

Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan Pada PT Geo Dipa Energi (Persero) Kantor Pusat

Ary Ardiyanto¹, Yeni Septiani

Mahasiswa Dan Dosen Pengajar Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Pamulang

¹ary.ardi.10@gmail.com, ²dosen00723@unpam.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap retensi karyawan pada PT Geo Dipa Energi (Persero) Kantor Pusat. Pada penelitian ini dilakukan menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan populasi 117 orang karyawan, teknik pengambilan sampel menggunakan rumus slovin dan sampel yang diperoleh dari penelitian ini berjumlah 91 orang responden. Analisis data pada penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, pemberian pelatihan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap retensi karyawan pada PT Geo Dipa Energi (Persero) Kantor Pusat dengan persamaan regresi $Y = 12,428 + 0,654X_1$, dengan nilai korelasi sebesar 0,648 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 42%. Uji Hipotesis diperoleh t hitung 8,021 > t tabel 1,987 dengan tingkat signifikansinya $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menandakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan kerja terhadap retensi karyawan pada PT Geo Dipa Energi (Persero) Kantor Pusat. Pengembangan karir berpengaruh terhadap retensi karyawan pada PT Geo Dipa Energi (Persero) dengan persamaan regresi $Y = 5,818 + 0,802X_2$, dengan nilai korelasi 0,850 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 72,2%. Uji Hipotesis diperoleh t hitung 15,212 > t tabel 1,987 dengan tingkat signifikansinya $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menandakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap retensi karyawan pada PT Geo Dipa Energi (Persero) Kantor Pusat. Pemberian pelatihan kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan pada PT Geo Dipa Energi (Persero) Kantor Pusat dengan persamaan regresi $Y = 4,621 + 0,139X_1 + 0,715X_2$, dengan nilai korelasi 0,856 artinya variabel bebas dengan variabel terikat mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 73,3% sedangkan sisanya 26,7% disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir, Retensi Karyawan

ABSTRACT

This research aims to find out whether there is an influence on job training and career development on employee retention at PT Geo Dipa Energi (Persero) Head Office. In this study was conducted using a quantitative research method with a population of 117 employees, sampling techniques using the slovin formula and the sample obtained from this study was 91 respondents. Data analysis in this study uses validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, determination coefficient analysis and hypothesis test. From the results of this study shows that, the provision of work training has a significant effect on employee retention at PT Geo Dipa Energi (Persero) Head Office with a regression equation $Y = 12,428 + 0,654X_1$, with a correlation value of 0.648, which means that the two variables have a strong

degree of relationship. The value of the coefficient of determination is 42%. Hypothesis Test obtained t calculate $8,021 > t$ table $1,987$ with the significance level of $0,000 < 0,05$ then H_0 is rejected and H_a is accepted. This indicates that there is a positive and significant influence between work training on employee retention at PT Geo Dipa Energi (Persero) Head Office. Career development affects employee retention at PT Geo Dipa Energi (Persero) with the regression equation $Y = 5,818 + 0,802X_2$, with a correlation value of 0.850 , which means that both variables have a very strong relationship. The value of the determination coefficient is 72.2% . Hypothesis Test obtained t calculate $15,212 > t$ table $1,987$ with the significance level of $0.000 < 0.05$ then H_0 is rejected and H_a is accepted. This indicates that there is a positive and significant influence between career development and employee retention at PT Geo Dipa Energi (Persero) Head Office. The provision of work training and career development has a significant effect on employee retention at PT Geo Dipa Energi (Persero) Head Office with the regression equation $Y = 4,621 + 0,139X_1 + 0,715X_2$, with a correlation value of 0.856 means that the free variable and the bound variable have a very strong relationship level. The value of the determination coefficient is 73.3% while the remaining 26.7% is caused by other factors that were not studied in this study.

Keywords: Job Training, Career Development, Employee Retention

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia di Indonesia saat ini masih belum mencapai tingkat yang baik, dimana produktivitas masyarakat masih relatif rendah. Terdapat beberapa faktor yang membuat peningkatan produktivitas masyarakat menjadi sulit. salah satunya ialah kurangnya dukungan dalam hal keahlian yang memadai, terutama dalam menghadapi proses industrialisasi dan digitalisasi. Tingkat pendidikan rendah di Indonesia juga menjadi salah satu hambatan, karena mayoritas tenaga kerja memiliki keterbatasan dalam keterampilan, sehingga sulit untuk meningkatkan produktivitas mereka dan bersaing di dunia kerja. Progam pelatihan dan sertifikasi yang telah diadakan belum terbukti efektif dan banyak lulusan pelatihan dan sertifikasi yang masih menganggur. Sementara lapangan pekerjaan semakin terbatas, yang berdampak pada meningkatnya angka pengangguran.

Saat ini, terdapat berbagai masalah sumber daya manusia di PT Geo Dipa Energi (Persero) Kantor Pusat, seperti penurunan produktivitas karyawan, peningkatan keluhan karyawan, absensi yang tinggi dan seringnya keterlambatan karyawan. Serta terdapat kasus

pegawai memilih untuk mengundurkan diri dalam waktu satu bulan setelah melakukan pelatihan dan pendidikan di luar negeri diantaranya sejumlah 8-10 orang karyawan. Sehingga semua ini disebabkan oleh ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Meskipun perusahaan telah memberikan pelatihan, perlu upaya lebih lanjut untuk meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan dan memastikan bahwa karyawan unggul dalam bidangnya.

Terdapat beberapa tantangan umum dalam pengembangan karir, seperti kurangnya pemahaman karyawan tentang peluang karir di perusahaan karena kurangnya informasi, sehingga karyawan kurang fokus dalam mempersiapkan diri untuk meraih posisi yang lebih tinggi. Selain itu, rendahnya kesadaran diri karyawan tentang kekuatan, keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki juga dapat menghambat mereka dalam menentukan tujuan karir yang sesuai. Perilaku buruk dan kebiasaan karyawan selama bekerja, seperti kurang bertanggungjawab dalam hal pekerjaan, sering terlambat atau absen juga dapat menjadi penghalang bagi kemajuan karir mereka. Selain itu, kurangnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan karena ketidakpuasan dapat

berkomitmen dalam jangka waktu yang lebih panjang.

Masalah umum dalam program pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan adalah sulitnya pemahaman peserta terhadap materi pelatihan, terutama dalam hal gaya penyampaian instruktur kepada peserta, serta waktu pelatihan yang terlalu singkat sehingga peserta tidak memiliki waktu yang cukup untuk menguasai bidang kerja mereka. Oleh sebab itu, diperlukan langkah-langkah untuk meningkatkan serta memaksimalkan program pelatihan kerja, sehingga peserta dapat menjadi ahli di bidangnya saat menghadapi pekerjaan yang sebenarnya.

Berdasarkan permasalahan di atas bahwa pelatihan kerja, pengembangan karir dan retensi karyawan perlu dioptimalkan kembali, sehingga dapat dilihat dari fenomena permasalahan pelatihan kerja, pengembangan karir dan retensi karyawan. Dimana permasalahan pelatihan kerja meliputi peserta pelatihan kerja, tujuan dan tempat pelatihan yang sulit dijangkau. Permasalahan retensi karyawan meliputi pekerjaan, lingkungan, budaya, promosi dan pengawasan.

Dengan segala kebutuhan karyawan terpenuhi terpenuhi mulai dari pemberian pelatihan kerja yang maksimal untuk mendapatkan pengetahuan dan keahlian serta mempermudah karyawan dalam mengembangkan karir di perusahaan akan meningkatkan retensi karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap retensi karyawan di PT Geo Dipa Energi (Persero) Kantor Pusat?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap retensi karyawan di PT Geo Dipa Energi (Persero) Kantor Pusat?
3. Apakah pelatihan kerja dan pengembangan karir berpengaruh terhadap retensi karyawan di PT Geo Dipa Energi (Persero) Kantor Pusat?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap retensi karyawan di PT Geo Dipa Energi (Persero) Kantor Pusat.
2. Untuk mengetahui apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap retensi karyawan di PT Geo Dipa Energi (Persero) Kantor Pusat.
3. Untuk mengetahui apakah pelatihan kerja dan pengembangan karir berpengaruh terhadap retensi karyawan di PT Geo Dipa Energi (Persero) Kantor Pusat.

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pelatihan Kerja

Menurut Nugroho (2019:3) bahwa "Pelatihan kerja adalah serangkaian aktivitas yang disusun secara terarah untuk meningkatkan keterampilan, pengalaman, keahlian, penambahan pengetahuan serta perubahan sikap seorang individu.

Menurut Kusumaryoko (2021:56) bahwa "Pelatihan kerja adalah upaya terencana organisasi untuk membantu karyawan memperoleh pengetahuan, kemampuan dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan dan menerapkannya untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut".

Menurut Nuradhawati (2021:68) bahwa "Pelatihan kerja adalah suatu kegiatan peningkatan dan keahlian dari pengikut untuk melaksanakan pekerjaan-pekerjaan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya".

2.1.2 Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Larasati (2018:174). Menurut Sabarofek (2022:97) "Pengembangan karir merupakan suatu proses yang dilakukan oleh perusahaan untuk melakukan perubahan status,

jabatan atau kedudukan karyawan dalam suatu perusahaan”.

Menurut Wakhinuddin (2020:213) Ha2 : “Pengembangan karir dapat diartikan sebagai semua usaha pribadi karyawan yang ditujukan untuk melaksanakan rencana karirnya melalui pendidikan, pelatihan, pencairan dan perolehan Ho3 : kerja serta pengalaman kerja”.

Menurut Pujisari dan Budiningsih (2018:103) Ha3 : “Pengembangan karir merupakan suatu usaha yang dilakukan oleh seorang pegawai secara individu maupun oleh pihak manajemen organisasi untuk meningkatkan kompetensi maupun kualitas diri sehingga dapat memenuhi kualifikasi dalam menduduki suatu jabatan.

terhadap retensi karyawan di PT Geo Dipa Energi (Persero) Kantor Pusat.

Ha2 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap retensi karyawan di PT Geo Dipa Energi (Persero) Kantor Pusat.

Ho3 : Tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap retensi karyawan PT Geo Dipa Energi (Persero) Kantor Pusat.

Ha3 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap retensi karyawan PT Geo Dipa Energi (Persero) Kantor Pusat.

2.1.3 Retensi Karyawan

Retensi adalah upaya perusahaan untuk mempertahankan karyawan agar tetap berada dalam organisasi guna mencapai tujuan organisasi tersebut dalam jangka waktu tertentu (Mathis dan Jackson, 2006:126). Sumarni (2011) menyatakan retensi karyawan merupakan kemampuan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang memiliki potensi agar tetap loyal dengan perusahaan.

Menurut Hafanti dkk, (2015) bahwa retensi karyawan adalah kemampuan perusahaan untuk mempertahankan pekerja-pekerja terbaik untuk terus berada dalam organisasi. Perusahaan yang telah melakukan investasi dalam sumber daya manusia akan sia-sia, apabila tidak dapat mempertahankan karyawannya untuk terus berada dalam perusahaan (Sari, 2014).

2.2 Pengembangan Hipotesis

Ho1 : Tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan kerja terhadap retensi karyawan di PT Geo Dipa Energi (Persero) Kantor Pusat.

Ha1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan kerja terhadap retensi karyawan di PT Geo Dipa Energi (Persero) Kantor Pusat.

Ho2 : Tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karir

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif asosiatif. Menurut Suryani dan Hendryadi (2015:119) “Kuantitatif asosiatif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh satu atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

3.2.1 Tempat Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan pada PT Geo Dipa Energi (Persero) Kantor Pusat yang beralamat di Jl. Buncit Raya No.75, RT.12/RW.7, Pejaten Bar., Kec. Pancoran, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12510.

3.2.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan selama 7 bulan yang dimulai pada bulan Juni 2024 sampai Desember 2024.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT Geo Dipa Energi (Persero) Kantor Pusat sebanyak 117 orang karyawan.

3.3.2 Sampel

Pada penelitian ini, penentuan jumlah sampel dilakukan dengan Rumus Slovin, karena dalam penentuan jumlah sampel harus representatif agar penelitian yang didapat mendapatkan hasil yang baik. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 117 karyawan, sehingga presentasi kelonggaran yang digunakan adalah 5%. Sehingga berdasarkan perhitungan Slovin yang didapatkan yaitu menjadi 91 orang karyawan PT Geo Dipa Energi (Persero) Kantor Pusat.

3.4 Teknik Analisis Data

3.4.1 Uji Analisis Deskriptif

3.4.2 Uji Instrumen Data

1. Uji Validitas
2. Uji Reliabilitas

3.4.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas
2. Uji Multikolinearitas
3. Uji Heteroskedastisitas
4. Uji Autokorelasi

3.4.4 Analisis Deskriptif

3.4.5 Analisis Kuantitatif

1. Analisa Regresi
 - a. Analisis Regresi Linier Sederhana
 - b. Analisis Regresi Linier Berganda
 - c. Analisis Koefisien Korelasi (R)
2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

3.4.6 Uji Hipotesis

1. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)
2. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Hasil Uji Instrumen Data

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menilai apakah setiap pernyataan pada butir-butir dalam kuesiner valid dan layak digunakan atau tidak. Uji validitas dalam penelitian ini dihitung dengan membandingkan nilai r_{hitung} (correlated item-total correlations) dengan nilai r_{tabel} . Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (pada taraf signifikan 5%) maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Adapun

hasil uji validitas kuesioner (instrument penelitian) dapat dilihat pada tabel berikut:

Uji Validitas Pelatihan Kerja

Kuesioner	r hitung	r tabel	Ket
Pernyataan 1	0,309	0,2601	Valid
Pernyataan 2	0,560	0,2601	Valid
Pernyataan 3	0,776	0,2601	Valid
Pernyataan 4	0,809	0,2601	Valid
Pernyataan 5	0,752	0,2601	Valid
Pernyataan 6	0,731	0,2601	Valid
Pernyataan 7	0,602	0,2601	Valid
Pernyataan 8	0,686	0,2601	Valid
Pernyataan 9	0,639	0,2601	Valid
Pernyataan 10	1	0,2601	Valid

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 26 Tahun 2024

Berdasarkan data tabel di atas terdapat 10 soal pernyataan dari variabel pelatihan kerja (X^1) dari keseluruhan butir dapat dipastikan valid, karena nilai r hitung yang dihasilkan lebih besar dari nilai r tabel.

Uji Validitas Pengembangan Karir

Kuesioner	r hitung	r tabel	Ket
Pernyataan 1	0,519	0,2061	Valid
Pernyataan 2	0,769	0,2061	Valid
Pernyataan 3	0,809	0,2061	Valid
Pernyataan 4	0,786	0,2061	Valid
Pernyataan 5	0,783	0,2061	Valid
Pernyataan 6	0,740	0,2061	Valid
Pernyataan 7	0,773	0,2061	Valid

Pernyataan 8	0,799	0,2061	Valid
Pernyataan 9	0,815	0,2061	Valid
Pernyataan 10	0,755	0,2061	Valid

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 26 Tahun 2024

Berdasarkan data tabel di atas, terdapat 10 soal pernyataan dari variabel pengembangan karir (X^2) dari keseluruhan butir dinyatakan valid, karena nilai r hitung yang dihasilkan lebih besar dari nilai pada r tabel.

Uji Validitas Retensi Karyawan

Kuesioner	r hitung	r tabel	Ket
Pernyataan 1	0,712	0,2061	Valid
Pernyataan 2	0,648	0,2061	Valid
Pernyataan 3	0,788	0,2061	Valid
Pernyataan 4	0,732	0,2061	Valid
Pernyataan 5	0,617	0,2061	Valid
Pernyataan 6	0,695	0,2061	Valid
Pernyataan 7	0,619	0,2061	Valid
Pernyataan 8	0,539	0,2061	Valid
Pernyataan 9	0,732	0,2061	Valid
Pernyataan 10	0,742	0,2061	Valid

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 26 Tahun 2024

Berdasarkan data tabel di atas, terdapat 10 soal pernyataan variabel retensi karyawan (Y) dari keseluruhan butir dapat dipastikan valid, karena nilai r hitung yang dihasilkan lebih besar dari nilai r tabel.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Sugiyono (2017:168) instrumen yang reliabel jika digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Disebut reliabel apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek diperoleh hasil yang relatif sama selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah. Tetapi sebaliknya bila $\alpha < 0,60$ maka instrumen tidak reliabel, artinya bila variabel-variabel tersebut dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan variabel yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang berbeda. Adapun hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,860	10

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 26 Tahun 2024

Dari hasil yang diperoleh setelah uji reliabilitas menunjukkan bahwa, untuk variabel pelatihan kerja pada nilai Cronbach Alpha (α) sebesar $0,860 > 0,600$.

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pengembangan Karir

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,914	10

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 26 Tahun 2024

Dari hasil yang diperoleh setelah uji reliabilitas menunjukkan bahwa, untuk variabel pengembangan karir pada nilai Cronbach Alpha (α) sebesar $0,914 > 0,600$.

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Retensi Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,872	10

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 26 Tahun 2024

Dari hasil yang diperoleh setelah uji reliabilitas menunjukkan bahwa, untuk variabel retensi karyawan pada nilai *Cronbach Alpha* (α) sebesar $0,872 > 0,600$.

Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap retensi karyawan menunjukkan nilai yang reliabel.

4.1.2 Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

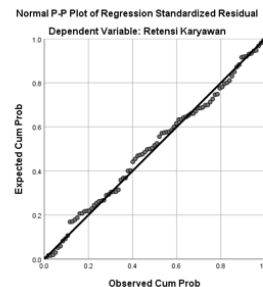
Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen (pelatihan kerja dan pengembangan karir), variabel independent (retensi karyawan) mempunyai distribusi yang normal atau tidak. Adapun hasil uji normalitas data primer yang diperoleh dari PT Geo Dipa Energi (Persero) Kantor Pusat sebagai berikut:

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		91
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,82382891
Most Extreme Differences	Absolute	,056
	Positive	,046
	Negative	-,056
Test Statistic		,056
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 26 Tahun 2024

Berdasarkan informasi data dari tabel uji normalitas, tampak bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) mencapai $0,200 > 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa pendistribusian data primer normal. Adapun grafik dari uji normalitas sebagai berikut:

Grafik Probabilitas



Pada gambar diatas dapat dilihat bahwa grafik normal *probability plot* menampilkan titik-titik pada grafik tampak tersebar sesuai garis diagonal dan mengikuti arahnya. Sehingga hal ini mengindikasikan dalam penelitian di data yang dipakai memiliki distribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini bertujuan untuk mengetahui terjadinya multikolineritas diantara variabel bebas dalam suatu model regresi dilakukan dengan melihat atau menguji nilai VIF (Variance Inflation Factor) atau Tol (Tolerance). Apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel pelatihan kerja, pengembangan karir, dan retensi karyawan. Adapun hasil uji multikolinearitas pada data primer yang diperoleh dari PT Geo Dipa Energi (Persero) sebagai berikut:

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
	B	Std. Error				Tolerance VIF
1 (Constant)	4,261	2,081		2,047	,044	

X1	,139	,075	,138	1,844	,069	,546	1,831
X2	,715	,070	,757	10,149	,000	,546	1,831
a. Dependent Variable: Retensi Karyawan							

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 26 Tahun 2024

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa untuk variabel pelatihan kerja (X1) dan pengembangan karir (X2), nilai toleransi mencapai $0,546 > 0,10$ dan nilai VIF untuk kedua variabel tersebut adalah $1,831 < 10$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolineritas pada variabel pelatihan kerja (X1) dan pengembangan karir (X2).

3. Uji Heteroskedastisitas

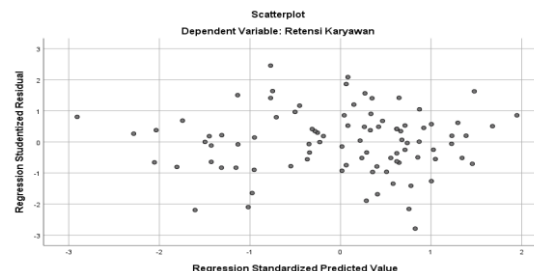
Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menilai apakah inkonsistensi pada varian residual antara satu pengamatan dan yang lain dalam model regresi. Adapun hasil uji heteroskedastisitas data primer yang diperoleh dari PT Geo Dipa Energi (Persero), dengan metode uji Glejser sebagai berikut:

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	3,532	1,291		2,737	,008
X1	-0,41	,047	-,125	0,871	,386
X2	,0,23	,044	,075	,522	,603
a. Dependent Variable: ABRESID					

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 26 Tahun 2024

Berdasarkan informasi data di atas melalui uji Glejser, dapat diketahui bahwa variabel pelatihan kerja (X1) dan pengembangan karir (X2) menunjukkan nilai signifikansi $> 0,05$. Yaitu untuk pelatihan kerja mendapat nilai (sig) $0,386 > 0,05$ dan variabel pengembangan karir memiliki nilai (sig) $0,6083$

$> 0,05$. Dari data tersebut dapat dinyatakan bahwa variabel pelatihan kerja dan pengembangan karir menunjukkan tidak ada gejala Glejser. Berikut adalah model grafik Scatterplotnya:



Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 26 Tahun 2024

Grafik Scatter plot

Berdasarkan pada grafik di atas, terlihat bahwa sebaran data tampak acak tidak membentuk pola tertentu. Titik-titik data tersebar di sekitar garis nol, baik di atas maupun dibawahnya. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mendeteksi adanya penyimpangan korelasi antar anggota sampel. Pengujian ini menggunakan metode Durbin-Watson (DW) untuk menentukan ada tidaknya autokorelasi. Adapun hasil uji autokorelasi pada data primer yang diperoleh dari PT Geo Dipa Energi (Persero) Kantor Pusat sebagai berikut:

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,856 ^a	,733	,726	3,687	2,107
a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Pelatihan Kerja					
b. Dependent Variable: Retensi Karyawan					

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 26 Tahun 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi. Durbin Warson yang diperoleh 2,107 berada

pada kriteria 1,55-2,46. Sesuai dengan ketentuan, model regresi ini menunjukkan tidak adanya gejala autokorelasi.

kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada retensi karyawan (Y) sebesar 0,654 point.

4.1.3 Analisis Regresi

1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Uji regresi linier sederhana berfungsi untuk menguji sejauh mana hubungan sebab akibat antara variabel faktor penyebab (X) terhadap faktor akibatnya (Y). Dalam penelitian ini faktor penyebab adalah pelatihan kerja (X1) dan pengembangan karir (X2) terhadap faktor akibat yaitu retensi karyawan (Y). Berikut ini hasil pengolahan regresi linier sederhana dengan SPSS Versi 26 yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Analisis Regresi Linier Sederhana X1 Terhadap Y

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,428	2,812		4,420	,000
X1	,654	,082	,648	8,021	,000

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 26 Tahun 2024

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 12,428 + 0,654X_1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 12,428 diartikan bahwa jika variabel pelatihan kerja (X1) tidak ada maka tetap berada pada nilai retensi karyawan (Y) sebesar 12,428 point.
- Nilai koefisien regresi pelatihan kerja (X1) sebesar 0,654 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel pengembangan karir (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel pelatihan

Analisis Regresi Linier Sederhana Variabel (X2) Terhadap (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,818	1,928		3,018	,000
X2	,802	,053	,850	15,212	,000

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 26 Tahun 2024

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 5,818 + 0,802X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 5,818 diartikan bahwa jika variabel pengembangan karir (X2) tidak ada maka tetap berada pada nilai retensi karyawan (Y) sebesar 5,818 point.
- Nilai koefisien regresi pengembangan karir (X2) sebesar 0,802 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel pelatihan kerja (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel pengembangan karir (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada retensi karyawan (Y) sebesar 0,802 point.

Analisis Regresi Linier Berganda X1, X2 Terhadap (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta		

1 (Constant)	4,261	2,081		2,047	,044
X1	,139	,075	,138	1,844	,069
X2	,715	,070	,757	10,149	,000

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 26 Tahun 2024

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi linier berganda pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 4,621 + 0,139X_1 + 0,715X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 4,621 diartikan bahwa jika variabel pelatihan kerja (X1) dan pengembangan karir (X2) bernilai nol atau tidak terjadi peningkatan maka retensi karyawan (Y) tetap berada pada angka 4,621 point.
- Nilai pelatihan kerja (X1) 0,139 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel pengembangan karir (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel pelatihan kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada retensi karyawan (Y) sebesar 0,139 point.
- Nilai pengembangan karir (X2) 0,715 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel pelatihan kerja (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel pengembangan karir (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada retensi karyawan (Y) sebesar 0,715 point.

2. Uji Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih. (Ismail, 2018:334). Tingkat hubungan dalam analisis korelasi dimaknai apakah hubungan antar variabel tersebut kuat atau lemah, tinggi atau rendah. Adapun hasil analisis koefisien korelasi data primer yang diperoleh dari PT Geo Dipa Energi (Persero) Kantor Pusat sebagai berikut:

Uji Koefisien Korelasi Pelatihan Kerja Terhadap Retensi Karyawan

Correlations

		Pelatihan Kerja	Retensi Karyawan
Pelatihan Kerja	Pearson Correlation	1	,648**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	91	91
Retensi Karyawan	Pearson Correlation	,648**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	91	91

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 26 Tahun 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,648 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Uji Koefisien Korelasi Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan

Correlations			
		Pengembangan Karir	Retensi Karyawan
Pengembangan Karir	Pearson Correlation	1	,850**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	91	91
Retensi Karyawan	Pearson Correlation	,850**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	91	91

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 26 Tahun 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,850 dimana nilai tersebut berada pada interval

0,800 – 1,000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

Uji Koefisien Korelasi Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,856 ^a	,733	,726	3,867
a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Pelatihan Kerja				

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 26 Tahun 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,856 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 - 1,000 artinya variabel pelatihan kerja dan pengembangan karir mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap retensi karyawan.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menunjukan suatu nilai yang menggambarkan seberapa besar perubahan atau variasi dependent yaitu pelatihan kerja dan pengembangan karir bisa dijelaskan oleh perubahan variasi dari variabel independent yaitu retensi karyawan. Adapun hasil uji koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel berikut:

Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Pelatihan Kerja Terhadap Retensi Karyawan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,648 ^a	,420	,413	5,665
a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja				
b. Dependent Variable: Retensi Karyawan				

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 26 Tahun 2024

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) pada tabel di atas, diperoleh

nilai R Square sebesar 0,420 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh terhadap variabel retensi karyawan sebesar 42% sedangkan sisanya sebesar $(100 - 42\%) = 58\%$ dipengaruhi faktor lain.

Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,850 ^a	,722	,719	3,919
a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir				
b. Dependent Variable: Retensi Karyawan				

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 26 Tahun 2024

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) pada tabel di atas, diperoleh nilai R Square sebesar 0,722 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh terhadap variabel retensi karyawan sebesar 72,2% sedangkan sisanya sebesar $(100 - 72,2\%) = 27,8\%$ dipengaruhi faktor lain.

Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,856 ^a	,733	,726	3,867

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 26 Tahun 2024

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) pada tabel di atas hubungan antara variabel pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap retensi karyawan, diperoleh nilai R Square sebesar 0,733 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja dan pengembangan karir berkontribusi terhadap variabel retensi karyawan sebesar 73,3% sedangkan sisanya sebesar $(100 - 73,3\%) = 26,7\%$ dipengaruhi faktor lain.

4.1.4 Uji Hipotesis

1. Hasil Uji Hipotesis Parsial (t)

Pengujian hipotesis variabel pelatihan kerja (X1) dan pengembangan karir (X2) terhadap retensi karyawan (Y) dilakukan dengan uji t (uji secara parsial). Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% dengan membandingkan antara nilai t hitung dengan t tabel yaitu sebagai berikut:

- Jika nilai t hitung < t tabel : berarti H_0 diterima dan H_a ditolak
- Jika nilai t hitung > t tabel : berarti H_0 ditolak dan H_a diterima Adapun untuk menentukan besarnya nilai t tabel dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

df = (n-2), maka diperoleh (91-2) = 89, maka t tabel = 1,987 Kriteria dikatakan signifikan jika nilai t hitung > t tabel atau probability signifikansi < 0,05.

1) Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Retensi Karyawan

Menentukan rumusan hipotesisnya adalah:

$H_0 : \rho_1 = 0$ Tidak ada pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Retensi Karyawan pada PT Geo Dipa Energi ((Persero) Kantor Pusat.

$H_1 : \rho_1 \neq 0$ Ada pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Retensi Karyawan pada PT Geo Dipa Energi ((Persero) Kantor Pusat.

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26, dengan hasil sebagai berikut:

Uji t Parsial (Uji t) Variabel Pelatihan Kerja Terhadap Retensi Karyawan

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1					

1 (Constant)	12,428	2,812		4,420	,000
Pelatihan Kerja	,654	,082	,648	8,021	,000

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 26 Tahun 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,021 > 1,987) Hal tersebut juga diperkuat dengan tingkat signifikansi atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara pelatihan kerja terhadap retensi karyawan.

2) Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan

Menentukan rumusan hipotesisnya adalah:

$H_0 : \rho_2 = 0$ Tidak ada pengaruh Pengembangan Karir terhadap Retensi Karyawan pada PT Geo Dipa Energi ((Persero) Kantor Pusat.

$H_2 : \rho_2 \neq 0$ Ada pengaruh Pengembangan Karir terhadap Retensi Karyawan pada PT Geo Dipa Energi ((Persero) Kantor Pusat.

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26, dengan hasil sebagai berikut:

Uji t Parsial Variabel Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	5,818	1,928		3,018	,000
Pengembangan Karir	,802	,053	,850	15,212	,000

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 26 Tahun 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $(15,212 > 1,987)$ Hal tersebut juga diperkuat dengan tingkat signifikansi atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara pengembangan karir terhadap retensi karyawan.

2. Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersamaan atau simultan memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Untuk menghitung nilai f , diperlukan derajat bebas pembilang dan penyebut yang dihitung menggunakan rumus berikut:

$$F_{hitung} = \frac{(R_{Square_{new}} - R_{Square_{old}}) / m}{(1 - R_{Square_{new}}) / (n - k)}$$

df = derajat pembilang = $k - 1 = 3 - 1 = 2$

df = derajat penyebut = $n - k = 91 - 3 = 88$

$df = (n - k)$, maka diperoleh $(91 - 3) = 88$, maka F tabel = 3,10 Kriteria dikatakan signifikan jika nilai F hitung $> F$ tabel atau probability signifikansi $< 0,05$.

Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3604,731	2	1802,366	120,528	,000 ^b
Residual	1315,950	88	14,954		
Total	4920,681	90			

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan
b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Pelatihan Kerja

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 26 Tahun 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai F hitung sebesar $120,528 > F$ tabel 3,10 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, ini membuktikan bahwa Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti variabel pelatihan kerja dan pengembangan karir secara simultan

memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel retensi karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat dampak positif yang signifikan antara variabel pelatihan kerja terhadap retensi karyawan di PT Geo Dipa Energi (Persero) Kantor Pusat, dimana nilai t hitung adalah $8,021 > t$ tabel 1,987 dengan tingkat signifikan (sig) $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil tersebut menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari pelatihan kerja terhadap retensi karyawan di PT Geo Dipa Energi (Persero) Kantor Pusat.
2. Terdapat dampak positif yang signifikan antara variabel pengembangan karir terhadap retensi karyawan pada PT Geo Dipa Energi (Persero) Kantor Pusat, dimana nilai t hitung adalah $15,212 > t$ tabel 1,987 dengan tingkat signifikan (sig) $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil tersebut menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari pengembangan karir terhadap retensi karyawan di PT Geo Dipa Energi (Persero) Kantor Pusat.
3. Terdapat dampak positif yang signifikan secara simultan antara pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap retensi karyawan, dimana nilai F hitung $120,528 > F$ tabel 3,10 dengan tingkat signifikansi (sig) $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil tersebut menunjukkan adanya pengaruh positif pelatihan kerja dan pengembangan karir secara simultan terhadap retensi karyawan di PT Geo Dipa Energi (Persero) Kantor Pusat.

5.2 Saran

Berdasarkan temuan penelitian yang diperoleh dari PT Geo Dipa Energi (Persero) Kantor Pusat, berikut ini adalah beberapa rekomendasi yang dapat disampaikan oleh peneliti:

1. Pada variabel pelatihan kerja pad indikator tujuan perusahaan disarankan untuk

memperbaiki tujuan pelatihan kerja yang diberikan kepada karyawan dengan cara meningkatkan program pelatihan yang sesuai dan relevan dengan posisi karyawan di tempat bekerja secara maksimal dan diberikan pelatihan kerja tambahan seperti keterampilan komunikasi, manajemen waktu, kreativitas, organisasi, teknologi dan adaptasi agar karyawan memperoleh keahlian sesuai dengan posisi karyawan di tempat bekerja.

2. Pada variabel pengembangan karir pada indikator minat untuk dipromosikan, disarankan perusahaan memperbaiki agar karyawan memiliki minat yang besar baik yang dipromosikan maupun yang mempromosikan diri kepada perusahaan yaitu dengan cara segala kebutuhan karyawan terpenuhi. Dengan kebutuhan karyawan terpenuhi, maka karyawan akan mengikuti pelatihan tambahan untuk memperoleh keahlian agar karyawan dapat dipromosikan oleh perusahaan.
3. Pada variabel retensi karyawan pada indikator komponen organisasi yaitu komunikasi internal, disarankan perusahaan dapat terbuka, jelas dan konsisten untuk aliran komunikasi dalam organisasi serta dukungan perusahaan terhadap keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Pada indikator penghargaan yaitu agar perusahaan dapat memberikan penghargaan yang kompetitif dan bervariasi, baik dalam bentuk kompensasi, pengakuan, bonus maupun benefit tambahan agar dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Pada indikator hubungan karyawan, disarankan perusahaan agar menciptakan hubungan yang positif antara rekan kerja, dukungan dari atasan, lingkungan kerja yang inklusif, dukungan sosial serta kolaborasi antar divisi. Dengan memastikan faktor ini berjalan dengan baik, perusahaan dapat membuat lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan kepuasan dan komitmen karyawan, yang pada akhirnya mengarah pada peningkatan retensi karyawan secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku:

- Akbar, M. F. (2021). Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia . Selayo: CV. Insan Cendekia Mandiri.
- Artha, A. Y. (2022). Manajemen Pelatihan Guru Sekolah Dasar Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional. Banten: Pascal Books.
- Bahri, S.(2019). Manajemen Sumber Daya Manusia: Studi pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Wilayah Sumsel. Yogyakarta:CV. Budi Utama.
- Caerudin, A.(2019) Manajemen Pendidikan dan Pelatihan SDM. Sukabumi: CV. Jejak.
- Cen, C.C.(2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Padang: PT. Inovasi Pratama Internasional.
- Chalimi, A.N.F. (2021). Aplikom Statistik Berbasis SPSS. Kediri: Lembaga Chakra Brahmanda Lentera.
- Darma, B. (2021). Statistika Penelitian Menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji f, R²). Bogor, Guepedia.
- Duli, N.(2019). Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data dengan SPSS. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Febry, T & Teofilus. (2020). SPSS Aplikasi pada Penelitian Manajemen Bisnis. Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- Herlina, V.(2019). Panduan Praktis Mengolah Data Kuesioner Menggunakan SPSS. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

- Herwina, W.(2021). Analisis Model-Model Pelatihan. Madiun: CV. Bayfa Cendekia Indonesia.
- Hidayat, A. A. (2021). Menyusun Instrumen Penelitian & Uji Validitas - Reliabilitas. Surabaya: Helath Book Publishing.
- Ilham, N. (2022). Dasar-dasar Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: Cipta Media Nusantara.
- Ismail, F. (2018). Statistika untuk Penelitian Pendidikan dan Ilmu -ilmu Sosial. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Jubilee. (2018). Lancar Menggunakan SPSS untuk Pemula. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Junaidi, H.(2019). Strategi Kebut Skripsi dalam 21 Hari. Yogyakarta: Araska.
- Kurniawati, E. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekalongan: PT. Nasya Expanding Management.
- Kusumaryoko, P.(2021). Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Revolusi Industri 4.0. Yogyakarta: CV. Bud Utama.
- Byars, L. L. dan Rue, L. W. (1997). Human Resources Management (Fifth edition). Chicago : The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Creswell, J. W. (2009). Research Design : Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Dessler, G. (2013). Human Resource Management (Thirteenth Edition). London: Pearson Education.
- Gibson, J. L., Ivancevich, dan James H. Donnelly. (2003). Organizations Behaviour, Structure and Process. (8th ed). Boston: Richard D. Irwin Inc.
- Handoko, T. H. (2000). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi II (Cetakan Keempat Belas). Yogyakarta: BPFE.
- Lussier, N. R. (2005). Human Relations in Organization Applications and Skill Building. New York : Mc Graw Hill.
- Mathis, R. L dan Jackson, J. H. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mobley, W. H. (1986). Pergantian Karyawan : Sebab, Akibat dan Pengendaliannya. (Aliha Bahasa: Nurul Imam). Jakarta : PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Mondy, R. W. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Erlangga.
- Robbins, S. P. (2006). Perilaku Organisasi (Edisi Sepuluh). Jakarta: Erlangga.
- Siagian, S. P. (1995). Teori Motivasi dan Aplikasinya. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Simamora, H. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Torrington, D., Hall, L., Taylor, S. (2008), Human Resource Management. England: Prentice Hall, Pearson Education Limited.
- Zeffane. (2003). Organizational Behavior A Global Perspective. Australia : John Wiley and Sons Australia Ltd.
- Sumber Jurnal:**
- Anwar, G & Shukur, I.(2015). The Impact of Training and Development on job Satisfaction: A Case Study of Private Banks in Erbil. *International Journal of Social Sciences & Educational Studies*, 2(1) halaman 65-72.
- Al Jabar, L., & Pasaribu, V. L. D. (2024). The Strategic Leadership Role of Foundation Leaders in Improving the Quality of Education

- at Various Levels Education: Case Study on Bi Ashokal Hajar Foundation. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 63-85.
- Amalia, A. F., & Pasaribu, V. L. D. (2022). Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Harga terhadap Kepuasan Konsumen pada Pasien Klinik Jakarta Dental Project. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(9), 13703-13726.
- Gunartin, G., Wahyu, I., Hermawati, R., Handayani, R., Pasaribu, V. L., Sunarsi, D., ... & Maddinsyah, A. (2021, January). The Effect of Motivation, Leadership, and Job Satisfaction Toward Employee's Performance in the Directorate General of Immigration of the Central Office of Jakarta. In *Proceedings of the 1st International Conference on Economics Engineering and Social Science, InCEEES 2020, 17-18 July, Bekasi, Indonesia*.
- Krisnaldy, K., Pasaribu, V. L. D., & Senen, S. (2019). Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan iklim organisasi terhadap motivasi pegawai serta dampaknya terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Semarak*, 2(2), 164-183.
- Krisnaldy, K., Pasaribu, V. L. D., & Batubara, A. S. (2020). Analisis Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Performa Pegawai Kelurahan Rempoa, Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 4(2), 131-138.
- Nurdjati, I., & Pasaribu, V. L. D. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Negara Indonesia Divisi Perencanaan Strategis di Jakarta Pusat. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(2), 151-156.
- Syukri, A., Krisnaldy, K., & Pasaribu, V. L. D. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Semarak*, 4(3), 1-13.
- Ramdhani, M. R., & Pasaribu, V. L. D. (2022). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Alamanda Duta Hermez. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(6), 1700-1704.
- Pasaribu, V. L. D., Krisnaldy, K., & Warasto, H. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus kelurahan Pisangan Ciputat). *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(1), 96-114.
- Pasaribu, V. L. D., & Krisnaldy, K. (2018). Analisis Kepuasan Jama'ah pada Kinerja Dewan Kemakmuran Masjid Al-Hidayah Periode Tahun 2017. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(4), 41-51.
- Putra, B. A., & Pasaribu, V. L. D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tumbakmas Niagasakti. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(1), 3993-3999.
- Pasaribu, V. L. D., & Yanuarso, B. P. (2021). Pengaruh stres kerja dan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Multitrans Abadi Srengseng Jakarta Barat periode 2018. *Jurnal Sekretari Universitas Pamulang*, 8(1), 60-72.
- Pasaribu, V. L. D. Krisnaldy (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Hasil Kinerja Karyawan Kelurahan Pisangan Ciputat. In *Prosiding Seminar Nasional*.
- Pasaribu, V. L. D., & Krisnaldy, H. N. W. PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI.
- Chaudhary, N. S. (2016). Training and Development and Job Satisfaction in Education Sector. *Journal of Resources Development and Mangement*, 2(8), halaman 89-97.
- Handayani, R. (2018). The Effect of Training and Motivation on Employee Performance. *Pinisi Discreption Review*, 2(1), halaman 25-32.

- Jha, R. Pandey, D.K & Parihar, A.S.(2020). Effect of Training and Development on Job Satisfaction of Nurses in Public and Private Hospitals in India. *Academy of Strategic Management Journal*, 19(4), halaman 1-9.
- Lestari, T., Anandita, S. R., & Mahendri, W. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja di Tempat Praktek Keterampilan Usaha Tebuiireng Jombang. *Aktiva Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(4), halaman 1-9.
- Mulyadi, F (2020). Pegaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(2) halaman 290-296.
- Osewe, J.O & Gindicha, J, Y.(2021). Effect of Training and Development on Employee Satisfaction: A Case of the Judiciary of Kenya. *EJ-SOCIAL, European Journal of Humanities and Social Sciences*, 1(3), halaman 61-67.
- Tabassum, S.(2021). Impact of Training and Development on Job Satisfaction Among University Staff Pakistan. *Pal Arch's of Journal Achaeology of Egypt*, 18(4) halaman 4966-4990.
- Rahayu, M., Fahmi, R., & Hendy, I.(2019). The Effect of Career Training and Development on Job Satisfaction and its Implications for the Organizational Commitment of Regional Secretariat (SETDA) Employees of Jambi Provincial Government. *International Review of Management and Marketing*, 9(2), halaman 79-89.
- Safira Nurmalitasari, Andriyani.(2021). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karier, Work Life Balance Terhadap Retensi Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi (Studi Pada Karyawan Tetap PT. BPR Restu Artha Makmur Kota Semarang), *Diponegoro Journal Of Management* 10(3), halaman 1-15.
- Respati Wulandari, Virya.(2019). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan, Kompensasi, dan Budaya Organisasi terhadap Retensi Karyawan. *Jurnal Ekonomi*, halaman 52-60.
- Abba, M. T. (2018). Effects of Training And Development on Employee Retention in Bauchi State Metropolis Banks. *International Journal of Business Administration and Management*, 4(1), halaman 24–39.
- Hamed Al-sharafi, Mohd Ezani Mat Hassan & Syed Shah Alam (2018). The Effect of Training and Career Development on Employees Retention –A Study on the Telecommunication Organizations in Yemen. *The Journal of Social Sciences Research*, halaman 420-430.
- Chatzoudes, D., & Chatzoglou, P. (2022). Factors Affecting Employee Retention: Proposing An Original Conceptual Framework. *International Journal Of Economics And Business Administration*, X(Issue 1), halaman 49–76.
<https://doi.org/10.35808/Ijeba/748>
- Elsafty, A., & Oraby, M. (2022). The Impact Of Training On Employee Retention. *Internasional Journal Of Business And Management*, 17(5), halaman 58-74.
<https://doi.org/10.5539/Ijbm.V17n5.p58>
- Hong, E. N. C., Hao, L. Z., Kumar, R., Ramendran, C., & Kadiresan, V. (2012). An Effectiveness Of Human Resource Management Practices On Employee Retention In Institute Of Higher Learning:-A Regression Analysis Intercultural Communication And Barriers In Malaysian Public Universities View Project Management Strategies For

*Smes Orga. International Journal Of
Business Research And Management
(Ijbrm), 3(2), halaman 60-79.*

<https://www.Researchgate.Net/Publication/267725979>

Yameen, M., Bharadwaj, S., & Ahmad, I. (2020).
University Brand As An Employer:
Demystifying Employee Attraction And
Retention. *Vilakshanimb Journal Of
Management*, 18(1) halaman 26-41.