

Dampak Langsung dan Tidak Langsung Kompensasi terhadap Retensi Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Pemediasi (Direct and Indirect Impact of Compensation on Employee Retention with Job Satisfaction)

Submission date: 19-Jan-2022 03:19PM (UTC+0700)

Submission ID: 1744038772

File name: ap_Retensi_Karyawan_dengan_Kepuasan_Kerja_sebagai_Pemediasi.docx (72.6K)

Word count: 4509

Character count: 29333

by Veronika Agustini Srimulyani

Dampak ⁹Langsung dan Tidak Langsung Kompensasi terhadap Retensi Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Pemediasi (*Direct and Indirect Impact of Compensation on Employee Retention with Job Satisfaction as a Mediation*)

Bunga Dinda Hernawan¹, Veronika Agustini Srimulyani^{2*}
Program Studi Manajemen, Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya, Surabaya^{1,2}
Okebunga11@gmail.com¹, veronika.agustini.s@ukwms.ac.id^{2*}

Abstract

Purpose: The study aims to analyze the direct and indirect impact of compensation on employee retention with job satisfaction as a mediation.

Research methodology: The study sample was 50 permanent employees of PT Daya Surya Sejahtera (DSS) Ponorogo Regency. Data analysis includes data quality testing, classical assumptions, hypotheses. Hypothesis testing uses path analysis from hierarchical regression analysis.

Results: Hypothesis testing results show that: 1) compensation has a positive significant effect on job satisfaction; 2) job satisfaction has a positive significant effect on employee retention; 3) compensation has a positive significant effect on employee retention; 4) job satisfaction acts as a perfect mediation indirect effect of compensation on employee retention.

Limitations: The study focused on the direct and indirect impact of compensation on employee retention with job satisfaction as a mediation, and only on 50 permanent employees at one of the retail companies in Ponorogo district.

Contribution: This finding proves that compensation for the form of appreciation given by the company to employees for employee contributions plays an important role in improving job satisfaction and employee retention in the company. This finding can be used as a development material for further research, especially the review of employee retention in retail businesses that are currently growing rapidly in Indonesia.

Keywords: *Compensation, Job Satisfaction, Employee Retention*

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) atau disebut juga *human capital* merupakan asset terpenting karena *human capital* merupakan penggerak jalannya organisasi. Oleh karena itu *human capital* menjadi perhatian utama manajemen perusahaan seiring meningkatnya persaingan mendapatkan karyawan yang berkualitas diantara perusahaan semakin meningkat. Hal ini yang memicu meningkatnya *turn over* karyawan yang memiliki keahlian kunci dan banyak dibutuhkan berbagai perusahaan. *Turn over* karyawan dalam lingkungan yang berubah dan sangat kompetitif di sebagian besar organisasi di dunia saat ini mengalami peningkatan, sehingga *turn over* karyawan merupakan tantangan besar bagi banyak organisasi (Irahor & Okolie, 2019). Retensi karyawan pada perusahaan, khususnya karyawan berkualitas dengan keahlian-keahlian kunci di perusahaan menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan atau organisasi mana pun (Winoto Tj., et al., 2021). Oleh karena itu perlunya suatu strategi untuk mempertahankan karyawan melalui program retensi karyawan yang menarik dan kompetitif. Banyak faktor yang mempengaruhi retensi karyawan seperti faktor organisasi, peluang karir, penghargaan, dan hubungan karyawan (Silaban dan Margaretha, 2002).

Untuk mengurangi *turn over* karyawan, perusahaan dapat memperhatikan faktor-faktor memengaruhi retensi karyawan, salah satunya adalah kepuasan kerja (Biaison, 2020; Motlou, et al., 2016). Kepuasan

kerja tetap menjadi bidang kajian penting di bidang manajemen sumber daya manusia, psikologi dan organisasi (Mabaso & Dlamini, 2017). Kepuasan kerja adalah sesuatu di mana karyawan senang dan puas dengan pekerjaan dan karyawan lebih fokus pada pekerjaan yang ditangani karena dia mendapat begitu banyak penghargaan dan pengakuan dari pemberi kerja (Bansal et al., 2021). Kepuasan kerja mewakili sejauh mana kesesuaian antara harapan dengan penghargaan riil (Biaison, 2020). Ketika penghargaan yang diberikan perusahaan dapat memenuhi harapan karyawan maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka akan semakin rendah niat karyawan keluar dari perusahaan sehingga retensi karyawan semakin tinggi. Pada kajian lain (Adil et al., 2020) menunjukkan bahwa paket kompensasi merupakan predictor kepuasan kerja dan kepuasan kerja memengaruhi secara positif signifikan pada retensi karyawan.

Kompensasi memainkan peran penting dalam menarik, memotivasi dan mempertahankan karyawan berbakat. Gaji diberikan oleh pemberi kerja kepada karyawannya untuk layanan yang diberikan baik dari aspek waktu, usaha, dan keterampilan (Mabaso & Dlamini, 2017). Kompensasi memiliki dua jenis yaitu kompensasi finansial langsung seperti upah, gaji, insentif, komisi, bonus, serta kompensasi finansial tidak langsung, misalnya tunjangan perlindungan diri yang dibayar perusahaan (Dessler, 2015). Kompensasi yang diberikan sesuai kontribusi karyawan dalam peran tugas masing-masing dapat memengaruhi tingkat kepuasan karyawan serta memengaruhi tingkat retensi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Usaha ritel di Indonesia akhir-akhir ini berkembang pesat, khususnya ritel modern, baik minimarket, supermarket, dan hypermarket. Minimarket yang berkembang sangat pesat dan sekaligus merupakan pemain besar di Indonesia yaitu Indomaret dan Alfamart, dimana pertumbuhan keduanya menyumbang omset sekitar 40,8% dari 43,2% dari total omset minimarket di Indonesia atau sekitar Rp 7,3 triliun (Fitriani, 2019). Dengan adanya perkembangan bisnis ritel berskala nasional banyak membuka cabang di berbagai wilayah di Indonesia merupakan peluang bagi pencari kerja dan karyawan untuk bergabung ke perusahaan ritel yang lebih mampu menjanjikan kesejahteraan ekonomi yang sesuai harapan karyawan. Kondisi ini merupakan tantangan tersendiri bagi para pelaku bisnis ritel daerah, seperti PT Daya Surya Sejahtera (PT DSS) sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang ritel di Kabupaten Ponorogo, dalam upaya meretensi karyawan-karyawan potensial yang dimiliki, agar tetap bertahan di perusahaan. Kajian ini bertujuan untuk menganalisis dampak kompensasi pada kepuasan kerja dan retensi karyawan, sehingga dapat menjadikan evaluasi bagi perusahaan dalam peningkatan pengelolaan karyawan, karena dengan retensi karyawan yang tinggi, diharapkan karyawan semakin berkontribusi maksimal dalam pencapaian tujuan setiap organisasi.

2. Tinjauan pustaka dan pengembangan hipotesis

Retensi Karyawan

Persaingan untuk menarik dan meretensi karyawan yang berbakat dan berkualitas telah merupakan tantangan terbesar dalam human capital. Retensi adalah elemen penting dari pendekatan organisasi untuk manajemen bakat yang lebih umum, Retensi karyawan tidak hanya penting hanya untuk mengurangi biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk merekrut dan melatih, tetapi lebih penting untuk mempertahankan karyawan bertalenta agar tidak keluar dari perusahaan. Retensi karyawan adalah usaha perusahaan untuk dapat menciptakan dan meningkatkan kondisi kerja yang dapat mendorong karyawan untuk dapat bekerja dalam perusahaan tersebut dan tidak memiliki keinginan untuk berpindah ke perusahaan lain untuk bekerja (Wirawan, 2015). Retensi karyawan mengacu pada kemampuan organisasi untuk mempertahankan karyawan (Rajathi & Pavithra, 2018). Retensi karyawan secara umumnya artinya adalah niat karyawan untuk tetap setia pada tempat kerja mereka saat ini (Huang et al., 2006). Hal ini muncul ketika karyawan didorong untuk tetap dalam organisasi untuk waktu yang lama atau sampai proyek yang sedang berlangsung selesai (Bidisha, 2013). Retensi

karyawan merupakan usaha atau teknik yang digunakan manajemen perusahaan untuk dapat menciptakan dan meningkatkan lingkungan kerja yang dapat mendorong dan menjaga karyawan untuk dapat bekerja di organisasi dalam waktu yang lama dan tidak memiliki keinginan untuk berpindah bekerja ke perusahaan lain.

1

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah faktor yang paling penting untuk kesuksesan organisasi, karena dapat meningkatkan retensi karyawan di organisasi. Kepuasan kerja adalah respons ekspresif terhadap suatu pekerjaan. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pekerja memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja diartikan sebagai hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan karyawan memberikan hal yang dinilai penting (Luthans, 2006); perasaan yang positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya (Robbins & Judge, 2015). Kepuasan kerja adalah persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan karyawan memberikan hal yang bernilai serta dukungan pihak eksternal atas keadaan kerja, hasil kerja dan kerja itu sendiri. Apabila seseorang mengharapkan atau mendapatkan sesuatu yang bernilai dalam pekerjaan maupun hasil atas usahanya dalam bekerja maka seseorang akan merasakan kepuasan dalam pekerjaan yang dijalani.

Faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja di negara-negara berkembang meliputi: (i) gaji yang baik; (ii) pembayaran gaji secara teratur; (iii) tunjangan yang menarik; (iv) lingkungan kerja yang kondusif; (v) kepemimpinan yang berkualitas dan hubungan sosial; (vi) keadilan yang dirasakan dari sistem promosi dalam suatu organisasi (Irabor & Okolie, 2019). Faktor-faktor ini adalah dorongan yang akan menghasilkan perasaan puas, pemenuhan, dan kebahagiaan, yang merupakan ciri khas kepuasan kerja.

Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu alasan mengapa karyawan bekerja. Kompensasi dan penghargaan adalah fitur penting dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Sistem kompensasi yang ditawarkan organisasi kepada karyawannya memainkan peran penting dalam menentukan tingkat komitmen karyawan dan retensi karyawan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Kompensasi penting bagi pengusaha dan karyawan untuk menarik, mempertahankan dan memotivasi karyawan (Mabaso dan Dlamini, 2018). Sistem kompensasi yang baik akan sangat mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas dari seseorang. Suatu sistem kompensasi yang baik perlu didukung oleh metode secara rasional yang dapat menciptakan seseorang digaji atau diberi kompensasi sesuai tuntutan pekerjaannya. Kompensasi adalah salah satu fungsi inti dari manajemen personalia yang setiap karyawan mendapatkan imbalan atas jasanya menyediakan dalam organisasi (Adil et al., 2020). Kompensasi didefinisikan sebagai jumlah remunerasi keuangan dan non-keuangan, ditawarkan kepada karyawan oleh pengusaha untuk penyediaan layanan berharga karyawan (Osibanjo et al., 2014). Kompensasi adalah semua bentuk bayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari hubungan kerja antara perusahaan dengan karyawan (Dessler, 2015). Kompensasi adalah bentuk apresiasi/penghargaan atau imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi karyawan kepada perusahaan yang berbentuk baik yang diterimakan langsung maupun tidak langsung.

Pengembangan Hipotesis

Ketidakpuasan dan kepuasan kerja tidak hanya tergantung pada sifat pekerjaan, tetapi juga tergantung pada harapan yang diberikan atas pekerjaan itu sendiri. Seorang pekerja yang puas belum tentu lebih produktif daripada yang tidak puas, terkadang pekerja senang dengan pekerjaan mereka karena mereka tidak harus bekerja keras. Kepuasan kerja karyawan tidak ditentukan oleh satu faktor saja. Faktor-faktor pembentuk kepuasan kerja diantaranya: 1) faktor psikologi, seperti sikap terhadap pekerjaan; 2) faktor sosial dan hubungan ke karyawan; 3) faktor fisik, seperti lingkungan kerja fisik, dan 4) faktor finansial

seperti gaji, tunjangan, insentif, promosi (Robbins & Judge, 2015). Paket remunerasi atau kompensasi yang menarik dan kompetitif digolongkan sebagai salah satu faktor yang sangat penting yang mempengaruhi kepuasan kerja karena memenuhi keinginan keuangan dan material. Beberapa hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan positif kompensasi terhadap kepuasan kerja (Ak 25 & Tamini, 2015; Wirayudha & Adayani, 2020; Adil et al., 2020; Winoto Tj et al., 2021).

H1: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kepuasan kerja adalah sesuatu yang dicari orang dalam bekerja dan merupakan elemen kunci dari retensi karyawan, dan hal ini terjadi apabila karyawan merasa nyaman secara fisik dan psikologis. Kepuasan kerja karyawan menentukan apakah karyawan akan keluar atau tetap bertahan di dalam perusahaan (Lisdiyanti, 2015). Herzberg (1968) menegaskan bahwa memberikan kesempatan untuk berprestasi; mengetahui dan mengakui kontribusi pekerja; menciptakan pekerjaan yang bermanfaat dan yang sesuai dengan keterampilan dan kemampuan karyawan; memberikan tanggung jawab sebanyak mungkin kepada setiap anggota tim; memberikan kesempatan untuk maju dalam organisasi melalui internal promosi; menawarkan kesempatan pelatihan dan pengembangan adalah elemen kepuasan yang meningkatkan retensi karyawan (Irabor & Okolie, 2019). Beberapa kajian empiris terdahulu menunjukkan dampak positif signifikan kepuasan kerja terhadap retensi karyawan (Lisdiyanti, 2015; Rachmawati, 2018; Rajathi dan Pavithra, 2028; Irabor dan Okolie, 2019; Wirayudha & Adayani, 2020; Biason, 2020; Adil et al., 2020; Winoto Tj et al., 2021).

H2: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.

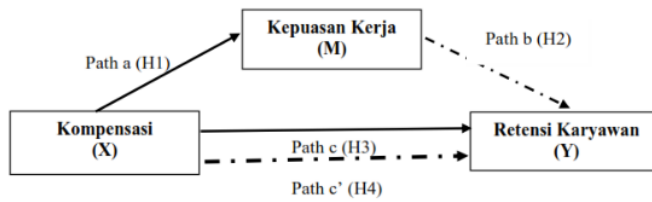
Banyak faktor yang memengaruhi tingkat retensi karyawan pada suatu perusahaan. Hasil kajian Jackson (1981) mengungkapkan bahwa *turn over* karyawan yang tinggi disebabkan oleh ketidakbahagiaan dengan pekerjaan, kompensasi yang tidak memadai, kondisi yang tidak aman dan tidak sehat, harapan yang tidak realistis, proses atau peralatan kerja yang tidak layak, dan penyaringan kandidat yang buruk (Irabor & Okolie, 2019). Hasil kajian lain menunjukkan bahwa *compensation packages* (*salary, rewards, bonus, allowances*) berkorelasi secara positif signifikan dengan kepuasan kerja dan retensi karyawan, dan kepuasan kerja memengaruhi secara signifikan positif retensi karyawan (Adil et al., 2020).

Kompensasi diidentifikasi sebagai motivator; dan oleh karena itu, strategi kunci retensi (Gardner et al., 2004), yang memiliki hubungan langsung dengan retensi karyawan (Hytter, 2007). Dengan adanya kompensasi yang diberikan menarik, sesuai harapan dan kontribusi karyawan dapat memacu partisipasi karyawan sehingga para karyawan bersedia bekerja dengan penuh tanggung jawab dan memiliki partisipasi tinggi di lingkungan perusahaan. Kompensasi dapat mempengaruhi retensi karyawan ketika kompensasi memenuhi asas layak dan adil bagi karyawan. Beberapa hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan (Rachmawati, 2018; Putra & Utama, 2018; Wirayudha & Adnyani, 2020).

H3: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.

Kompensasi sangat penting bagi karyawan karena merupakan sumber penghasilan yang digunakan untuk memenuhi kebutuhannya sehari-hari bersama keluarga dan penting juga bagi perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang qualified serta mengurangi angka *turnover* karyawan. Jika karyawan puas dengan pekerjaan dan perusahaan tempat bekerja, karyawan akan termotivasi untuk tidak mencari pekerjaan lain dan bertahan di perusahaan. Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kompensasi memengaruhi retensi karyawan melalui kepuasan kerja sebagai pemediasi (Wirayudha & Adnyani, 2020; Winoto Tj et al., 2021).

H4: Kompensasi berpengaruh tidak langsung terhadap retensi karyawan melalui kepuasan kerja sebagai pemediasi.



Gambar 1. Model Penelitian

Keterangan:

Path a = $M = \alpha + \beta X + e$ (Model 1)

Path c = $Y' = \alpha + \beta X + e$ (Model 2)

Path b dan c' = $Y'' = \alpha + \beta X + \beta M + e$ (Model 3)

Model penelitian pada gambar 1 menunjukkan bahwa kompensasi sebagai variabel independent (X) diprediksikan memengaruhi langsung tingkat kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (M), kompensasi juga mempengaruhi tidak langsung tingkat retensi karyawan sebagai variabel dependen (Y) melalui kepuasan kerja sebagai pemediasi. Sebagai variabel mediasi, kepuasan kerja disyaratkan juga memengaruhi secara signifikan tingkat retensi karyawan.

3. Metode penelitian

2 Pendekatan penelitian menggunakan metode kuantitatif yaitu metode yang digunakan dalam suatu penelitian berlandaskan filsafat positivism, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan 29 data dengan menggunakan alat penelitian berupa kuesioner, dan menganalisis data yang memiliki sifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk pengujian hipotesis yang ada dalam penelitian (Sugiyono, 2017). Jenis penelitian kausal yaitu penelitian konklusif, yang tujuan utamanya adalah menemukan hubungan sebab akibat. Metode pengumpulan data variabel penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Sampel penelitian sebanyak 50 karyawan tetap dengan kriteria telah 26 kerja selama minimal 5 tahun, diambil dari 95 karyawan tetap PT DSS, Kabupaten Ponorogo. Definisi operasional dan pengukuran variabel yang diukur dengan skala Likert 1-5 poin, disajikan pada tabel 1 berikut.

22

Tabel 1. Definisi Operasional dan Dimensi Pengukuran Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Dimensi	Jumlah Indikator
Retensi Karyawan	Retensi karyawan didefinisikan secara operasional sebagai persepsi karyawan atas usaha manajemen perusahaan untuk menciptakan dan meningkatkan lingkungan kerja yang dapat mendorong dan menjaga karyawan untuk dapat bekerja di organisasi dalam waktu yang lama dan tidak berkeinginan pindah bekerja ke perusahaan lain		7 item

Kepuasan Kerja	kepuasan kerja didefinisikan secara operasional sebagai persepsi karyawan tentang seberapa besar pekerjaan yang ditangani seorang karyawan memberikan sesuatu yang nilai serta dukungan pihak eksternal atas kondisi kerja, hasil kerja dan pekerjaan itu sendiri	<ul style="list-style-type: none"> • Pekerjaan itu sendiri 9 item • Imbalan 10 item • Supervisi atasan 15 item • Rekan kerja 8 item • Kesempatan promosi 8 item
Kompensasi	kompensasi secara operasional sebagai sebuah bentuk apresiasi atau imbalan yang diberikan atas kontribusi karyawan kepada perusahaan baik yang diterimakan langsung maupun tidak langsung.	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi finansial 6 item • Kompensasi non finansial 2 item

23

Analisis data yang digunakan meliputi analisis statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, dan pengujian hipotesis menggunakan *hierarchical regression analysis*, diolah dengan menggunakan IBM SPSS versi 22.

4. Hasil dan pembahasan

Hasil penelitian yang disajikan berikut meliputi karakteristik responden, deskripsi variabel dan hasil analisis jalur dengan menggunakan *hierarchical regression analysis*.

Karakteristik Responden

Karakteristik responden dari hasil pengumpulan data dengan kuesioner disajikan pada tabel 2 berikut.

Tabel 2. Karakteristik Responden

No.	Gender	Orang	Persentase (%)
1.	Laki – laki	28	56
2.	Perempuan	22	44
3.	Total	50	100
No.	Umur (Tahun)	Orang	Persentase (%)
1.	32-27	14	28
2.	28-32	16	32
3.	32-37	8	16
4.	38-42	9	18
5.	43-57	3	6
	Total	50	100
No.	Lama Kerja (Tahun)	Orang	Persentase
1.	5 – 10	40	80
2.	11 – 15	7	14
3.	16-20	3	6
	Total	50	100

Sumber: Perhitungan penulis (2021)

4

Tabel 2. menunjukkan responden penelitian didominasi oleh responden perempuan dengan jumlah sebanyak 22 (44%) serta responden laki-laki dengan jumlah 28 (56%). Dari hasil tersebut dapat menjelaskan bahwa responden laki laki merupakan yang paling banyak dalam penelitian ini. Hasil dari identifikasi karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat bahwa nilai tertinggi dari deskripsi usia responden sebesar 32% yaitu karyawan yang berusia 28 – 32 tahun sebanyak 16 orang dari total responden 50 orang, urutan kedua ada pada usia 23 – 27 tahun dengan presentase 28%, urutan ketiga yaitu pada usia 38 - 42 tahun dengan presentase sebesar 18%, urutan keempat pada usia 33 – 37 tahun dengan presentase sebesar 16%, dan urutan terakhir yaitu pada usia 43 - 57 tahun dengan total presentase 3% karyawan. Dilihat dari masa kerja responden diketahui bahwa PT. Daya Surya Sejahtera memiliki karyawan dengan masa kerja yang beragam. Nilai tertinggi dari deskripsi lama masa kerja sebesar 80% adalah karyawan dengan masa kerja 5 tahun s.d. 10 tahun atau sebanyak 40 orang dari total responden 50 orang. Urutan kedua adalah karyawan dengan masa kerja 11 - 15 tahun dengan presentase 14% atau sebanyak 7 orang, yang urutan terakhir adalah karyawan yang memiliki masa kerja 16 - 20 tahun dengan presentase sebesar 6% atau sebanyak 3 orang.

Deskripsi Variabel

18 berdasarkan perhitungan nilai rata-rata jawaban responden atas pengukuran variabel, diperoleh nilai rata - rata variabel berikut:

Tabel 3. Nilai Rata-Rata Variabel Penelitian

Variabel	Nilai rata-rata	Kriteria
Retensi Karyawan	3.73	Tinggi
Kepuasan Kerja	3.82	Tinggi
Kompensasi	3.99	Tinggi

Sumber: Perhitungan penulis (2021)

Nilai rata-rata kompensasi **tinggi** (3.99) artinya kompensasi yang diberikan perusahaan baik aspek kompensasi finansial langsung seperti gaji pokok dan insentif maupun kompensasi tidak langsung berupa asuransi dan fasilitas, serta kompensasi non finansial dari pekerjaan dan lingkungan kerja, mendapatkan tanggapan baik dari karyawan PT. DSS. Nilai rata-rata kepuasan kerja **tinggi** (3.82) artinya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan PT. DSS tinggi. Demikian juga untuk nilai rata-rata retensi karyawan tinggi (3,73) artinya keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan pekerjaannya di PT. DSS **tinggi**.

Pengujian kualitas instrument dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas instrument. Dari hasil pengujian validitas, semua nilai r hitung (hasil uji *pearson correlation*) dari item 127 sioner yang digunakan untuk mengukur variabel kompensasi, kepuasan kerja dan retensi karyawan lebih besar (>) dari r tabel (0.2353). Hasil uji reliabilitas menunjukkan instrumen yang digunakan reliabel (tabel 4).

1 Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kompensasi	0.910	0.60	Reliabel
2	Kepuasan Kerja	0.965	0.60	Reliabel
3	Retensi Karyawan	0.848	0.60	Reliabel

Sumber: Perhitungan penulis (2021)

15 Pengujian asumsi klasik yang meliputi uji normalitas data, uji multikolonieritas, dan uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan terbebas dari penyimpangan asumsi klasik, hal ini berarti persamaan regresi yang didapatkan memiliki akurasi yang baik dalam estimasi, tidak mengandung bias, dan memiliki konsistensi yang tinggi.

Hasil Uji t (Hierarchical Regression Analysis/HRA)

Hasil uji hipotesis dengan uji t menggunakan tingkat α sebesar 5% pada pengujian satu sisi (sisi positif). Pengujian dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel dan nilai sig dengan α . Perhitungan t tabel menggunakan rumus $df = n - k$, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas (Ghozali, 2018: 98). Model Persamaan 1 dan 2 $df = 50 - 1 = 49$ maka diperoleh t tabel 1.676, dan untuk persamaan 3 $df = 50 - 2 = 48$ maka t tabel 1.677. Tabel 5 berikut merupakan ringkasan uji regresi linier sederhana dan regresi linier berganda.

Tabel 5. Ringkasan HRA

Variabel Independen	Variabel Dependen	Koefisien beta (standardized)	t hitung	Nilai Sig.	Kesimpulan
Persamaan 1 (Jalur a) : $M = \alpha + \beta iX + e = M = 1.321 + 0.627X$					
Kompensasi	Kepuasan Kerja	0.762	8.154	0.000	H1, diterima
Persamaan 2 (jalur c): $Y = \alpha + \beta iX + e = Y = 0.641 + 0.776X$					
Kompensasi	Retensi Karyawan	0.654	5.990	0.000	H3, diterima
Persamaan 3 (Jalur b dan c'): $Y = \alpha + \beta 1X + \beta 2M + e = Y = -0,599 + 0,186X + 0,939M$					
Kompensasi	Retensi Karyawan	0.157	1.112	0.136	
Kepuasan Kerja	Retensi Karyawan	0.652	4.611	0.000	H2, diterima

Sumber: Perhitungan penulis (2021)

Berdasarkan hasil uji pengaruh variabel kompensasi secara parsial terhadap kepuasan kerja (jalur a) diperoleh t hitung 8.154 > t tabel 1.676 dengan nilai sig. 0.000 < 0.05 berarti H1 diterima, artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil uji pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap retensi karyawan (jalur b) diperoleh t hitung 4.611 > t tabel 1.677 dengan nilai sig. 0.000 < 0.05 berarti H2 diterima, artinya kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Hasil uji pengaruh secara parsial diperoleh bahwa kompensasi terhadap retensi karyawan (jalur c) diperoleh t hitung 5.990 > t tabel 1.676 dan nilai sig. 0.000 < 0.05 maka H3 diterima, artinya kompensasi memengaruhi positif signifikan retensi karyawan.

Hasil analisis jalur, diperoleh nilai koefisien beta (standardized) jalur c' (persamaan 3) menurun dari 0.654 (persamaan 2) dengan nilai sig 0.000 < 0.05 (pengaruhnya signifikan) menjadi sebesar 0.157 dengan nilai sig 0.136 > 0.05 (tidak signifikan). Hal ini berarti pengaruh kompensasi terhadap retensi karyawan dengan dimasukkannya kepuasan kerja (variabel pemediasi) ke dalam persamaan regresi, pengaruhnya menjadi tidak signifikan, sedangkan pengaruh kepuasan kerja terhadap retensi karyawan (jalur b) adalah positif dan signifikan. Suatu variabel disebut pemediasi jika variabel tersebut ikut memengaruhi hubungan antara variabel prediktor (independen) dan kriterion (dependen), dengan syarat bahwa variabel independen memengaruhi variabel pemediasi, yang kemudian memengaruhi variabel dependen (Baron & Kenny, 1986). Berdasarkan pendapat tersebut, artinya H4 diterima, yaitu kompensasi berpengaruh tidak langsung terhadap retensi karyawan melalui kepuasan kerja sebagai pemediasi. *Perfect/full mediation* terjadi ketika tidak adanya efek yang signifikan dari variabel independen ke dependen ketika variabel pemediasi dimasukkan dalam persamaan (Baron & Kenny, 1986). Dari uraian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai *perfect mediation* dalam hubungan kompensasi dengan retensi karyawan.

5 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Dari pengujian hipotesis diperoleh t hitung 8.154 > t tabel 1.676 dengan nilai sig. 0.000 < 0.05, hal ini kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan tetap PT. DSS didukung dengan nilai rata-rata yang tinggi (3.99) dari tanggapan responden atas kompensasi yang diberikan perusahaan.

Demikian juga nilai rata-rata secara keseluruhan kepuasan kerja juga tinggi (3.82). Penelitian ini sejalan dengan beberapa kajian empiris sebelumnya yang menunjukkan pengaruh positif signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja (Wirayudha & Adayani, 2020; Adil et al., 2020; Winoto Tj et al., 2021). Semakin layak pemberian kompensasi akan memberikan rasa puas yang semakin tinggi kepada karyawan. Hasil penelitian ini mendukung pernyataan mengenai faktor-faktor pembentuk kepuasan kerja (Robbins & Judge, 2015:49) yang diantaranya: faktor psikologi (seperti sikap terhadap pekerjaan), faktor sosial dan hubungan ke karyawan, faktor fisik (seperti lingkungan kerja fisik) dan faktor finansial (seperti gaji, tunjangan, insentif, promosi).

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan

Faktor-faktor penentu retensi karyawan yang diantaranya: komponen organisasional, peluang karir, penghargaan, rancangan tugas dan pekerjaan, dan hubungan karyawan (Mathis & Jackson, 2017:129). Kepuasan kerja karyawan menentukan apakah karyawan akan keluar atau tetap bertahan di dalam perusahaan (Lisdiyanti, 2015). Dari hasil pengujian diketahui bahwa kepuasan kerja yang diukur dari dimensi pekerjaan itu sendiri, imbalan, supervisi atasan, rekan kerja, dan kesempatan promosi memengaruhi secara positif dan signifikan pada retensi karyawan. Artinya jika kepuasan kerja semakin tinggi maka semakin tinggi pula retensi karyawan di perusahaan. Tingginya kepuasan kerja dari karyawan tetap PT Daya Surya Sejahtera (3.82) diimbangi dengan tingginya retensi karyawan (3.78). Hasil penelitian ini mendukung beberapa penelitian terdahulu (Lisdiyanti, 2015; Rachmawati, 2018; Rajathi dan Pavithra, 2018; Irabor dan Okolie, 2019; Wirayudha & Adayani, 2020; Biason, 2020; Adil et al., 2020; Winoto Tj et al., 2021) yang juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan kepuasan terhadap retensi karyawan. Semakin tinggi rasa puas karyawan, maka semakin dapat mempertahankan retensi karyawan. Ini menunjukkan bahwa pengusaha harus menjaga karyawan puas jika para pengusaha ingin menjaga para staf yang sangat berkualitas dan dihargai. Kepuasan kerja telah terbukti menjadi faktor yang sangat penting dalam retensi karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang memengaruhi tingkat retensi karyawan pada suatu perusahaan. salah satu faktornya adalah kompensasi yaitu semua bentuk bayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari hubungan kerja karyawan (Dessler, 2015). Tantangan bagi banyak organisasi saat ini dan yang akan datang adalah strategi penghargaan yang efisien untuk meretensi karyawan potensial untuk keberhasilan organisasi (Terera dan Ngirande, 2014). Penghargaan organisasi memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja (Mabaso & Dlamini, 2017). Dari hasil pengujian (tabel 4) diketahui kompensasi secara parsial memengaruhi secara positif dan signifikan pada retensi karyawan. Ini berarti bahwa kompensasi adalah faktor penting yang menjadi pertimbangan penting bagi karyawan pada saat karyawan membuat keputusan untuk keluar atau tetap dalam sebuah organisasi. Hasil diperkuat dengan rata-rata tanggapan responden atas kompensasi (3.99) dan retensi karyawan (3.73) adalah tinggi. Beberapa penelitian terdahulu (Rachmawati, 2018; Putra & Utama, 2018; Wirayudha & Adnyani, 2020) juga memberikan hasil yang sejalan yaitu kompensasi meningkatkan kepuasan kerja secara signifikan retensi karyawan. Hasil kajian empiris ini mampu memberikan hasil yang dapat mengindikasikan kompensasi sebagai sebuah bentuk apresiasi yang diterima oleh karyawan dari perusahaan atas kontribusinya pada perusahaan yang baik yang diterimakan langsung maupun tidak langsung secara signifikan dapat meningkatkan retensi karyawan pada perusahaan.

Pengaruh Kompensasi Secara Tidak Langsung Terhadap Retensi Karyawan melalui Kepuasan Kerja Sebagai Pemediator

Hasil pengujian hipotesis melalui analisis jalur menunjukkan bahwa kompensasi memengaruhi secara tidak langsung pada retensi karyawan dengan kepuasan kerja sebagai *perfect mediation*. Hal ini berarti kepuasan kerja memediasi secara sempurna pengaruh kompensasi terhadap retensi karyawan. Ketika kepuasan kerja sebagai mediator bersama-sama diregresikan dengan kompensasi terhadap retensi karyawan ternyata kompensasi tidak mampu memengaruhi secara langsung terhadap retensi karyawan,

melainkan melalui kepuasan kerja baru selanjutnya berdampak pada retensi karyawan. Hal ini mengindikasikan adanya kepuasan kerja yang tinggi dari karyawan dapat retensi karyawan sebagai konsekuensi tidak langsung atas kompensasi yang diberikan kepada para karyawan. Karyawan puas dengan pekerjaan dan hal lain yang terkait dengan pekerjaan maka karyawan termotivasi untuk tidak mencari pekerjaan lain dan bertahan di perusahaan. Hasil kajian ini sejalan dengan beberapa kajian empiris sebelumnya (Wirayudha dan Adnyani, 2020; Winoto Tj *et al.*, 2021) yang menunjukkan kompensasi dapat memberikan pengaruh pada retensi karyawan melalui kepuasan kerja sebagai *mediating*.

5. Kesimpulan

Hasil penelitian pada karyawan tetap pada PT DSS Kabupaten Ponorogo dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Kompensasi memengaruhi positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya apabila kompensasi yang diberikan semakin memenuhi harapan karyawan maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
- b. Kepuasan kerja memengaruhi positif dan signifikan retensi karyawan, artinya kepuasan karyawan yang semakin tinggi dapat meningkatkan retensi karyawan pada pekerjaan dan perusahaan.
- c. Kompensasi secara langsung dapat memberikan pengaruh positif signifikan pada retensi karyawan, artinya semakin sesuai kompensasi dengan harapan karyawan maka semakin tinggi retensi karyawan pada pekerjaan dan perusahaan.
- d. Kepuasan kerja berperan sebagai *perfect mediation* pengaruh kompensasi terhadap retensi karyawan.

Limitasi dan studi lanjutan

Penelitian ini berfokus pada dampak langsung dan tidak langsung kompensasi terhadap retensi karyawan dengan kepuasan kerja sebagai pemediasi dengan hanya mengambil sampel sebesar 50 karyawan tetap pada salah satu perusahaan retail di Kabupaten Ponorogo. Untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan perusahaan-perusahaan retail sejenis untuk mendapatkan jumlah sampel yang memadai dan sekaligus sebagai bahan perbandingan dengan penelitian ini dalam pengujian pengaruh antar variabel yang sejenis. Penambahan variabel dapat dilakukan untuk kajian selanjutnya, misalnya kepemimpinan dan *work-life balance*.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kompensasi menjadi prediktor yang signifikan atas kepuasan kerja dan retensi karyawan, demikian juga kepuasan kerja berperan sebagai mediator hubungan kompensasi dengan retensi karyawan. Kompensasi dan kepuasan kerja adalah faktor kunci dalam meretensi karyawan, sehingga sangat penting bagi manajemen perusahaan untuk mengembangkan strategi retensi karyawan melalui paket kompensasi yang menarik dan kompetitif dan kepuasan karyawan sebagai strategi utama dalam meretensi karyawan. Beberapa implikasi praktis yang perlu mendapatkan perhatian manajemen perusahaan sebagai berikut:

- a. Paket kompensasi yang diberikan kepada karyawan baik dalam bentuk kompensasi finansial dan non finansial, harus menarik dan kompetitif agar retensi karyawan semakin lebih tinggi.
- b. Manajemen perusahaan dapat memfokuskan perhatian pada dimensi-dimensi kepuasan kerja baik yang berhubungan dengan pekerjaan, kondisi kerja, hubungan harmonis dengan rekan kerja dan atasan, serta peluang promosi bagi karyawan. Hal ini perlu dilakukan agar perusahaan memiliki kemampuan yang baik dalam meretensi karyawan, terlebih karyawan-karyawan kunci.

Ucapan terima kasih

Ucapan terima kasih disampaikan kepada pimpinan dan karyawan PT DSS, Kabupaten Ponorogo atas kesediaannya menjadi obyek penelitian.

Dampak Langsung dan Tidak Langsung Kompensasi terhadap Retensi Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Pemediasi (Direct and Indirect Impact of Compensation on Employee Retention with Job Satisfaction)

ORIGINALITY REPORT

11 %

SIMILARITY INDEX

%

INTERNET SOURCES

11 %

PUBLICATIONS

%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

- 1** Candra Ardi Wibowo. "Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Roy Sentoso Collection Yogyakarta", Jurnal Bisnis dan Manajemen, 2021 1 %

Publication
- 2** ANGGA HENDHARSA B2041171004. "PERAN KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN MODERASI BUDAYA ORGANISASI KARYAWAN PT.PLN (PERSERO) UNIT INDUK WILAYAH KALIMANTAN BARAT", Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME), 2019 1 %

Publication
- 3** Achmad Djuraidi, Nur Laily. "PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL" 1 %

INTERVENING", Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis, 2020

Publication

4

Ni Made Dwi Ari Sugiastini, Putu Krisna Adwitya Sanjaya, I Made Suasti Puja. "Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan Situasional dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Honorer pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Denpasar", Widya Amrita, 2021

Publication

1 %

5

Ida Ayu Gede Sri Puji Astuti, Ida Ayu Arini. "Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Marketing Pada PT. FIF Group Cabang Klungkung Di Kabupaten Klungkung", Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium, 2018

Publication

1 %

6

Prima Utama Wardoyo Putro, Risma Nanda. "PENGARUH STATUS PEKERJA TERHADAP KINERJA DENGAN KOMPENSASI SEBAGAI MODERASI (Studi pada PT. INKA)", Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen, 2021

Publication

1 %

7

Ismeirita Ismeirita. "Pengaruh Lingkungan Keluarga, Penguatan Guru dan Motivasi Belajar Terhadap Hasil belajar Siswa Mata

1 %

Pelajaran Dasar-Dasar Perbankan Kelas X Akuntansi di SMK Negeri Keahlian Bisnis Manajemen Kota Padang", JUSIE (Jurnal Sosial dan Ilmu Ekonomi), 2020

Publication

8

Ketut Melinda Sari, I Gede Putu Kawiana. "PENGARUH HUMAN RELATION, DISIPLIN, DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. ORCHID BOGA UTAMA", Widya Amrita, 2021

Publication

1 %

9

Mohammad Tajuddin, Tumirin Tumirin, Eva Desembrianita. "Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Semen Gresik", MANAJERIAL, 2020

Publication

<1 %

10

Anas Nur Huda, Pandaya Pandaya. "DETERMINAN PENYERAPAN ANGGARAN BELANJA SATUAN KERJA KEMENTERIAN NEGARA/ LEMBAGA", JURNAL AKUNTANSI, 2019

Publication

<1 %

11

Anggit Priyo Wicaksono, Alfato Yusnar Kharismasyah. "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.

<1 %

Nasmoco Purwokerto", Master: Jurnal
Manajemen dan Bisnis Terapan, 2021

Publication

12

Mauliya Siti Aisyah, Teguh Ariefiantoro.
"ANALISIS DISIPLIN KERJA PADA SALES
PROMOTION GIRL (SPG) DAN SALES
PROMOTION BOY (SPB) (Studi kasus pada
MDS Paragon Semarang)", Solusi, 2019

Publication

<1 %

13

Maria Magdalena Minarsih, Dyah Ika Kirana
Jalantina. "Effect Of Compensation,
Empowerment And Cultural Organization To
The Satisfaction Of Employees Part
Production In CV. Akar Samudra Semarang",
Jurnal Sains Sosio Humaniora, 2021

Publication

<1 %

14

TEDY SYANDRIADI B2041142015. "PENGARUH
IKLIM ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN
KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA
PEGAWAI DI LINGKUNGAN KANTOR WILAYAH
DIREKTORAT JENDERAL KEKAYAAN NEGARA
KALIMANTAN BARAT", Equator Journal of
Management and Entrepreneurship (EJME),
2019

Publication

<1 %

15

Aqbila Fadhlia, Sri Wahyuningsih, Hendri
Wibowo, Aniya Widiyani. "Analisis Faktor yang
Mempengaruhi Keputusan Pembelian Produk

<1 %

Teh Jawa pada Masyarakat Kabupaten
Pekalongan", Proceedings Series on Physical
& Formal Sciences, 2021

Publication

16

Tri Bodroastuti, Tjandra Tirtono. "PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN", Solusi, 2019

Publication

<1 %

17

Indra Hary Tri Setyawan, Pahlawansyah Harahap. "PERAN MOTIVASI KERJA DALAM MENJEMBATANI ANTARA KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NON ASN DI KECAMATAN PAKIS AJI, JEPARA", Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis, 2019

Publication

<1 %

18

Lidya Hutabarat, Calvin Anggen, Murniati Murniati. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Suryamas Cipta Perkasa II Desa Paduran Sebangau Kecamatan Sebangau Kuala", Jurnal Manajemen Sains dan Organisasi, 2020

Publication

<1 %

19

Misdiana Misdiana, Iranita Iranita, Roni Kurniawan. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan,

<1 %

Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Karwikarya Wisman Graha Tanjungpinang", Bahtera Inovasi, 2019

Publication

20

Ni Luh Gede Yuliani, AA Ngurah Sadiartha, Putu Krisna Adwitya Sanjaya. "PENGARUH JOB INSECURITY DAN WORKPLACE BULLYING TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN SEMINYAK GARDEN HOTEL & POOL", Widya Amrita, 2021

Publication

<1 %

21

Risdy Absari Indah Pratiwi, Nurhasanah Nurhasanah. "Pengaruh Diversity, Turnover Intention Dan Kepuasan Kerja Terhadap Pengembangan Potensi Aparatur Desa Bintan Buyu Kabupaten Bintan", Bahtera Inovasi, 2021

Publication

<1 %

22

Celintara Anindya Ayu Wardhani, Sarah Kristina, Priyo Hari Adi. "Pengaruh Penerapan E-filing terhadap Kepatuhan Pelaporan Wajib Pajak dengan Media Sosial sebagai Variabel Moderasi", Permana : Jurnal Perpajakan, Manajemen, dan Akuntansi, 2020

Publication

<1 %

23

Dessy Ekaviana, David Kaluge. "KEPUASAN KERJA SEBAGAI MODERASI PENGARUH TOTAL

<1 %

QUALITY MANAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN", Jurnal Akun Nabelo: Jurnal Akuntansi Netral, Akuntabel, Objektif, 2019

Publication

24

Diansyah Diansyah. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Komitmen Organisasi", Media Ekonomi dan Manajemen, 2018

Publication

<1 %

25

HARNOTO B2041171009. "PENGARUH PRAKTEK MSDM TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIATOR (STUDI PADA PEGAWAI UPT PPD PROVINSI KALIMANTAN BARAT)", Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME), 2019

Publication

<1 %

26

Kalcum Patiro, Tri Oldy Rotinsuluu, George M.V. Kawung. "ANALISIS PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERN PEMERINTAH (SPIP), PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI DAN PENGAWASAN KEUANGAN DAERAH TERHADAP NILAI INFORMASI LAPORAN KEUANGAN PEMERINTAH KOTA BITUNG", JURNAL PEMBANGUNAN EKONOMI DAN KEUANGAN DAERAH, 2019

Publication

<1 %

27 Maria Floriana Ping, Elfina Natalia, Rufina Hurai, Tommy Pangemanan. "Validasi "PING" Pre Menstrual Syndrome Scale", DINAMIKA KESEHATAN: JURNAL KEBIDANAN DAN KEPERAWATAN, 2020
Publication

28 Widya Karanita, Ignatius Soni Kurniawan. "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, dan Motivasi Intrinsik terhadap Komitmen Afektif dengan Kepuasan Kerja sebagai Pemediasi", Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, 2022
Publication

29 Yati Wijayanti Sudarmiani. "Pengaruh tingkat inflasi terhadap nilai tukar rupiah (Studi pada Bank Indonesia periode tahun 2011-2015)", EQUILIBRIUM : Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pembelajarannya, 2017
Publication

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On