

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP
TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi pada PT Pratama Abadi Industri, Tangerang – Banten)**

H. Wawan Prahawan - Embun Parmanasari

wawan.prahyawan@gmail.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of financial compensation and career development on turnover intention through job satisfaction as intervening variable. In this research the method used is descriptive and causal method. Technique of collecting data using questionnaire with likert scale measurement. Determination of samples used slovin formula and obtained a sample of 99 respondents using quantitative data analysis methods. From result of calculation of SPSS v.20, result of research with significance level of 0,05% obtained conclusion: (1) there is negative and significant influence of financial compensation to turnover intention got $t_{count} > t_{table}$ (-4.540 > 1.661) and sig value < 0.05 (0.00 < 0.05) (2) there is a negative and significant influence of career development toward intention turnover obtained $t_{count} > t_{table}$ (-3.631 > 1.661) and sig value < 0.05 (0.00 < 0.05) (3) there is a positive and significant influence of financial compensation to job satisfaction obtained $t_{count} > t_{table}$ (3.433 > 1.661) and sig value < 0.05 (0.01 < 0.05) (4) there is a positive and significant influence of career development on job satisfaction got $t_{count} > t_{table}$ (2.431 > 1.661) and sig value < 0.05 (0.017 < 0.05) (5) there is negative and significant influence of job satisfaction toward intention turnover obtained $t_{count} > t_{table}$ (-11.023 > 1.661) and sig value < 0.05 (0.00 < 0.05) (6) the job satisfaction variable gives a significant mediation effect of the financial compensation relationship to turnover intention with $t_{count} > t_{table}$ (3.416 > 1.661) (7) the job satisfaction variable gives a significant mediation effect of the career development to turnover intention with $t_{count} > t_{table}$ (2.502 > 1.661).

Keywords: Financial Compensation, Career Development, Turnover Intention, and Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Keberhasilan dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan demi mewujudkan visi dan misinya sangat tergantung dari peran dan kualitas sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut. Oleh karena itu diperlukan pengembangan sumber daya manusia secara terus menerus agar diperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dan dapat mempunyai peran yang lebih, sehingga dalam bekerja dapat memberikan hasil yang optimal. Dengan sumber daya

manusia yang berkualitas tentu saja akan meningkatkan produktivitas kerja dari suatu perusahaan (Kurniawan, 2015:115).

Sebagai salah satu asset penting perusahaan maka sumber daya manusia harus dipertahankan dan dihindari terjadinya *turnover intention* (Widayati et al, 2016:387). Kompensasi finansial yang baik dari perusahaan membuat karyawan nyaman dan dapat meminimalisir angka *turnover intention*, sistem kompensasi finansial yang diberikan haruslah adil dan layak bagi karyawan, apabila pemberian

kompensasi dirasa karyawan tidak adil maka banyak hal yang tidak diharapkan oleh perusahaan akan terjadi, seperti meningkatnya perpindahan tenaga kerja (*turnover intention*) (Permana *et al*, 2015:2). Kompensasi finansial menjadi salah satu pemicu terjadinya ketidakpuasan karyawan (Kurniawan, 2015:115). Kompensasi finansial memegang peranan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya (Utama & Mulyantomo dalam Kurniawan, 2015:115).

Salah satu faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* adalah pengembangan karir (Moblely dalam Panggabean *et al*, 2016:84). Sari *et al* (2015:2) ketidakpuasan kerja sering diidentifikasi sebagai salah satu alasan penyebab terjadinya *turnover intention*. Tingginya tingkat *turnover intention* dapat berdampak negatif bagi perusahaan karena menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja, menurunnya produktivitas karyawan, suasana kerja yang tidak kondusif, serta berdampak pada hilangnya waktu dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang.

Obyek dari penelitian ini adalah PT Pratama Abadi Industri yang merupakan salah satu produsen sepatu di Indonesia, perusahaan tidak terlepas dari permasalahan *turnover* yang disebabkan oleh faktor kompensasi finansial, pengembangan karir, dan kepuasan kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hal-hal berikut ini:

1. Apakah kompensasi finansial mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Pratama Abadi Industri?

2. Apakah pengembangan karir mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Pratama Abadi Industri?
3. Apakah kompensasi finansial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pratama Abadi Industri?
4. Apakah pengembangan karir mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pratama Abadi Industri?
5. Apakah kepuasan kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Pratama Abadi Industri?

TINJAUAN PUSTAKA

Turnover Intention

Novliandi (2007) dalam Fiernaningsih *et al* (2016:156): "*Turnover* adalah keluar atau berpindahnya karyawan dari perusahaan, baik secara sukarela maupun terpaksa dan disertai pemberian imbalan".

Suhanto (2009) dalam Tantowi *et al* (2016:14): "*Turnover intention* didefinisikan sebagai keinginan seseorang keluar dari perusahaan, keinginan untuk pindah mencerminkan keinginan individu meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain".

(Robbins dalam Siagian, 2012):

"*Turnover intention* atau *quit intention* merupakan suatu keinginan karyawan untuk mengundurkan diri dari perusahaan secara sukarela yang disebabkan beberapa faktor, seperti adanya kesempatan pekerjaan yang lebih menarik diperusahaan lain".

Berdasarkan pengertian *turnover intention* dari pendapat para ahli di atas, maka dapat penulis simpulkan bahwa

turnover intention adalah keinginan atau pikiran karyawan untuk meninggalkan perusahaan, dan memilih perusahaan lain yang dirasa lebih baik dari perusahaan sebelumnya.

Indikator *turnover intention* yang dipergunakan untuk mengetahui *turnover intention* yang dikembangkan dari hasil penelitian Mobley dalam Hafiz *et al* (2016:105) meliputi :

1. Niat untuk keluar (*Intention to quit*)
2. Niat untuk mencari pekerjaan lain (*Intention to search another job*)
3. Pikiran-pikiran untuk berhenti (*Thoughts of quitting*)

Kompensasi Finansial

Bangun (2012:255) : “Kompensasi Finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atas jasa yang mereka sumbangkan pada perusahaan”. Kaswan (2012) dalam Irawati *et al* (2014): “Kompensasi finansial merupakan penghargaan yang disebut gaji atau upah yang dibayar berdasarkan tenggang waktu yang tetap dalam bentuk bonus, insentif, dan komisi”.

Berdasarkan pengertian mengenai kompensasi finansial dari pendapat para ahli di atas, maka penulis dapat simpulkan kompensasi finansial merupakan bentuk penghargaan sebagai balas jasa yang berupa alat pembayaran/uang yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas dedikasi kinerja yang telah karyawan berikan untuk perusahaan.

Dalam penelitian Permana *et al* (2015:2) dijelaskan mengenai indikator-indikator untuk mengukur kompensasi finansial, yaitu sebagai berikut:

1. Gaji
2. Bonus
3. Insentif
4. Tunjangan

Pengembangan Karir

Kurniawan (2015:115): “Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seseorang yang mendorong adanya peningkatan prestasi kerja dalam rangka mencapai karir yang diinginkan”. Sementara menurut Rivai dan Sagala (2013:266): “Pengembangan karir terdiri dari peningkatan pribadi yang dilakukan oleh seseorang dalam mencapai rencana karir pribadinya”.

Sunyoto (2012) dalam Kurniawan (2015:115): “Pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi”.

Berdasarkan pengertian pengembangan karir dari pendapat para ahli di atas, maka dapat penulis simpulkan bahwa pengembangan karir adalah kesempatan bagi para karyawan untuk mengembangkan kemampuannya agar dapat mencapai jenjang karir yang diinginkan. Menurut Handoko (2011) dalam Kurniawan (2015:116) indikator yang digunakan untuk pengembangan karir, yaitu sebagai berikut:

1. Prestasi kerja
2. *Exposure*
3. *Mentors* dan *Sponsors*
4. Kesempatan untuk tumbuh

Kepuasan Kerja

Mangkunegara (2011) dalam Tantowi *et al* (2016:14): “Kepuasan kerja adalah suatu perasaan menyokong dari pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya”. Parimita *et al* (2015:333) mengatakan: “Kepuasan kerja adalah sikap dan pandangan menyenangkan atau tidak menyenangkan dari karyawan terhadap pekerjaannya. Sikap tersebut

mencerminkan perasaan menyenangkan dan tidak menyenangkan yang ditunjukkan dari berbagai tingkah seseorang”.

Berdasarkan pengertian kepuasan kerja dari para ahli di atas, maka penulis dapat simpulkan bahwa kepuasan kerja adalah tingkat perasaan seseorang yang bersifat individual berupa perasaan senang atau tidak senang, suka atau tidak suka sebagai penilaian terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat kerjanya. Beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja menurut Rivai dan Sagala (2011:860) dalam Tantowi *et al* (2016:14) yaitu :

- a. Pekerjaan itu sendiri
- b. Hubungan dengan atasan (*supervision*)
- c. Organisasi dan manajemen
- d. Kesempatan untuk maju
- e. Gaji
- f. Rekan kerja
- g. Kondisi pekerjaan

Hipotesis

- H₁ : Kompensasi finansial memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*
- H₂ : Pengembangan karir memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*
- H₃ : Kompensasi finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja karyawan
- H₄ : Pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
- H₅ : Kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*

Kerangka Pemikiran

Perusahaan harus lebih memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia, agar memiliki sumber daya manusia yang kompeten,

profesional, memiliki kinerja yang baik, serta memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan, agar dapat secara bersama-sama mencapai tujuan perusahaan dan mampu menghadapi persaingan. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan perlu untuk memperhatikan kesejahteraan karyawan untuk kehidupan karyawan itu sendiri, dengan lebih memperhatikan mengenai kompensasi finansial dan pengembangan karir.

Salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya (Utama dan Mulyantomo dalam Kurniawan, 2015). Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa kompensasi finansial menjadi faktor penarik utama untuk mempertahankan karyawan. Apabila kompensasi dirasa kurang oleh karyawan, tentunya akan menimbulkan perasaan tidak puas terhadap perusahaan, dan kemungkinan terjadi *turnover intention* (keinginan untuk keluar).

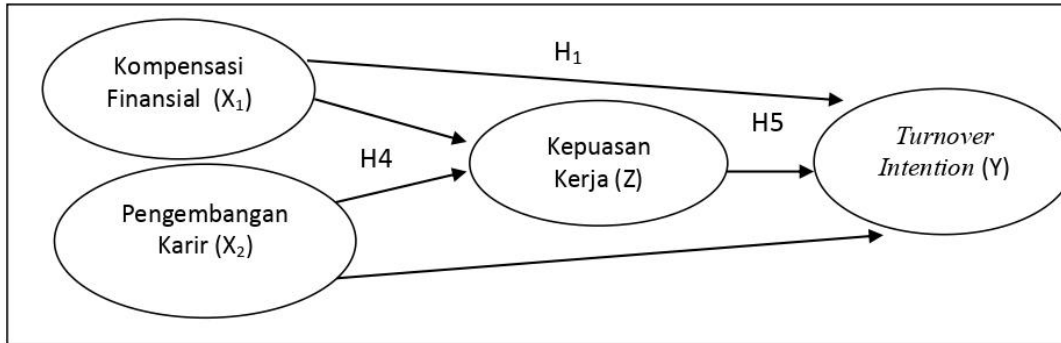
Dalam penelitian Nugraha *et al* (2017) pengembangan karir juga menjadi pemicu terjadinya ketidakpuasan karyawan. Sebab pengembangan karir merupakan peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karirnya, dan hal pencapaian karir merupakan hal yang menjadi hak setiap individu di dalam organisasi. Oleh karena itu, perusahaan harus lebih memperhatikan mengenai pengembangan karir seperti adanya promosi bagi karyawan berprestasi, mutasi kerja agar karyawan merasakan tantangan baru, dan lain sebagainya yang berhubungan dengan pengembangan karir.

Kompensasi finansial dan pengembangan karir merupakan dua hal yang harus diperhatikan perusahaan. Karena dua hal tersebut dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Apabila ada ketidakpuasan

dalam diri karyawan tentunya akan berpengaruh pada keinginan keluarnya pegawai, tingkat kehadiran yang rendah serta sikap negatif lainnya. Ketidakpuasan kerja sering

diidentifikasi sebagai salah satu alasan penyebab *turnover intention*. Adapun kerangka pemikiran dapat di gambarkan sebagai berikut :

Gambar : Kerangka Pemikiran



Sumber: Data primer yang telah diolah, 2018

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian yang dilakukan adalah penelitian deskriptif dan kausal.

Sugiyono (2013:35): “Penelitian deskriptif adalah suatu rumusan masalah yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih”. Sugiyono (2013:37) : “Penelitian kausalitas merupakan hubungan variabel independen terhadap variabel dependen yang bersifat sebab akibat”. Penelitian deskriptif dalam penelitian ini adalah untuk menggambarkan karakteristik responden yang terdiri dari umur, pendidikan terakhir dan jenis kelamin.

Penelitian kausal dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi pengaruh kompensasi finansial, dan pengembangan karir terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Pratama Abadi Industri di Tangerang, Banten.

Populasi dapat didefinisikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang

ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011:119). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Pratama Abadi Industri yang berjumlah 8669 karyawan. Sementara untuk menentukan jumlah sampel yang diwakili dari jumlah populasi yang diteliti maka digunakan rumus *Slovin* dengan tingkat kesalahan sebesar 10%, sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Keterangan :

n : Ukuran sampel

N : Ukuran populasi

1 : Konstanta

E : Tingkat kesalahan (tingkat kelonggaran) pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir

Berdasarkan jumlah populasi yang ada pada PT Pratama Abadi Industri yaitu sebanyak 8669 karyawan, maka sampel yang digunakan untuk penelitian ini adalah:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

$$= \frac{8669}{1+8669(0,1)^2}$$

$$= \frac{8669}{87,69} = 98,85$$

n = 99

Jadi dalam penelitian ini penulis menggunakan sampel sebanyak 99 orang responden pada PT Pratama Abadi Industri.

Uji Asumsi Klasik

Untuk menjelaskan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi normalitas, multikolinearitas, heteroskedisitas, dan linearitas dengan menggunakan *software spss v.20*.

a. Uji Normalitas

Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Santoso, 2010:213).

b. Uji Multikolinearitas

Apabila nilai *tolerance* > 0.10 atau nilai VIF < 10 maka tidak ada multikolinearitas di antara variabel independen. Sebaliknya, jika nilai *tolerance* < 0.10 atau nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinearitas di antara variabel independen (Ghozali, 2016:104).

c. Uji Heterokedastisitas

Ada atau tidaknya heterokedasitas dapat ditentukan dengan melihat nilai sig, apabila nilai sig > 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedasitas (Ghozali, 2016).

Analisis Regresi Linier Berganda

Digunakan untuk menguji pengaruh atau hubungan antara variabel independen kompensasi finansial (X₁) dan pengembangan karir (X₂) terhadap *turnover intention* (Y) melalui variabel

intervening kepuasan kerja (Z). Perhitungan akan dilakukan dengan bantuan program SPSS. Model hubungan variabel akan dianalisis sesuai dengan persamaan regresi :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Z$$

Keterangan:

X₁ = Variabel Kompensasi Finansial

X₂ = Variabel Pengembangan Karir

Y = Variabel *Turnover Intention*

Z = Variabel Kepuasan Kerja

α = Konstanta

b₁ = Koefisien regresi kompensasi finansial

b₂ = koefisien regresi pengembangan karir

b₃ = koefisien regresi kepuasan kerja

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R²) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Dan sebaliknya jika nilai R² mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel independen (Ghozali, 2012:97).

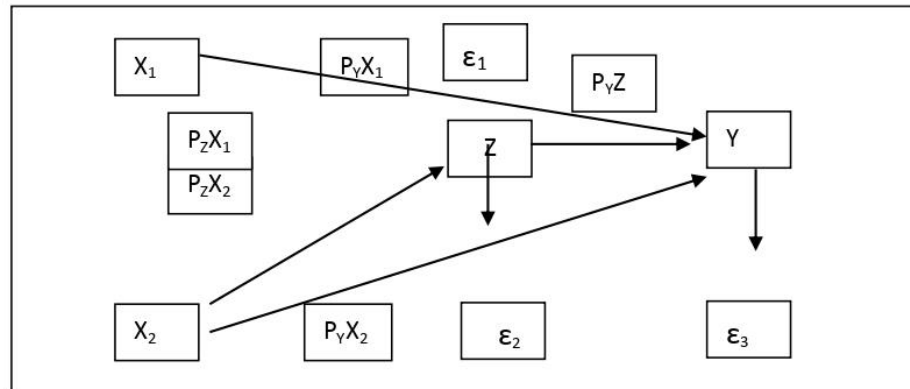
Analisis Jalur (*Path Analyze*)

Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model kausal) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (Ghozali, 2011:249). Analisis jalur digunakan untuk menguji kemungkinan dari suatu hubungan sebab akibat diantara tiga variabel atau lebih. Dengan demikian, analisis jalur pada dasarnya adalah sasaran untuk menganalisis hubungan kausal antar

variabel guna mengetahui baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak

langsung di antara variabel bebas terhadap variabel intervening.

Gambar : Diagram Path



Sumber: data primer yang telah diolah, 2018

Persamaan struktural :

$$Y = P_Y X_1 + P_Y X_2 + \epsilon_1 \text{ (Substruktural 1)}$$

$$Z = P_Z X_1 + P_Z X_2 + \epsilon_2 \text{ (Substruktural 2)}$$

$$Y = P_Y Z + \epsilon_3 \text{ (Substruktural 3)}$$

Diagram *path* di atas secara eksplisit menggambarkan hubungan kausalitas antar variabel yang ditunjukkan oleh anak panah. Setiap nilai *P* menggambarkan jalur dan koefisien *path*.

Rancangan Pengujian Hipotesis

Setelah dilakukan pengujian model dengan didapatkan tiga persamaan substruktur, kemudian dilakukan pengujian hipotesis untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel. Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini berkaitan dengan ada/tidaknya pengaruh variabel dependen terhadap variabel independen, di mana hipotesis nol (H_0) yaitu hipotesis tentang tidak adanya pengaruh. Sedangkan hipotesis alternatif (H_1) merupakan hipotesis yang diajukan peneliti dalam penelitian ini. Berdasarkan hipotesis dalam penelitian ini yang menyebutkan arah hubungan maka dalam pengujian hipotesisnya dilakukan uji hipotesis dua arah (*two tail test*). Dengan pengujian yang dilakukan hanya

menggunakan uji parsial. Adapun pengujian hipotesis yang diajukan yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompensasi Finansial (X_1) terhadap *Turnover Intention* (Y)
 - H_0 : Kompensasi finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.
 - H_1 : Kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.
2. Pengaruh Pengembangan Karir (X_2) terhadap *Turnover Intention* (Y)
 - H_0 : Pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.
 - H_2 : Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.
3. Pengaruh Kompensasi Finansial (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Z)
 - H_0 : Kompensasi Finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
 - H_3 : Kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
4. Pengaruh Pengembangan Karir (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

- H_0 : Pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
- H_4 : Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
5. Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) terhadap *Turnover Intention* (Y)
- H_0 : Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.
- H_5 : Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

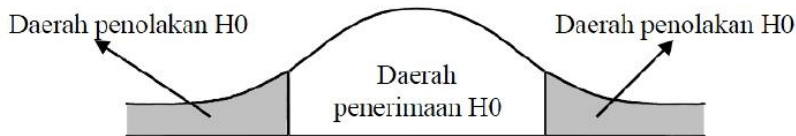
Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh

satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2011:98). Hasil dari t_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai t_{tabel} untuk tingkat alpha 5% dengan $dk = (n-k)$. Kriteria uji sebagai berikut:

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel independen secara parsial memiliki pengaruh dan signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Gambar 3.2
Kurva Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0 Uji Statistik T



Sumber: data primer, 2018

Uji Sobel

Sobel tes digunakan untuk mengetahui variabel mediasi. (Ghozali, 2011) suatu variabel disebut variabel intervening jika variabel tersebut ikut mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Selanjutnya untuk menghitung signifikansi variabel pengaruh mediasi menggunakan sobel test sebagai berikut:

$$Sab = \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$

Keterangan:

- Sab : besarnya standar error pengaruh tidak langsung
- A : jalur variabel independen (X) dengan variabel intervening (Z)
- b : jalur variabel intervening (Z) dengan variabel dependen (Y)

- sa : standar eror koefisien a
- sb : standar eror koefisien b

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka perlu menghitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{ab}{sab}$$

Nilai t hitung ini dibandingkan dengan nilai t tabel, jika t hitung > nilai t tabel maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

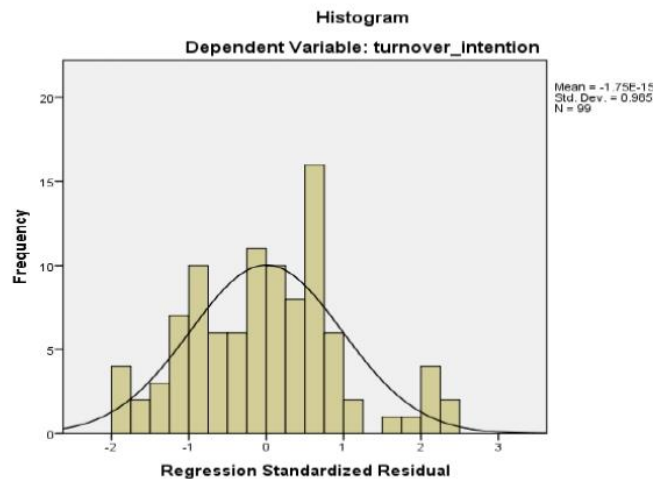
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah sampel yang digunakan memiliki distribusi normal. Untuk

menguji kenormalan data dapat digunakan normal P-Plot dengan kaidah jika data menyebar di sekitar garis diagonal mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sebaliknya jika data

menyebar jauh dari garis diagonal, maka nilai regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Santoso, 2010).

Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

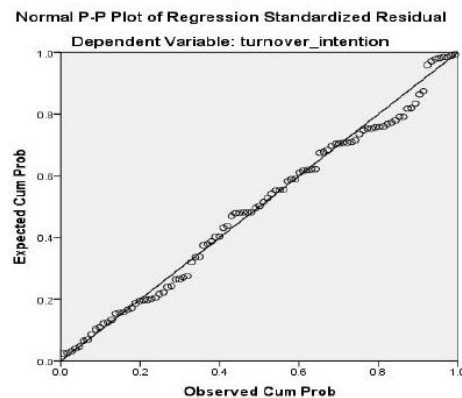
Gambar 4.1 Hasil Pengujian Normalitas Analisis Grafik (Histogram)



Sumber : Data kuesioner yang telah diolah SPSS v20, 2018

Dengan melihat pada gambar 4.1 di atas, berdasarkan tampilan grafik histogram disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas, hal ini terlihat bahwa kurva pada grafik histogram membentuk pola lonceng.

Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas P-Plot



Sumber: Data kuesioner yang telah diolah SPSS v20, 2018

Pada gambar 4.2 di atas, dapat dilihat data mengumpul di sekitar garis diagonal. Hal tersebut berarti uji normalitas sudah terpenuhi atau model telah berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan ada atau tidaknya korelasi antara variabel bebas. Model

regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen (Santoso, 2010:234). Suatu model regresi yang bebas multikolinearitas adalah mempunyai angka *tolerance* mendekati

1. Batas VIF adalah 10, jika nilai VIF di bawah 10, maka tidak terjadi multikolinearitas (Gujarati, 2012:432). Setelah dilakukan pengolahan data, dihasilkan output sebagai berikut:

Tabel 4.1 Hasil Uji Multikolinearitas

| Model | | Coefficients ^a | | | | | | |
|-------|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 5.355 | .171 | | 31.402 | .000 | | |
| | kompensasi_finansial | -.353 | .108 | -.339 | -3.276 | .001 | .269 | 3.722 |
| | pengembangan_karir | -.295 | .105 | -.284 | -2.820 | .006 | .284 | 3.520 |
| | kepuasan_kerja | -.340 | .084 | -.314 | -4.050 | .000 | .478 | 2.093 |

a. Dependent Variable: turnover_intention

Sumber: data kuesioner yang telah diolah SPSS V20, 2018

Dari hasil perhitungan nilai *Tolerance* pada tabel di atas menunjukkan variabel independen memiliki nilai *Tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10 artinya tidak terjadi gejala multikolinearitas terhadap data yang diuji.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah

model regresi, terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Ada atau tidaknya heterokedasitas dapat ditentukan dengan melihat nilai sig, apabila nilai sig > 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedasitas (Ghozali, 2016). Setelah dilakukan pengolahan data, maka dihasilkan output sebagai berikut:

Tabel 4.2 Hasil Uji Heterokedasitas

| Model | | Coefficients ^a | | | | |
|-------|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | .452 | .103 | | 4.378 | .000 |
| | kompensasi_finansial | -.045 | .065 | -.135 | -.688 | .493 |
| | pengembangan_karir | -.011 | .063 | -.033 | -.171 | .864 |
| | kepuasan_kerja | .021 | .051 | .062 | .420 | .675 |

a. Dependent Variable: Abresid

Sumber: data kuesioner yang telah diolah SPSS v20, 2018

Berdasarkan tabel 4.2 di atas diketahui bahwa variabel kompensasi finansial memiliki nilai sig sebesar 0,493 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data variabel kompensasi finansial (X₁) tidak terjadi heterokedasitas. Untuk variabel

pengembangan karir (X₂) memiliki nilai sig sebesar 0,864 > 0,05 maka data variabel pengembangan karir tidak terjadi heterokedasitas, dan begitupun dengan variabel kepuasan kerja (Z) dengan nilai sig sebesar 0,675 > 0,05

maka dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedasitas.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda merupakan sebuah metode yang dapat digunakan untuk mengembangkan sebuah model

atau persamaan yang menjelaskan hubungan antar variabel (Santoso, 2010). Hasil perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS 20 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3 Hasil Uji Regresi Linear Berganda X₁ dan X₂ terhadap Y

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|--------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | |
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 | (Constant) | 5.146 | .175 | | 29.390 | .000 |
| | kompensasi_finansial | -.498 | .110 | -.478 | -4.540 | .000 |
| | pengembangan_karir | -.397 | .109 | -.382 | -3.631 | .000 |

a. Dependent Variable: turnover_intention

Sumber: data kuesioner yang telah diolah SPSS v20, 2018

diketahui arah regresi b₁ sebesar -0,498 untuk kompensasi finansial (X₁), b₂ sebesar -0,397 untuk pengembangan karir (X₂), dan konstanta α sebesar 5,146 untuk turnover intention (Y). Dengan demikian bentuk hubungan antar

variabel bebas dengan variabel terikat tersebut digambarkan oleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 5,146 + (-0,498X_1) + (-0,397X_2)$$

$$Y = 5,146 - 0,498X_1 - 0,397X_2$$

Tabel 4.4 Hasil Uji Regresi Linear Berganda X₁ dan X₂ terhadap Z

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|-------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | |
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 | (Constant) | .615 | .198 | | 3.108 | .002 |
| | kompensasi_finansial | .425 | .124 | .441 | 3.433 | .001 |
| | pengembangan_karir | .301 | .124 | .312 | 2.431 | .017 |

a. Dependent Variable: kepuasan_kerja

Sumber: Data kuesioner yang telah diolah SPSS v20, 2018

Diketahui arah regresi b₁ sebesar 0,425 untuk kompensasi finansial (X₁), b₂ sebesar 0,301 untuk pengembangan karir (X₂), dan konstanta α sebesar 0,615 untuk kepuasan kerja (Z). Dengan

demikian bentuk hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat tersebut digambarkan oleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,615 + 0,425X_1 + 0,301X_2$$

Tabel 4.5 Hasil Uji Regresi Linear Berganda Variabel Z terhadap Y

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|---------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | |
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 | (Constant) | 4.815 | .195 | | 24.710 | .000 |
| | kepuasan_kerja | -.806 | .073 | -.746 | -11.023 | .000 |

a. Dependent Variable: turnover_intention

Sumber: data kuesioner yang telah diolah SPSS v20, 2018

Diketahui arah regresi b_1 sebesar -0,806 untuk kepuasan kerja (Z), dan konstanta α sebesar 4,815 untuk *turnover intention* (Y). Dengan demikian bentuk hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat tersebut digambarkan oleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4,815 + (-0,806Z)$$

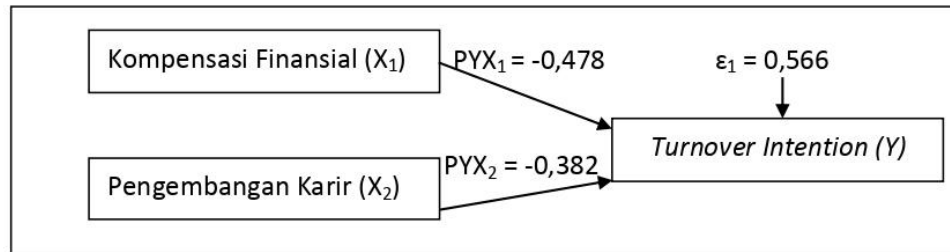
$$Y = 4,815 - 0,806Z$$

Analisis jalur merupakan perluasan dari regresi linear berganda, metode penelitian yang digunakan untuk menguji kekuatan dari hubungan langsung dan tidak langsung di antara variabel yang ditetapkan berdasarkan teori (Ghozali, 2011:249).

1. Analisis jalur pengaruh kompensasi finansial dan pengembangan karir terhadap *turnover intention*.

Analisis Jalur (Path Analyze)

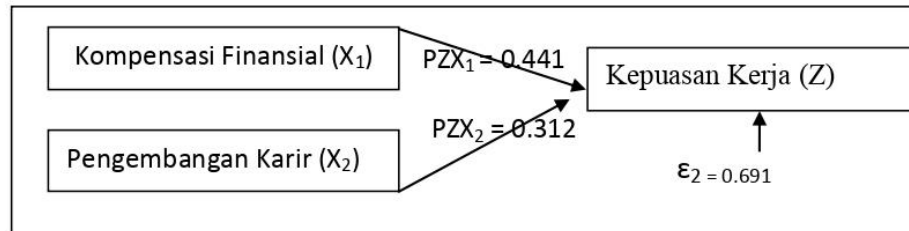
Gambar 4.3 Hubungan Kausal Sub-struktural 1



Sumber: Data primer yang telah diolah, 2018

2. Analisis jalur pengaruh kompensasi finansial dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja

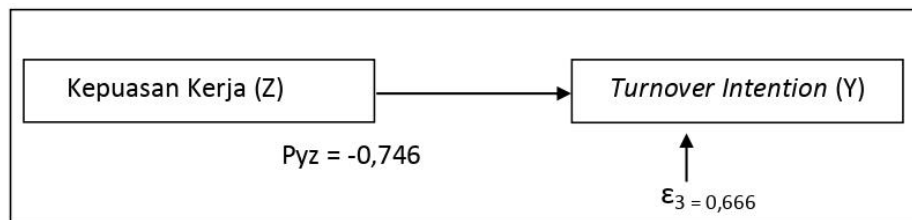
Gambar 4.4 Hubungan Kausal Sub-struktural 2



Sumber: Data primer yang telah diolah, 2018

3. Analisis jalur pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*

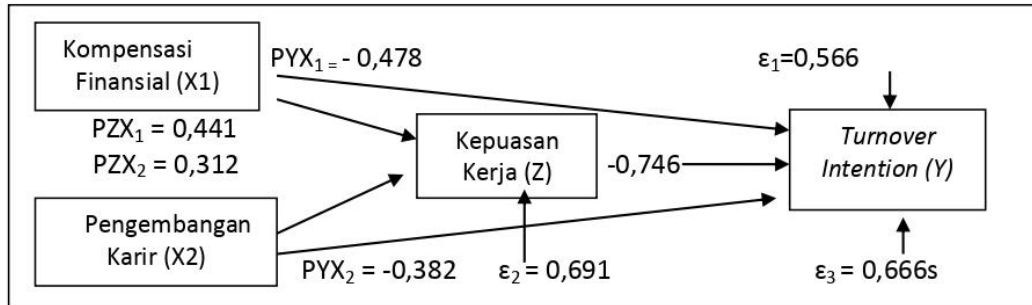
Gambar 4.5 Hubungan Kausal Sub-struktural 3



Dari gambar hubungan kausal antara sub-struktur 1, 2 dan 3 maka diperoleh

diagram jalur empiris untuk model intervening sebagaimana yang dijelaskan pada gambar berikut ini:

Gambar 4.6 Diagram Jalur Model Intervening



Sumber: Data kuesioner yang telah diolah, 2018

1. Pengaruh tidak langsung kompensasi finansial terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

$$\begin{aligned}
 (P1) &= -0.478 \\
 &= (P3) \times (P5) \\
 &= (0.441) \times (-0.746) \\
 &= -0.328
 \end{aligned}$$

Dari perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa hasil pengaruh tidak langsung -0.328 lebih besar dari pengaruh langsung -0.478. Maka dapat dikatakan variabel kepuasan kerja memediasi hubungan kompensasi finansial terhadap *turnover intention*.

2. Pengaruh tidak langsung pengembangan karir terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

$$\begin{aligned}
 (P2) &= -0.382 \\
 &= (P4) \times (P5)Z \\
 &= (0.312) \times (-0.746) \\
 &= -0.232
 \end{aligned}$$

Dari perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa hasil pengaruh tidak langsung -0.232 lebih besar dari pengaruh tidak langsung -0.382. Maka dapat dikatakan variabel kepuasan kerja memediasi hubungan kompensasi finansial terhadap *turnover intention*.

Uji Sobel

Untuk menguji apakah variabel intervening tersebut signifikan atau tidak dapat dilakukan pengujian yang dikembangkan oleh Sobel (dalam Ghozali, 2011:248) dan dikenal dengan uji Sobel (Sobel test). Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung X ke Y lewat Z. Dilakukan perhitungan menggunakan rumus uji Sobel sebagai berikut:

- a. Uji sobel test variabel intervening kepuasan kerja dari pengaruh kompensasi finansial terhadap *turnover intention*

$$Sab = \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$

$$\begin{aligned}
 Sab &= \sqrt{(-0.746^2) \times 0.124^2} + \\
 &(0.441^2 \times 0.073^2) + \\
 &(0.124^2 \times 0.073^2)
 \end{aligned}$$

$$Sab = \sqrt{0.00938}$$

$$Sab = 0.096$$

$$t = \frac{ab}{sab}$$

$$t = \frac{0.441 \times 0.746}{0.096}$$

$$t = 3.416$$

Dari hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3.416 yang berarti lebih besar dari t_{tabel} 1.661 ($3.416 > 1.661$) maka dapat disimpulkan kepuasan kerja memberi pengaruh mediasi yang signifikan antara hubungan kompensasi finansial terhadap *turnover intention*.

- b. Uji sobel test variabel intervening kepuasan kerja dari pengaruh pengembangan karir terhadap *turnover intention*

$$Sab = \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$

$$Sab = \sqrt{(-0.746^2) \times 0.124^2 + (0.312^2 \times 0.073^2) + (0.124^2 \times 0.073^2)}$$

$$Sab = \sqrt{0.00889}$$

$$Sab = 0.093$$

$$t = \frac{ab}{sab}$$

$$t = \frac{0.312 \times 0.746}{0.093}$$

$$t = 2.502$$

Dari hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2.502 yang berarti lebih besar dari t_{tabel} 1.661 ($2.502 > 1.661$) maka dapat disimpulkan kepuasan kerja memberi pengaruh mediasi yang signifikan antara hubungan pengembangan karir terhadap *turnover intention*.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap *Turnover Intention*
Berdasarkan hasil uji yang dilakukan dengan menggunakan uji hipotesis secara parsial bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini dapat

dibuktikan berdasarkan nilai signifikansi t-hitung (-4,540) yang lebih besar dari t-tabel (1,661), yaitu t-hitung > t-tabel (-4,540 > 1,661) dan sig < 0,05 (0,00 < 0,05). Artinya bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. H₁ diterima

2. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap *Turnover Intention*
Berdasarkan hasil uji yang dilakukan dengan menggunakan uji hipotesis secara parsial bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini dapat dibuktikan berdasarkan nilai signifikansi t-hitung (-3,631) yang lebih besar dari t-tabel (1,661), yaitu t-hitung > t-tabel (-3,631 > 1,661) dan sig < 0,05 (0,00 < 0,05). Artinya bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. H₂ diterima.
3. Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja
Berdasarkan hasil uji yang dilakukan dengan menggunakan uji hipotesis secara parsial bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dibuktikan berdasarkan nilai signifikansi t-hitung (3,433) yang lebih besar dari t-tabel (1,661), yaitu t-hitung > t-tabel (3,433 > 1,661) dan sig < 0,05 (0,01 < 0,05). Artinya bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. H₃ diterima.
4. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja
Berdasarkan hasil uji yang dilakukan dengan menggunakan uji hipotesis secara parsial bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dibuktikan berdasarkan nilai signifikansi t-hitung (2,431) yang lebih besar dari t-tabel (1,661), yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,431 > 1,661$) dan $sig < 0,05$ ($0,017 < 0,05$). Artinya bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. H_4 diterima.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil uji yang dilakukan dengan menggunakan uji hipotesis secara parsial bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini dapat dibuktikan berdasarkan nilai signifikansi t-hitung (-11,023) yang lebih besar dari t-tabel (1,661), yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-11,023 > 1,661$) dan $sig < 0,05$ ($0,00 < 0,05$). Artinya bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. H_5 diterima.

6. Pengaruh kompensasi finansial terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening

Berdasarkan perhitungan pengaruh tidak langsung yang lebih besar dari pengaruh langsung ($-0.328 > -0.478$), dapat dikatakan bahwa variabel kepuasan kerja memediasi hubungan kompensasi finansial terhadap *turnover intention*. Kemudian pada uji Sobel diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3.416 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1.661 ($3.416 > 1.661$) maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan, artinya kepuasan kerja memberi pengaruh mediasi yang signifikan antara kompensasi finansial terhadap *turnover intention*.

7. Pengaruh pengembangan karir terhadap *turnover intention* melalui

kepuasan kerja sebagai variabel intervening

Berdasarkan perhitungan pengaruh tidak langsung yang lebih besar dari pengaruh langsung ($-0.232 > -0.382$) dapat dikatakan bahwa variabel kepuasan kerja memediasi hubungan pengembangan karir terhadap *turnover intention*. Kemudian pada uji Sobel diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2.502 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1.661 ($2.502 > 1.661$) maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan, artinya kepuasan kerja memberi pengaruh mediasi yang signifikan antara pengembangan karir terhadap *turnover intention*.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bintoro, J.A., Hamidah, N.U., & Mochamad, S.H. 2013. "Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan: Studi terhadap Karyawan PT. Astra International". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. (1) 1, 141-150.
- Desyeani. 2015. "Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Akor Global". *AGORA*, (3) 1, 56-61.
- Devi, N.M.L.S., dan Gede, A.S. 2015. "Analisis Pengaruh Job Insecurity, dan Kompensasi Finansia lterhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention: Studi pada Karyawan Kontrak di Bali Dynasty Resort". *e-Jurnal Manajemen Unud*. 4 (4). 1047-1066.
- Fiernaningsih, N., Pudji, H., & Halid, H. 2016. "Pengaruh Komitmen Organisasi, Pengembangan Karier, Penilaian Kinerja, dan Kepuasan

- Kerja terhadap Keinginan untuk Berhenti Bekerja pada Karyawan Hotel Berbintang di Kota Malang". *IRONS*. 155-160.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____, 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- _____, 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, D.N. (2012). *Dasar-dasar Ekonometrika*, Terjemahan Mangunsong, R.C. Salemba Empat, buku 2, Edisi 5, Jakarta.
- Indrayanti, D.P., & I, G.R. 2016. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Mediasi Komitmen Organisasional Pada PT. Ciomas Adisatwa Di Denpasar". *E-Jurnal Manajemen Unud*. (5) 5. 2727-2755.
- rawati, P. I, W. S. dan Ni, N. Y. 2014. "Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Produktifitas Kerja Karyawan". *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*. 2.
- Hafiz, J., Badia, P., & Agustina, H. 2016. "Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Keinginan Berpindah (turnover intention): Studi Kasus pada Karyawan PT. BFI Finance .tbk Cabang Palembang". *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*. 2, 103-112.
- Kurniawan, K.Y. 2015. "Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Parit Padang Global". *AGORA*. (3) 2. 115-120.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Margono. 2010. *Metodelogi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Meitawati, F. D. P. 2017. "Pengaruh Persepsi Karyawan Tentang Keadilan Kompensasi Terhadap Turnover Intention". *Skripsi*. Universitas Sanata Dharma. Yogyakarta.
- Noe, Raymond A., et al. 2010. *Human Resource Management Gaining Competitive Advantage 3rd edition*. *Mc graw-hil*.
- Nugraha, R., & Dede, A.R. 2017. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Persepsional pada Karyawan PT. Bank Bukopin". *Journal of Management Review*. (1) 1. 25-31.
- Panggabean, M.S., Zulkarnain., & Ginting, E.DJ. 2016. "Pengaruh Persepsi Pengembangan Karir dan Workfamily Conflict terhadap Intensi Turnover". *Psikologia*. (11) 2. 83-95.
- Parimita, W., Laysa, A.A.W., & Agung, W.H. 2015. "Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Pos Indonesia". *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*. (6) 1. 326-351.
- Pawesti, R., & Rinandita, W. 2016. "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Intensi Turnover Karyawan di Indonesia". *Jurnal Ecopsy*. (3) 2. 49-57.
- Permana, M.Y.A., M, D.M., & Ika, R. 2015. "Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Turnover Intention: Studi pada karyawan PT. PLN". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. (25) 2. 1-8.
- Qofiqi, M.N.A., Bambang, S.S., & Ika, R. 2016. "Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Intention To Leave: Studi pada

- Karyawan Bank Jatim. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. (37) 2. 121-127.
- Rachmandika, I., Mochammad, A.M., & Yuniadi, M. 2016. "Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi pada Karyawan PT Semen Indonesia. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. (33) 1, 9-17.
- Ivairi, Veithzal dan Jauvani, E.S. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Cetakan keempat. Jakarta: Rajawali Pers.
- _____, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Cetakan Keempat. Jakarta: Raja Grafindo Pers.
- Saklit, I.W. 2017. "Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Karir terhadap Intensi Turnover: Kepuasan Kerja sebagai Mediator. *Jurnal Manajemen XXI*. (3). 472-490.
- Santoso, Singgih. 2010. *Statistik Multivariat*, Jakarta : PT Gramedia.
- Sari, N.R., Moehammad, S.H., & Heru, S. 2015. "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention: Studi pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Jatim II/Malang". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. (27) 1. 1-8.
- Setiawan, Y., Bambang, P., dan Edy, S. 2016. "Strategi Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Keluar Masuk Karyawan". Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1, Cetakan 20. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudita.I.N. 2015. "Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention". *EFEKTIF Jurnal Bisnis dan Ekonomi*. 6 (1). 89-99.
- Sugiyono. 2011. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- _____, 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Teori, Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Syah, Harits. 2013. "Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Graha Raja Empat". *Jurnal Ilmu Manajemen*,(1) 2.
- Tantowi, A., Laila, R.S., & Rini, R. 2016. "Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya terhadap Turnover Intention pada Pelaut di PT. Maritim Barito Perkasa Banjarmasin". Banjarmasin: *Jurnal Wawasan Manajemen*, 4(1), 11-21.
- Widayati, C., & Yolanda, Y. 2016. "Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Turnover Intention". Jakarta: *Jurnal Manajemen* (20) 3, 387-401.
- Widyantara, I.B.P., & I, K.A. 2015. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Intensitas Turnover Karyawan". *E-Jurnal Manajemen Unud*. (4) 6, 1670-1683.
- Yasar, M. M. B, dan Rini, N. 2017. "Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya terhadap Turnover Intention". *Diponegoro Journal Of Management*, 6 (4), 1-10.