

**PENGARUH PENGHARGAAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN
KOMPENSASI KARYAWAN TERHADAP PRAKTIK
RETENSI PERUSAHAAN PADA KOMPARTEMEN SUMBER
DAYA MANUSIA PT. PETROKIMIA GRESIK**

SKRIPSI

Oleh :

MUHAMMAD RHESA AVILA

NIM: 08020320056



**UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
SURABAYA
2024**

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya, Muhammad Rhesa Avila (08020320056), menyatakan bahwa :

1. Skripsi saya ini adalah asli dan benar-benar hasil karya saya sendiri, dan bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil peniruan atau penjiplakan (plagiarism) dari karya orang lain. Skripsi ini belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di UIN Sunan Ampel Surabaya, maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Di dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis skripsi ini, serta sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan norma dan peraturan yang berlaku di UIN Sunan Ampel Surabaya.

Surabaya, 5 Maret 2024



Muhammad Rhesa Avila

NIM : 08020320056

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Surabaya, 5 Maret 2024

Skripsi Telah Selesai Dan Siap Untuk Diuji

Dosen pembimbing,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Riska Ayu Setiawati', written over a vertical line.

Riska Ayu Setiawati, S.E., M.SM

NIP. 199305032019032020

LEMBAR PENGESAHAN**PENGARUH PENGHARGAAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN
KOMPENSASI KARYAWAN TERHADAP PRAKTIK RETENSI
PERUSAHAAN PADA KOMPARTEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PT.
PETROKIMIA GRESIK**

Oleh
MUHAMMAD RHESA AVILA
NIM. 08020320056

Telah dipertahankan di depan Dewa Penguji pada tanggal 23 April 2024 dan dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima.

Susunan Dewan Penguji:

1. Riska Ayu Setiawati, S.E., M.SM
NIP. 199305032019032020
(Penguji 1)

Tanda Tangan

2. Dr. Ir. Muhammad Ahsan, MM
NIP. 196806212007011030
(Penguji 2)

3. Nurlailah, SE, MM
NIP. 196205222000032001
(Penguji 3)

4. Riska Agustin, S.Si., M.SM
NIP. 199308172020122024
(Penguji 4)



Surabaya, 5 Mei 2024

Dekan

Dr. Sirajul Arifin, S.Ag., S.S, M.E.I.
NIP. 197005142000031001



UIN SUNAN AMPEL
SURABAYA

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : MUHAMMAD RHESA AVILA
NIM : 08020320056
Fakultas/Jurusan : FEBI/Manajemen
E-mail address : rezapardede13@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Skripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)
yang berjudul :

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 28 Agustus 2024

Penulis

(Muhammad Rhesa Avila)

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul **“Pengaruh Penghargaan, Budaya Organisasi, dan Kompensasi Karyawan Terhadap Praktik Retensi Perusahaan Pada Kompartemen Sumber Daya Manusia PT. Petrokimia Gresik”** penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari Penghargaan, Budaya Organisasi, dan Kompensasi Karyawan terhadap Praktik Retensi Perusahaan.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan olah data analisis Structural Equation Modeling (SEM) berbasis varians, yaitu Partial Least Square (PLS) versi 3.2.9. Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer dikumpulkan melalui kuisioner yang disebarakan secara langsung kepada responden. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari berbagai sumber seperti jurnal, situs web, dan buku. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh yang dimana melibatkan seluruh karyawan dari Kompartemen Sumber Daya Manusia PT. Petrokimia Gresik yang berjumlah 40 responden.

Hasil penelitian pada Kompartemen Sumber Daya Manusia PT. Petrokimia Gresik menunjukkan bahwa penghargaan berpengaruh secara signifikan terhadap praktik retensi perusahaan. Kedua, budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap praktik retensi perusahaan. Ketiga, kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap praktik retensi perusahaan. Keempat, penghargaan, budaya organisasi, dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap praktik retensi perusahaan.

Melihat dari beberapa variabel independen dan variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu Penghargaan, Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Praktik Retensi. Peneliti berharap melalui penelitian ini perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan kekuatan dari masing – masing variabel dalam mempengaruhi praktik retensi. Sebab, berdasarkan hasil observasi dan kuisioner masih ditemukan beberapa keluhan yang dimana kedepannya perusahaan dapat mengaplikasikan praktik retensi untuk keberlanjutan perusahaan.

Kata Kunci : Penghargaan, Budaya Organisasi, Kompensasi, Praktik Retensi

ABSTRACT

This research is entitled "The Influence of Rewards, Organizational Culture, and Employee Compensation on Company Retention Practices in the Human Resources Compartment of PT. Petrokimia Gresik" this research aims to analyze the influence of Rewards, Organizational Culture, and Employee Compensation on Company Retention Practices.

This research is quantitative research using variance-based Structural Equation Modeling (SEM) data analysis, namely Partial Least Square (PLS) version 3.2.9. The data used in this research consists of primary data and secondary data. Primary data was collected through questionnaires distributed directly to respondents. Meanwhile, secondary data was obtained from various sources such as journals, websites and books. The sampling method used was a saturated sample which involved all employees from the Human Resources Compartment of PT. Petrokimia Gresik, totaling 40 respondents.

The results of research on the Human Resources Compartment of PT. Petrokimia Gresik shows that awards have a significant effect on company retention practices. Second, organizational culture does not significantly influence company retention practices. Third, compensation has a significant effect on company retention practices. Fourth, rewards, organizational culture, and compensation simultaneously influence company retention practices.

Looking at several independent variables and dependent variables used in this research, namely Rewards, Organizational Culture, Compensation, and Retention Practices. Researchers hope that through this research companies can maintain and increase the strength of each variable in influencing retention practices. Because, based on the results of observations and questionnaires, several complaints were still found that in the future the company could apply retention practices for company sustainability.

Keywords : Rewards, Organizational Culture, Compensation, Retention Practices.

DAFTAR ISI

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	III
PERSETUJUAN PEMBIMBING	IV
LEMBAR PENGESAHAN	V
KATA PENGANTAR.....	VI
ABSTRAK.....	VIII
ABSTRACT	IX
DAFTAR ISI	X
DAFTAR TABEL.....	XIV
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 <i>Latar Belakang.....</i>	<i>1</i>
Tabel 1.1 Jabatan Karyawan PT. Petrokimia Gresik Kompartemen Sumber Daya Manusia Per 31 Desember 2021.....	7
Tabel 1.2 Jabatan Karyawan PT. Petrokimia Gresik Kompartemen Sumber Daya Manusia Per 31 Desember 2022.....	8
Gambar 1.1 Berita PT. Petrokimia Gresik Meraih Penghargaan	10
Gambar 1.2 Tata Nilai & Budaya Perusahaan	12
Gambar 1.3 Alcalral HUT ke-50 PT. Petrokimia Gresik “MTB Agro Cycling”.....	13
Gambar 1.4 Slip Gaji Karyawan PT. Petrokimia Gresik.....	16
1.2 <i>Rumusan Masalah.....</i>	<i>18</i>
1.3 <i>Tujuan Penelitian</i>	<i>18</i>
1.4 <i>Manfaat Penelitian.....</i>	<i>19</i>
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	19
1.4.2 Manfaat Praktis	19

BAB II	21
LANDASAN TEORI	21
2.1 <i>Retensi</i>	21
2.1.1 Pengertian Retensi.....	21
4.1.2 Faktor – Faktor Praktik Retensi.....	22
4.1.3 Indikator Praktik Retensi	23
4.2 <i>Penghargaan</i>	24
2.2.1 Pengertian Penghargaan	24
4.2.2 Jenis – Jenis Penghargaan	26
4.2.3 Faktor – Faktor Penghargaan	27
4.2.4 Indikator Penghargaan.....	28
4.3 <i>Budaya Organisasi</i>	29
2.3.1 Pengertian Budaya Organisasi.....	29
2.3.2 Jenis – Jenis Budaya Organisasi	30
2.3.3 Faktor – Faktor Budaya Organisasi	31
2.3.4 Indikator Budaya Organisasi	32
2.4 <i>Kompensasi</i>	33
2.4.1 Pengertian Kompensasi	33
2.4.2 Jenis – Jenis Kompensasi	34
2.4.3 Faktor – Faktor Kompensasi	35
2.4.4 Indikator Kompensasi.....	36
2.5 <i>Penelitian Terdahulu</i>	38
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	38
2.6 <i>Kerangka Konseptual</i>	43
2.7 Pengaruh Antar Variabel dan Perumusan Hipotesis.....	44
2.7.1 Pengaruh Penghargaan Terhadap Praktik Retensi Perusahaan.....	44
2.7.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Praktik Retensi Perusahaan.....	45
2.7.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Praktik Retensi Perusahaan	46
2.7.4 Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, dan Kompensasi Terhadap Praktik Retensi Perusahaan.....	47
BAB III	49
METODE PENELITIAN	49
3.1 <i>Jenis Penelitian</i>	49
3.2 <i>Waktu dan Tempat Penelitian</i>	49
3.3 <i>Populasi dan Sampel Penelitian</i>	50
3.3.1 Populasi.....	50
3.3.2 Sampel.....	50
3.4 <i>Variabel Penelitian</i>	50
3.4.1 Variabel Independen.....	51
3.4.2 Variabel Dependen.....	51
3.5 <i>Definisi Operasional</i>	51

Tabel 3.1 Definisi Operasional	51
3.6 <i>Jenis dan Sumber Data</i>	52
3.6.1 Data Primer.....	53
3.6.2 Data Sekunder.....	54
3.7 <i>Teknik Analisis Data</i>	54
3.7.1 Structural Equation Modeling (SEM).....	55
3.7.2 Partial Least Square (PLS).....	55
3.7.3 Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model).....	55
3.7.4 Evaluasi Model Struktural (Inner Model).....	57
BAB IV.....	59
HASIL DAN PEMBAHASAN	59
4.1 <i>Deskripsi Objek Penelitian</i>	59
4.1.1 Profil Perusahaan PT. Petrokimia Gresik.....	59
4.1.2 Makna dan Filosofi Logo.....	60
Gambar 4.1 Logo PT. Petrokimia Gresik	60
4.1.3 Visi PT. Petrokimia Gresik.....	61
4.1.4 Misi PT. Petrokimia Gresik.....	61
4.2 <i>Karakteristik Responden</i>	62
4.2.1 Jenis Kelamin.....	62
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarakan Jenis Kelamin.....	62
4.2.2 Usia.....	63
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	63
4.2.3 Masa Kerja.....	64
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	64
4.2.4 Jabatan.....	64
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan.....	65
4.2.5 Hasil Jawaban Responden.....	65
Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Variabel X1 Penghargaan	66
Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Variabel X2 Budaya Organisasi.....	67
Tabel 4.7 Hasil Jawaban Responden Variabel X3 Kompensasi	68
Tabel 4.8 Hasil Jawaban Responden Variabel Y Praktik Retensi.....	70
4.3 <i>Evaluasi Model</i>	71
Gambar 4.2 Model Struktural	72
4.3.1 Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	72
Gambar 4.3 Output Calcute Algorithm	73

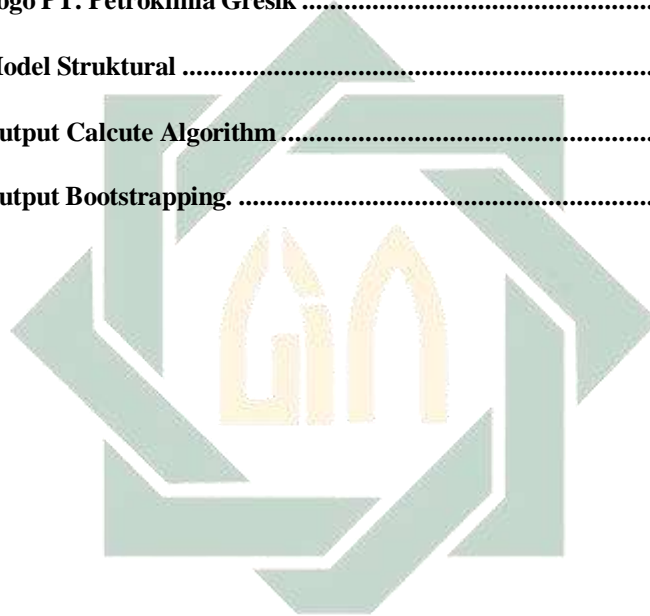
Tabel 4.9 Uji Validitas Konvergen	74
Tabel 4.10 Uji Validitas Diskriminan.....	76
Tabel 4.11 Uji Reliabilitas.....	77
4.3.2 Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	78
Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinan (<i>R-Square</i>).....	79
Tabel 4.13 Hasil Uji <i>Q-Square</i>.....	79
Tabel 4.14 Hasil Uji Hipotesis	80
Gambar 4.4 Output Bootstrapping.	81
4.4 Pembahasan.....	85
4.4.1 Pengaruh Penghargaan Terhadap Praktik Retensi Perusahaan.....	85
4.4.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Praktik Retensi Perusahaan.....	89
4.4.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Praktik Retensi Perusahaan	92
4.4.4 Pengaruh Penghargaan, Budaya Organisasi, dan Kompensasi Terhadap Praktik Retensi Perusahaan.....	96
BAB V	98
KESIMPULAN DAN SARAN.....	98
5.1 Kesimpulan.....	98
5.2 Saran.....	99
LAMPIRAN	105
Lampiran 1. Biodata Peneliti	105
Pendidikan	105
Pengalaman.....	105
1. Anggota Bela Diri Karate Amura.....	105
2. Anggota Bela Diri Karate BKC.....	105
3. Anggota Kepanitiaan Seni Budaya.....	105
4. Anggota Organisasi Seni Musik.....	105
Lampiran 2. Kuesioner Penelitian.....	106
A. Petunjuk Pengisian.....	106
B. Identitas Responden.....	107
C. Kriteria Penilaian.....	107
Lampiran 3. Tabulasi Data Responden.....	114
Lampiran 4. Hasil Olah Data Smart PLS Versi 3.2.9.....	115

DAFTAR TABEL

DAFTAR TABEL.....	XIV
Tabel 1.1 Jabatan Karyawan PT. Petrokimia Gresik Kompartemen Sumber Daya Manusia Per 31 Desember 2021.....	7
Tabel 1.2 Jabatan Karyawan PT. Petrokimia Gresik Kompartemen Sumber Daya Manusia Per 31 Desember 2022.....	8
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	38
Tabel 3.1 Definisi Operasional.....	51
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	62
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	63
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	64
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan.....	65
Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Variabel X1 Penghargaan.....	66
Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Variabel X2 Budaya Organisasi.....	67
Tabel 4.9 Uji Validitas Konvergen.....	74
Tabel 4.10 Uji Validitas Diskriminan.....	76
Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinan (<i>R-Square</i>).....	79
Tabel 4.13 Hasil Uji <i>Q-Square</i>.....	79
Tabel 4.14 Hasil Uji Hipotesis.....	80

DAFTAR GAMBAR

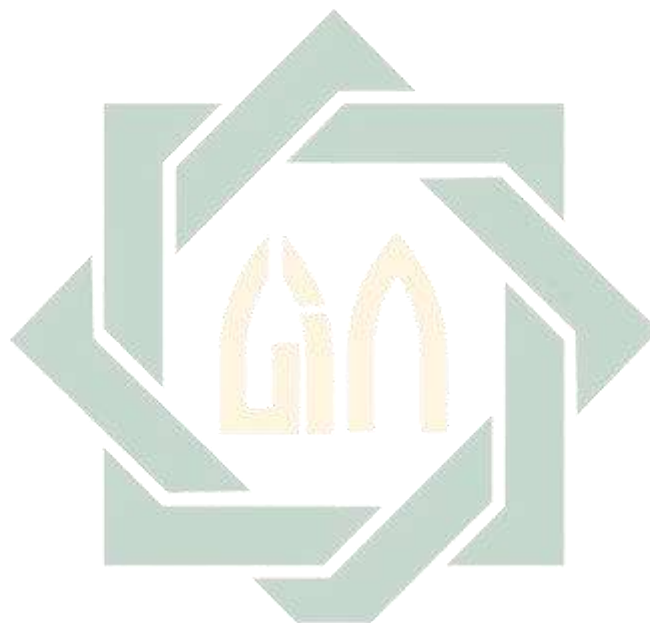
Gambar 1.1 Berita PT. Petrokimia Gresik Meraih Penghargaan	10
Gambar 1.2 Tata Nilai & Budaya Perusahaan	12
Gambar 1.3 Alcalral HUT ke-50 PT. Petrokimia Gresik “MTB Agro Cycling”	13
Gambar 1.4 Slip Gaji Karyawan PT. Petrokimia Gresik	16
Gambar 4.1 Logo PT. Petrokimia Gresik	60
Gambar 4.2 Model Struktural	72
Gambar 4.3 Output Calcute Algorithm	73
Gambar 4.4 Output Bootstrapping.	81



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Biodata Peneliti.....	105
Lampiran 2. Kuesioner Penelitian.....	106
Lampiran 3. Tabulasi Data Responden.....	114
Lampiran 4. Hasil Olah Data Smart PLS Versi 3.2.9.....	115



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

Daftar Pustaka

- Abdillah, W., & Hartono, J. (2015). *Partial Least Square (PLS): Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) Dalam Penelitian Bisnis* (22nd ed.). Penerbit Andi.
- Adiawaty, S. (2021). Dimensi Dan Indikator Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Yang Mempengaruhi Pemberdayaan. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(3), 350–356. <https://doi.org/10.55886/esensi.v23i3.217>
- Amalia, Z., Fauzi, A., & Mardi, M. (2021). Pengaruh Penghargaan Finansial, Pertimbangan Pasar Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Pada Mahasiswa Akuntansi Di Jakarta. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 5(2), 731. <https://doi.org/10.29040/jie.v5i2.2366>
- Anwar, R. S. H. & D. S. M. (2019). *STRUCTURAL EQUATION MEDLING (SEM)*.
- Ardiana, L. R., Hariyadi, S., & Nuzulia, S. (2013). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi di Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Daerah Pati. *Journal of Social and Industrial Psychology, Universitas Negeri Semarang*, 2(1), 1–9.
- Bahrin, K., & Yusuf, M. (2022). PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP RETENSI KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT. Interaktif Media Siber). (*JEMS*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 3(2), 260–271. <https://doi.org/10.36085/jems.v3i2.3399>
- Binalay, A. G., Mandey, S. L., & Mintardjo, C. M. O. (2016). Pengaruh Sikap, Norma Subjektif Dan Motivasi Terhadap Minat Beli Secara Online Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(1), 395–406. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/11607>
- Crystallography, X. D. (2016). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan Biro Pelayanan Sosial Dasar Di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat Influence*. 3(2), 1–23.
- Darmika, N. K. A. P., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Pengembangan Karier, Komitmen Organisasional Dan Perceived Organizational Support Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7), 4153. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i07.p06>
- Dwi Irvianti, L. S., Gunawan, W., & Kho, J. (2011). Analisis Pengaruh Kualitas Manajer dan Kompensasi terhadap Retensi Karyawan pada PT Idola Insani Garmen. *Binus Business Review*, 2(1), 323. <https://doi.org/10.21512/bbr.v2i1.1139>
- Dwiyanti, I. A. I., & Jati, I. ketut. (2019). PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMPENSASI NO FINANSIAL, SERTA BUDAYA ORGANISASI

TERHADAP RETENSI KARYAWAN. *Tjybjb.Ac.Cn*, 27(2), 58–66.

Edy Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Fahraini, F., & Syarif, R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia. *Ikraith-Ekonomika*, 5(1), 20–30.

Febriani, F. (2018). Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 2(1), 138–145. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i1.186>

Ferdinand, N., & Satibi, A. (2021). Pengaruh Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan Minimarket. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Keuangan*, 2(1), 30–37. <https://doi.org/10.51805/jmbk.v2i1.31>

Fredy, H., Murni, Y., & Mimi. (2020). Analisis Faktor–Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Sebagai Akuntan Publik (Studi Empiris pada Mahasiswa S1 Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasila). *JRB-Jurnal Riset Bisnis*, 3(2), 112–123. <https://doi.org/10.35592/jrb.v3i2.1440>

Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial least squares: Konsep, teknik, dan aplikasi menggunakan program smart PLS 3.0* (2nd ed.).

Hamid, R. S., & Anwar, S. (2019). *Structural Equation Modeling (SEM) Berbasis Varian: Konsep Dasar dan Aplikasi dengan Program SmartPLS 3.2.8 dalam Riset Bisnis* (P. I. P. Indonesia (ed.)).

Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. 2(1), 69–88.

Harahap, J. M., Hasibuan, M. I., & Watrionthos, R. (2020). Pengaruh Reward and Punishment (Penghargaan dan Hukuman), Koordinasi Pemerintah Daerah Terhadap Kinerja SDM Program Keluarga Harapan (PKH) di Lingkungan Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu. *Kapital : Jurnal Ilmu Manajemen*, 02(01), 1–12.

Harvida, D. A., & Wijaya, C. (2020). Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Karyawan dan Strategi Retensi Sebagai Pencegahan Turnover Karyawan : Sebuah Tinjauan Literatur. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 16(1), 13–23.

Helwig, N. E., Hong, S., & Hsiao-wecksler, E. T. (n.d.). *STRATEGI PENGEMBANGAN AGROINDUSTRI MANISAN MANGGA (Studi Kasus pada UMKM Satria di Kecamatan Kedawung, Kabupaten Cirebon)*. 961–972.

Herawati, T., Gian Fitralisma, Indah Dewi Mulyani, & Muhammad Syaifulloh. (2022). Analisis Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di Yogya Mall Brebes. *E-Bisnis : Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 15(2), 338–345. <https://doi.org/10.51903/e->

- Indonesia, B. B. (n.d.). *Buku tentang budaya 1*.
- Indriyani, I., Lestari, L., & Rasal, A. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi Pada Pegawai Kantor Kecamatan Nongsa. *Jurnal Dimensi*, 8(1), 127–141. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i1.1856>
- Ishiqah Ramadhany Putri, & Ningrum Fauziah Yusuf. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dalam Menciptakan Perkembangan Organisasi. *Jurnal Administrasi Publik*, 18(1), 143–154. <https://doi.org/10.52316/jap.v18i1.82>
- Islam, U., Sultan, N., & Hasanuddin Banten, M. (2020). Budaya Organisasi Habudin. *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara*, 1(1), 23–32.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD : Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79. <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>
- Juliandi, A. (2018). Structural Equation Model Partial Least Square (SEM-PLS) Menggunakan SmartPLS. *Jangan Belajar*, 1(was), 1.
- Keuangan, P., & Distrik, M. (2020). *Manajemen Indonesia dan Riset Akuntansi Pengaruh Literasi Keuangan pada Malang*. 9724.
- Khristian, S., Kirana, K. C., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Penghargaan Serta Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Retensi Karyawan (Studi Pada Cv Sumber Anugrah). *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION : Economic, Accounting, Management and Business*, 5(4), 1055–1061. <https://doi.org/10.37481/sjr.v5i4.581>
- Kurniati, E. D. (n.d.). *Referensi Latbel Distribusi*.
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94–103. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.937>
- Lina, D. (2014). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 14, 77–97.
- Lutfiansyah, A. (n.d.). *Pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja, kompetensi & komitmen organisasi terhadap*. November 2017, 8557.
- Manik Aditya Budi Suta, I. G., & Ardana, I. K. (2018). Pengaruh Kompensasi, Persepsi Dukungan Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(2), 1087. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i02.p18>
- Mering, L., Tunjang, H., & Yuanita, R. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Retensi Karyawan Sebagai

- Mediasi Di Pt. HutanSawit Lestari, Kotawaringin Timur, Kal-Teng. *Media Bina Ilmiah*, 17(9), 2151–2162.
- Millena, R., & Donal Mon, M. (2022). Analisis Pengaruh Kompensasi Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Retensi Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Karyawan Manufaktur Tunas Bizpark Kota Batam. *Jwm (Jurnal Wawasan Manajemen)*, 10(3), 157–166. <https://doi.org/10.20527/jwm.v10i3.220>
- Murtiningsih, R. S. (2020). The Impact of Compensation, Training &Development, and Organizational Culture on Job Satisfaction and employee Retention. *Indonesian Management and Accounting Research*, 19(1), 33–50. <https://doi.org/10.25105/imar.v19i1.6969>
- Nations, F., Vago, S., Hospital, M. B., Nations, U., Nelson, A., Science, P., Studies, L., Nelson, V., & Barkan, S. E. (n.d.). *Law and Society*.
- Prabu, A. S., & Wijayanti, D. T. (2016). Pengaruh Penghargaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Divisi Penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya). *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 5(2), 104. <https://doi.org/10.26418/jebik.v5i2.17144>
- Prawira, M. F., & Marinda, V. S. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Demokrasi Terhadap Retensi Karyawan. *Fair Value : Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(7), 3102–3110.
- Putra, I., & Rahyuda, A. (2016). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Perceived Organizational Support (Pos) Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(2), 255–255.
- Reiningsih Reke, F., Kasim Moenardy, K., & Struce Andrryani, dan. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan Kristal Hotel Kupang. *Jurnal Bisnis & Manajemen*, 15(1), 216–226.
- Sabri, H. (2019). Statistik Kesehatan. *Analisis Data*, 129.
- Sahir, S. H. (2022). *Buku ini di tulis oleh Dosen Universitas Medan Area Hak Cipta di Lindungi oleh Undang-Undang Telah di Deposit ke Repository UMA pada tanggal 27 Januari 2022*.
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(2), 1–18. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i2.91>
- Setiarini, K. C., & Kustini, K. (2022). Kompensasi dan Lingkungan Kerja

- terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 4(2), 996–1005. <https://doi.org/10.31539/jomb.v4i2.4714>
- Siregar, Y. S., Nugroho, Y. A., Tlonaen, A., Basuki, D., Jiasti, F. D., Sigit, Y. S., Stia, P., & Jakarta, L. A. N. (2022). Implementasi Kompensasi Berupa Reward / Penghargaan Promosi Mengikuti Pendidikan Pengembangan Bagi Anggota / PNS Polri Polda Metro Jaya Salah satu organisasi Pemerintahan adalah Kepolisian Republik Indonesia yang memiliki tugas dan tanggungjawab yang prof. *Journal Of Public Policy and Applied Administration*, 4(1), 41–62.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D*.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*.
- WAHYUDIN, H. (2022). *Organisasi Hendra Wahyudin*. 51–56.
- Wardoyo, D. U., Sinaga, S. T., & Mawarni, A. (2023). Kerangka Konseptual dalam Akuntansi. *Jurnal Ilmiah Multi Disiplin Indonesia*, 2(4), 803–809.
- Wirayudha, C. A., & Adnyani, I. G. A. D. (2020). Kompensasi Dan Pengembangan Karir Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Dan Retensi Karyawan Bpr Lestari. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(5), 1676. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i05.p02>
- Yelvita, F. S. (2022). ANALISIS PENGARUH PENGHARGAAN TERHADAP RETENSI KARYAWAN DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT*, 11(8.5.2017), 2003–2005.
- Zahara Tussoleha Rony, Heri Fitriadi, & Warkianto Widjaja. (2023). Pengaruh Turnover Intention Dan Kompensasi Terhadap Tingkat Retensi Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur Di Jawa Barat. *Jurnal Bisnisan : Riset Bisnis Dan Manajemen*, 5(1), 45–54. <https://doi.org/10.52005/bisnisan.v5i1.133>
- Zhafira Disa, L., & Djastuti, I. (2019). KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada Karyawan Perum LPPNPI AirNav Indonesia Kota Tangerang). *Diponegoro Journal of Management*, 8(1), 81–95. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/djom>