jimut)*, 5(3), 311-319.
- Rival, & Utami, H. N. (2013). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan. *Profit: Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1).
- Robbins, V. K. (2008). *Exploring The Texture Of Texts: A Guide To Socio-Rhetorical Interpretations*. A&C Black.
- Suseno, E. S., Hamid, D., & Ruhana, I. (1998). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Jember). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2).
- Toly, A. A. (2001). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intentions Pada Staf Kantor Akuntan Publik. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 3(2), 102-125.
- Tomai, M. A., Gibson, S. J., Imbertson, L. M., Miller, R. L., Myhre, P. E., Reiter, M. J., ... & Horton, V. L. (1995). Immunomodulating And Antiviral Activities Of The Imidazoquinoline S-28463. *Antiviral Research*, 28(3), 253-264.
- Witasari, U., Rahmawaty, S., & Zulaekah, S. (2009). Hubungan Tingkat Pengetahuan, Asupan Karbohidrat Dan Serat Dengan Pengendalian Kadar Glukosa Darah Pada Penderita Diabetes Melitus Tipe 2.