

## DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, (2017). Mendorong Atau Merangsang Agar Karyawan Dapat Bekerja Dengan Baik Dan Memaksimalkan Kinerjanya. 4(15) 5-20.
- Desi Astuti, (2017). Pengaruh Insentif Dan Insentif Non Finansial Terhadap Turnove. 1(5), 10-35.
- Hatmoko, A. D. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris Pada Pd. Bpr Bkk Kabupaten Magelang.
- Hasibuan, (2018). Sarana Untuk Memotivi Karyawan Dalam Mencapai Suatu Target. 2(5) 1-15.
- Moshinsky, M. (2010). Pengaruh Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover. Nucl. Phys., 13(1), 104–116.
- Melky, (2015). Turnover Karyawan Keanggotaan Dalam Organisasi Dan Individu Yang Berpindah Dari Pekerjaannya., 15(3), 119-201.
- Nawawi, (2008). Penghargaan Atau Ganjaran Yang Di Berikan Untuk Memotivasi Para Pekerja. 1(15) 1-72.
- Paulo. (2019). Pengaru Diklat, Disiplin Kerja Dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Pt. Telkom Kota Kupang. Pengaru Diklat, Disiplin Kerja Dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Pt. Telkom Kota Kupang, 10(2), 1–9.
- Putri Rarasati, *et al* (2016). Kecenderungan Terhadap *Turnover* Adalah Iklim Organisasi. 11(7) 1-15.
- Rofi, M., Program, D., Manajemen, M., Unja, F. E. B., Program, D., Manajemen, M., Unja, F. E. B., Pt, S., & Lestari, T. 2014. Pengaruh Kompensasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intensi dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening. 2(2), 141–152.
- Joni K. Olin (2018). Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Dan Budaya Akademik Terhadap Peningkatan Komitmen Profesi. (Study Kasus Pada Dosen Universitas Kristen Artha Wacana Kupang, 5(3), 1-29.
- Robert L .M *et al*, (2006). Employee Retention terhadap kinerja kompleks dan terbukti kinerja berdampak buruk dan ada kemungkinan akan terdapat stagnasi karyawan jika

- turnover terlalu rendah. 12(6). 1-10.
- R M Doni HA Wardhana *et al*, (2016). Upaya Meningkatkan Kinerja Dengan Cara Memberikan Motivasi Kerja Dan Menumbuhkan Komitmen Organisasional Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat. 1 (2) 91-96.
- Rahmi, 2017. Penghargaan Bentuk Uang Yang Dapat Bekerja Melampaui Standar. 1(15) 1-10.
- Sarah Jehan, (2015). Turnover Intention pada perawat RSIA Hermina. 4 (3) 100-115.
- Wirawan, (2012). Iklim *Psikologikal Climate*. Kemudian Istilah Iklim Organisasi. 1(2) 11-30.
- Hasibun *Et Al*, (2012). Balas Jasa Yang Dibayar Kepada Tenaga Kerja Intensi Turnover Ini Dan Untuk Mendapatkan Pekerjaan Yang Lebih Baik. 5 (15), 10-15.
- Mellanie Et Al, (2018). Turnover Intrntion Digambarkan Dengan Mulainya Karyawan Untuk Mencari Pekerjaan Alternatif. 2 (10) 1-15.
- Pertiwi, (2018). Kecendrungan Sikap Atau Tingkat Dimana Seseorang Karyawan. 8 (12), 6-35.
- Rahyuningsih, (2018). Semakin Tinggi Keinginan Karyawan Untuk Meninggalkan Perusahaan Maka Semakin Tinggi Pula Kerja. 7 (2), 11-30.
- Rofi Et Al, (2014). Bangunan Dasar Pekerjaan Dan Aturan-Aturan Yang Ada Pada Organisasi. 5 (3), 1-8.
- Sari, (2017). Insentif Peningkatan Gaji Yang Dihadiahkan Kepada Seseorang Karyawan. 7 (20), 1-25.
- Sudiro, (2011). Turnover Intention Adalah Kadar Atau Intensi Dari Keinginan Untuk Keluar Dari Perusahaan. 7 (15), 1-10.
- Sukarman, (2012). Iklim Organisasi Dan Hubungan Antara Individu Yang Dapat Mempengaruhi Perilakunya. 10 (1), 4-9.
- Wardana R. H Et Al, (2020). Kerugian Biaya Dampak Besar Dari Tingginya Tingkat Turnover Intention. 11 (4), 7-25.