

## PENGARUH PROGRAM PELATIHAN TERHADAP RETENSI KARYAWAN DI HOTEL ALILA

Garry Vandy Wijaya<sup>1</sup>, Hari Iskandar<sup>2</sup>  
Universitas Bunda Mulia<sup>1,2</sup>  
garryvandyw@gmail.com<sup>1</sup>

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi hubungan antara Pelatihan yang mempengaruhi Retensi Karyawan. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Sampel pada penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan variabel Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan. Dimensi Instruktur berpengaruh positif terhadap Retensi Karyawan. Dimensi Peserta tidak berpengaruh terhadap Retensi Karyawan. Dimensi Materi berpengaruh positif terhadap Retensi Karyawan. Dimensi Tujuan berpengaruh positif terhadap Retensi Karyawan. Melihat hasil penelitian, PT. Bukit Lentera Sejahtera dapat meningkatkan semangat dan antusiasme karyawan untuk mengikuti program pelatihan. Hal ini dapat dilakukan dengan membagikan kuesioner mengenai program pelatihan yang dibutuhkan dan diinginkan oleh karyawan untuk penambahan keterampilan, serta memberikan beberapa pilihan akan jenis metode pelatihan yang diminati karyawan (simulasi, diskusi grup, instruktur eksternal, dan lainnya). Simpulan bahwa variabel X, normalitas, heteroskedastisitas, regresi linear sederhana, korelasi, f, t, instruktur, materi, dan tujuan semuanya menunjukkan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap retensi karyawan (Y) Hotel Alila SCBD Jakarta.

**Kata Kunci:** Program Pelatihan, Retensi Karyawan

### ABSTRACT

*The purpose of this study is to identify and evaluate the relationship between Training that affects Employee Retention. This study uses a descriptive analysis method with a quantitative approach. The sample in this study uses saturated sampling. The results of the study indicate that the Training variable has a positive and significant effect on Employee Retention. The Instructor Dimension has a positive effect on Employee Retention. The Participant Dimension has no effect on Employee Retention. The Material Dimension has a positive effect on Employee Retention. The Purpose Dimension has a positive effect on Employee Retention. Looking at the results of the study, PT. Bukit Lentera Sejahtera can increase employee enthusiasm and enthusiasm to participate in training programs. This can be done by distributing questionnaires regarding training programs needed and desired by employees for skill addition, as well as providing several choices of types of training methods that employees are interested in (simulation, group discussion, external instructors, and others). The conclusion is that the variables X, normality, heteroscedasticity, simple linear regression, correlation, f, t, instructors, materials, and objectives all show a significant and positive effect on employee retention (Y) Hotel Alila SCBD Jakarta.*

**Keywords:** Employee Retention, Training Programs.

## PENDAHULUAN

Pariwisata merupakan aktivitas perjalanan yang dilaksanakan oleh seorang individu ataupun sekelompok orang di luar dari tempat ia tinggal, hal ini bersifat sementara, dan juga beragam tujuannya. Pariwisata diutarakan sebagai fenomena perjalanan manusia atau sekelompok manusia dengan tujuan bukan mencari nafkah menetap (Yang et al., 2023). *Hospitality* digambarkan sebagai kegiatan yang dilakukan seseorang yang dapat menimbulkan kesan ramah yang dapat dirasakan oleh lawan bicaranya, bukan hanya itu, namun *hospitality* diartikan sebagai pengetahuan dan keahlian dalam memasarkan layanan mencakup pelayanan dengan penuh hormat dan kepedulian terhadap aspek kemanusiaan (Lianawati, 2024). Menurut Harrison et al., dalam Sariguna dan Kennedy (2024), industri *hospitality* terdiri dari bisnis yang menyediakan akomodasi, makanan, dan minuman, ataupun kombinasi dari hal tersebut. Sebagai bagian dalam ranah *hospitality* dan pariwisata, di dalamnya terdapat sarana akomodasi, salah satunya adalah hotel. Menurut (Wulandari et al., 2024), hotel merupakan jenis akomodasi yang menyediakan berbagai layanan seperti tempat menginap, makanan, dan layanan lainnya kepada masyarakat umum dan dijalankan secara komersial. Hotel merupakan salah satu industri jasa yang menunjang kegiatan pariwisata terutama kebutuhan bagi para wisatawan. Selain menjadi tempat menginap hotel menjadi tempat untuk menjalankan kegiatan bisnis, rapat, mengadakan seminar, atau berbagai acara perkumpulan lainnya, yang dilakukan dengan layanan yang ramah.

Untuk dapat menghadapi beragam tantangan operasional, maka upaya peningkatan kualitas layanan hotel dibutuhkan, agar karyawan lebih

berkualitas dan mampu mewujudkan kinerja profesional. Menurut Mangkunegara dalam Syahputra & Tanjung (2020), pelatihan adalah sebuah metode pendidikan singkat yang menggunakan prosedur secara terstruktur, dimana pekerja mendalami keterampilan dan pengetahuan teknis untuk tujuan tertentu. Menurut Muhtadin dan Frianto (2020), pelatihan sangat penting bagi karyawan untuk menguasai pekerjaan dengan lebih baik dan merupakan salah satu cara untuk mempersiapkan karyawan ketika menghadapi suatu posisi yang belum dipahami dan cara perusahaan untuk menumbuhkan kinerja. Di luar dari pelatihan terdapat faktor lain yang berdampak pada kinerja karyawan, salah satunya adalah tingkat retensi. Ginting dan Meilani (2022), berpendapat bahwa “retensi adalah praktik yang dilakukan perusahaan untuk memotivasi karyawannya agar mau menetap di organisasi untuk tempo waktu lebih lama”. Jika retensi pegawai kurang mendapat perhatian dari organisasi, maka semangat, sikap, dan loyalitas karyawan dapat menurun (Purnama 2019). Sehingga, cara untuk meningkatkan retensi karyawan adalah dengan pemberian pelatihan. Dengan melakukannya, maka hal ini dapat menciptakan tingginya tingkat keterlibatan karyawan dalam perusahaan untuk berkomitmen bertahan di perusahaan (Nurmalitasari dan Andriyani, 2021). Serta Suwaidi dan Akmal (2022) berpendapat bahwa, selain memperoleh keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan melalui pelatihan, karyawan menunjukkan komitmen untuk bertahan lama di organisasi.

Karyawan sebagai sumber daya manusia adalah aset penting yang dimiliki oleh organisasi, karena karyawan berperan sebagai pelaku kegiatan operasional. Sehingga

peningkatan sumber daya manusia adalah faktor yang perlu diamati agar dapat selaras dengan tujuan perusahaan. Kemajuan hotel sebagai industri jasa dipengaruhi dari peran penting sumber daya manusia yang berada di dalamnya. Pengembangan pegawai berupa program pelatihan dan upaya membekali dengan pengetahuan, keterampilan, dan sikap agar mampu melaksanakan tugas atau aktivitas operasional agar sekelompok bagian perusahaan lebih cekatan dalam memecahkan permasalahan yang ditemui saat melaksanakan kewajibannya (Syardiensah et al., 2020).

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang yang merencanakan, mengarahkan, dan mengorganisir kegiatan terkait sumber daya manusia dalam organisasi. Menurut Hasibuan dalam (Rumeen et al., 2023), “manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengelola hubungan dan aktivitas karyawan agar efektif dan efisien dalam memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan bisnis, karyawan, dan manajemen”. Menurut Payaman Simanjuntak dalam (Karyono, 2021), “pelatihan merupakan bagian dari investasi sumber daya manusia untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja, yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan”. Dalam pelaksanaan pelatihan, dibutuhkan konsistensi agar karyawan dapat terus berkembang. Menurut Parashakti, R. D dan Noviyanti, D (2021), konsistensi dalam memberikan pelatihan merupakan kunci penting dalam kegiatan operasional, serta program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan individu perlu diadaptasikan sesuai dengan posisi karyawan dan sejauh mana pelatihan dapat mempengaruhi kinerja, yang mempengaruhi kesuksesan perusahaan.

Yonatan (2019), berpendapat bahwa pelatihan dan pengembangan yang diberikan perusahaan berdampak pada retensi pegawai, dimana pegawai segan dalam mengundurkan diri dan merenungkan kembali kepedulian yang diberikan oleh perusahaan terhadap peningkatan kapabilitas karyawan melalui pelatihan dan pengembangan. Dengan teori di atas maka dapat diutarakan bahwa, pelatihan merupakan peran penting bagi karyawan karena dengan adanya hal ini, karyawan merasa berharga dan didukung untuk berkembang, serta membuat karyawan menjadi bagian penting dalam perusahaan yang meningkatkan tingkat retensi.

Retensi merupakan upaya perusahaan untuk mempertahankan karyawannya dan memperbaiki kondisi fisik, sikap, dan mental agar karyawan loyal dan dapat bekerja secara produktif. Nurullaili et al., (2019), berpendapat bahwa retensi adalah kemampuan perusahaan dalam mempertahankan dan meningkatkan loyalitas calon karyawan. Bagi perusahaan, mempertahankan karyawan yang kompeten lebih baik dibandingkan mencari karyawan baru. Sedangkan menurut Rahmawati (2019), retensi adalah strategi perusahaan untuk mencapai tujuannya dengan mempertahankan karyawan yang berkualitas. Dengan diterapkannya strategi retensi, kinerja perusahaan dapat dilihat dari pencapaian dan hasil aktivitas operasional dalam mengoptimalkan sumber daya yang ada.

Berdasarkan data jumlah karyawan menetap dan keluar yang ditunjukkan oleh departemen human Resources Hotel Alila SCBD Jakarta, jumlah karyawan hotel yang melakukan pengunduran diri selama periode satu tahun mencapai 48 Orang. Serta, berdasarkan pengamatan sementara yang dilakukan oleh peneliti, tingkat *turnover rate* karyawan pada

hotel Alila SCBD tergolong tinggi, normalnya turnover rate yang sehat berada di bawah persentase 10% per tahun. Younis et al., (2023), mengutarakan bahwa *turnover rate* merupakan komponen dalam pengukuran retensi karyawan. Turnover adalah proses bergantinya karyawan pada perusahaan atas keinginan pribadi ataupun keputusan internal perusahaan. Gillies dalam Wijayanto et al., (2022), mengutarakan bahwa perputaran karyawan dikatakan normal bila berada pada kisaran 5-10% serta turnover tinggi jika melebihi 10% per tahun. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa *turnover rate* karyawan hotel Alila SCBD telah melebihi batas ideal yaitu sebesar 28,66%.

Program pelatihan yang diberikan oleh hotel Alila SCBD kepada karyawannya mencapai 21 jenis program pelatihan. Dengan berbagai program pelatihan yang diberikan, karyawan dapat menambah pengetahuan dan meningkatkan keterampilan sesuai dengan posisi dan departemen masing-masing. Serta, berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan oleh peneliti, *learning and development manager* selaku Ibu Dian Natalia mengutarakan bahwa “Di tahun 2022, program pelatihan belum berjalan. Awal tahun 2023 program pelatihannya baru dijalankan”.

Pelatihan dapat berpengaruh positif ataupun sebaliknya terhadap retensi pegawai. Mengutip hasil penelitian terdahulu oleh Nurmalitasari dan Andriyani (2021) dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karier, *Work Life Balance* Terhadap Retensi Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemeditasi (Studi Pada Karyawan Tetap PT. BPR Restu Artha Makmur Kota Semarang)” menerangkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap

retensi karyawan. Mengutip penelitian terdahulu dari Ayudo dan Budiono (2023) yang berjudul “*Analysis Of Training Effect On Employee Performance Through Employee Retention To The Employee of PT. Perkebunan Nusantara XII Kertowono Garden*”, ditunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Sehingga faktor pelatihan memiliki kontribusi terhadap retensi karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan data statistik. Yang termasuk dalam data pendukung dalam penelitian ini yaitu gambaran umum Hotel Alila SCBD Jakarta, meliputi sejarah singkat perusahaan serta visi dan misi.

Penulis mendapatkan data primer penelitian melalui jawaban responden kuesioner atau berupa *google form* yang disebarakan kepada karyawan pada Hotel Alila SCBD Jakarta.

Penulis mendapatkan data sekunder dari kepustakaan sumber daya manusia, media elektronik, dan hasil penelitian yang berhubungan dengan objek yang diteliti oleh penulis.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan Hotel Alila SCBD Jakarta dengan total 167 orang. Mekanisme yang diterapkan untuk menetapkan jumlah sampel pada penelitian ini adalah dengan menggunakan sampling jenuh. Sampel yang dimanfaatkan dalam penelitian ini menggunakan teknik Non Probability Sampling. Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis pendekatan sampling jenuh.

**HASIL PENELITIAN****Uji Validitas**

Uji validitas dibutuhkan dalam mengukur tingkat valid pernyataan

dalam kuesioner yang telah diisi oleh responden. Pengujian ini dilakukan menggunakan *software* analisis data SPSS:

**Tabel 1.** Uji Validitas Variabel X & Y

<i>Item</i>	<i>Pearson Correlation (R hitung)</i>	<i>R tabel</i>	<i>Nilai Signifikasi (sig.2 tailed)</i>	<i>Status</i>	<i>Item</i>	<i>Pearson Correlation (R hitung)</i>	<i>R tabel</i>	<i>Nilai Signifikasi (sig.2 tailed)</i>	<i>Status</i>
Q1	0,817	0,361	0,001	Valid	Q1	0,694	0,361	0,001	Valid
Q2	0,747	0,361	0,001	Valid	Q2	0,845	0,361	0,001	Valid
Q3	0,752	0,361	0,001	Valid	Q3	0,726	0,361	0,001	Valid
Q4	0,769	0,361	0,001	Valid	Q4	0,699	0,361	0,001	Valid
Q5	0,829	0,361	0,001	Valid	Q5	0,772	0,361	0,001	Valid
Q6	0,889	0,361	0,001	Valid	Q6	0,760	0,361	0,001	Valid
Q7	0,824	0,361	0,001	Valid	Q7	0,753	0,361	0,001	Valid
Q8	0,776	0,361	0,001	Valid	Q8	0,828	0,361	0,001	Valid
Q9	0,876	0,361	0,001	Valid	Q9	0,814	0,361	0,001	Valid
Q10	0,901	0,361	0,001	Valid	Q10	0,791	0,361	0,001	Valid
Q11	0,897	0,361	0,001	Valid	Q11	0,848	0,361	0,001	Valid
Q12	0,842	0,361	0,001	Valid	Q12	0,910	0,361	0,001	Valid
Q13	0,935	0,361	0,001	Valid	Q13	0,806	0,361	0,001	Valid
Q14	0,895	0,361	0,001	Valid	Q14	0,825	0,361	0,001	Valid
Q15	0,829	0,361	0,001	Valid	Q15	0,689	0,361	0,001	Valid
Q16	0,868	0,361	0,001	Valid	Q16	0,731	0,361	0,001	Valid
Q17	0,906	0,361	0,001	Valid	Q17	0,714	0,361	0,001	Valid
Q18	0,824	0,361	0,001	Valid	Q18	0,792	0,361	0,001	Valid
Q19	0,798	0,361	0,001	Valid	Q19	0,780	0,361	0,001	Valid
					Q20	0,845	0,361	0,001	Valid
					Q21	0,840	0,361	0,001	Valid
					Q22	0,795	0,361	0,001	Valid
					Q23	0,787	0,361	0,001	Valid
					Q24	0,857	0,361	0,001	Valid
					Q25	0,758	0,361	0,001	Valid
					Q26	0,820	0,361	0,001	Valid
					Q27	0,892	0,361	0,001	Valid
					Q28	0,733	0,361	0,001	Valid
					Q29	0,831	0,361	0,001	Valid
					Q30	0,935	0,361	0,001	Valid
					Q31	0,728	0,361	0,001	Valid
					Q32	0,780	0,361	0,001	Valid

Hasil uji validitas seluruh variabel menerangkan bahwa angka *Pearson Correlation* setiap item pernyataan mempunyai angka dengan total skor  $R_{hitung}$  lebih besar dari  $R_{tabel}$  dengan angka 0.361, sehingga dapat diartikan bahwa pernyataan yang digunakan adalah valid.

**Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas diterapkan untuk mengukur tanggapan pernyataan pada kuesioner, dimana jawaban dapat dikatakan reliabel jika jawaban dari pernyataan konsisten. Di bawah ini adalah hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan menggunakan *software* statistik SPSS versi 29.0, yaitu:

**Tabel 2.** Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria	N of items	Keterangan
Pelatihan	0,976	0,70	19	Reliabel
Retensi Karyawan	0,980	0,70	32	Reliabel

(Sumber: Hasil olahan data, 2024.)

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's alpha* pada variabel pelatihan dan retensi karyawan lebih besar dari 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa setiap pertanyaan yang diajukan termasuk reliabel dan dapat memperoleh hasil data yang konsisten.

### Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk memahami tingkat normal distribusi data. Model ini dapat dikatakan baik bila memiliki distribusi data yang normal. Di bawah ini adalah hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* yang telah dilakukan menggunakan *software* statistik SPSS versi 29.0, yaitu:

**Tabel 3.** Output SPSS Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual	
N		167	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.000000	
	Std. Deviation	5.92849691	
Most Extreme Differences	Absolute	.054	
	Positive	.054	
	Negative	-.049	
Test Statistic		.054	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>d</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.	.283	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.271
		Upper Bound	.294

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

(Sumber: Hasil olahan data, 2024.)

Tabel di atas menunjukkan hasil uji normalitas dengan menerapkan metode Kolmogorov-Smirnov (K-S). Dapat terlihat bahwa nilai signifikansi asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05 (lebih besar dari), maka dapat dikatakan bahwa distribusi data memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji akan terjadinya ketidaksamaan variansi dari nilai residual satu pada suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Di bawah ini adalah hasil uji heteroskedastisitas yang telah dilakukan menggunakan *software* statistik SPSS versi 29.0, yaitu:

**Tabel 4.** Hasil Uji Heteroskedasitas Glesjer

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.907	3.793		.239	.811
	Pelatihan (X)	.047	.047	.078	1.010	.314

a. Dependent Variable: Abs\_RES

(Sumber: Hasil olahan data, 2024.)

Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05, maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Berdasarkan data tabel di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi variabel pelatihan (X) adalah 0,314. Sebab, nilai signifikansi variabel pelatihan (X) lebih dari 0,05 maka disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

### Regresi Linear Sederhana

Regresi linier sederhana adalah metode untuk menguji besaran hubungan sebab akibat antara variabel faktor penyebab (X) dan faktor akibat (Y). Di bawah ini adalah hasil uji regresi linear sederhana yang telah dilakukan menggunakan *software* statistik SPSS versi 29.0, yaitu:

**Tabel 5.** Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	22.686	5.504		4.122	<.001
	Pelatihan	1.401	.068	.849	20.619	<.001

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

(Sumber: Hasil olahan data, 2024.)

Dalam regresi linear sederhana, terdapat rumus persamaan yaitu  $Y = a + bX$ . Dari hasil persamaan regresi di atas, variabel-nya dapat diinterpretasikan sebagai berikut: (a). Nilai angka konstan(a)-nya adalah 22.686, diartikan bahwa jika tidak terdapat Pelatihan (X), maka angka konsisten Retensi Karyawan (Y) adalah sejumlah 22.686. (b). Nilai angka koefisien regresi(b)-nya adalah 1.401, hal ini menunjukkan bahwa setiap penambahan 1% tingkat pelatihan (X), maka retensi karyawan (Y) akan meningkat sebesar 1.401.

Dikarenakan nilai koefisien regresi bernilai (+), maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa Pelatihan (X) berpengaruh positif terhadap Retensi Karyawan (Y), dengan persamaan regresi yaitu  $Y = 22.686 + 1.401X$ . Serta dilihat dari nilai signifikansi (Sig.), diketahui bahwa nilai Sig. sebesar 0,001 lebih kecil dari probabilitas 0,05. Hal ini menandakan bahwa terdapat pengaruh Pelatihan (X) terhadap Retensi Karyawan (Y).

**Tabel 6.** Besaran Pengaruh Regresi Linear Sederhana

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.849 <sup>a</sup>	.720	.719	6.571

a. Predictors: (Constant), Pelatihan

b. Dependent Variable: Retensi Karyawan

(Sumber: Hasil olahan data, 2024.)

Pada gambar di atas dapat dilihat bahwa data angka R Square senilai 0,720. Hal ini diartikan bahwa pengaruh Pelatihan (X) terhadap Retensi Karyawan (Y) adalah sebesar 72%, sedangkan 28% Retensi Karyawan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

**Uji Koefisien Korelasi**

Analisis koefisien korelasi diterapkan untuk mengetahui besaran hubungan antara seluruh variabel bebas (x) terhadap variabel terikat (y) secara bersamaan. Di bawah ini adalah hasil uji koefisien korelasi Bivariate Pearson yang telah dilakukan menggunakan *software* statistik SPSS versi 29.0, yaitu:

**Tabel 7.** Hasil Uji Koefisien Korelasi

**Correlations**

		Pelatihan	Retensi Karyawan
Pelatihan	Pearson Correlation	1	.849**
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	167	167
Retensi Karyawan	Pearson Correlation	.849**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	167	167

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

(Sumber: Hasil olahan data, 2024)

Dari hasil uji korelasi di atas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut (a). Hasil uji koefisien korelasi menunjukkan bahwa nilai Sig.(2-tailed) antara Pelatihan (X) dengan Retensi Karyawan (Y) adalah sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05, sehingga terdapat korelasi yang signifikan antar kedua variabel. (b). Dilihat dari nilai r hitung sebesar 0,849 > r tabel 0,159, sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan positif atau korelasi antara variabel pelatihan dengan variabel retensi karyawan. Dengan kata lain, semakin meningkatnya pelatihan maka

retensi karyawan pun akan meningkat. (angka r tabel didapatkan dari distribusi nilai r tabel dengan signifikansi 5%)

**Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi diterapkan untuk memprediksi besarnya kontribusi pengaruh dari variabel x secara simultan terhadap variabel y. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi maka semakin baik kemampuan variabel independen dalam menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen. Di bawah ini adalah hasil uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) yang telah dilakukan menggunakan



software statistik SPSS versi 29.0, yaitu:

**Tabel 8.** Hasil Uji Koefisien Determinasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.849 <sup>a</sup>	.720	.719	6.571

a. Predictors: (Constant), Pelatihan

b. Dependent Variable: Retensi Karyawan

(Sumber: Hasil olahan data, 2024)

Nilai koefisien determinasi (R Square) adalah sebesar 0,720 atau 72%. Nilai adjusted R Square sebesar 0,719 atau 71,9%. Hal ini diartikan bahwa pengaruh pelatihan (X) terhadap retensi karyawan (Y) senilai 72%. Sedangkan sisanya 28% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang tidak diteliti.

**Uji F**

Uji ini bertujuan untuk “mengetahui pengaruh semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model atas variabel terikat, melalui tingkat keyakinan 95%” dalam (Butar et al., 2024). Menurut Ghozali (2021), “uji f ditujukan untuk mengetahui kelayakan penelitian yaitu apakah model regresi

dapat melihat pengaruh variabel x terhadap variabel y”. Menurut Roswirman et al., (2021), “rumus menghitung F tabel adalah  $F(k ; n - k)$ ”. Kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut: (a).  $H_0 =$  “Pelatihan (X) tidak berpengaruh secara simultan terhadap retensi karyawan (Y) pada Hotel Alila SCBD Jakarta”. (b).  $H_1 =$  “Pelatihan (X) berpengaruh secara simultan terhadap retensi karyawan (Y) pada Hotel Alila SCBD Jakarta”.

**Tabel 9.** Hasil Uji F

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18358.605	1	18358.605	425.135	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	7125.203	165	43.183		
	Total	25483.808	166			

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pelatihan

Sumber: Hasil olahan data, 2024

Dari hasil uji korelasi di atas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut: (a). Diketahui bahwa Sig. sejumlah 0,001 lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, sesuai dengan prinsip

pengambilan keputusan uji F maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan (X) secara simultan berpengaruh terhadap retensi karyawan (Y). (b). Dilihat dari nilai F hitung sebesar  $425,135 > F$  tabel 3,90

sehingga dapat dikatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap retensi karyawan. (angka f tabel didapatkan dari  $f_{tabel} = k ; n - k = 1 ; 167 - 1 = 1 ; 166$ , diperoleh f tabel sebesar 3,90)

### Uji T Pembentukan Hipotesis

Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini berkaitan dengan ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Yang dimana, hipotesis ( $H_0$ ) diartikan bahwa tidak adanya pengaruh. Sedangkan hipotesis

( $H_1$ ) diartikan bahwa adanya pengaruh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini.

Berdasarkan Roswirman et al., (2021), rumus t tabel adalah  $\alpha/2 ; n-k-1$

### Kriteria pengambilan keputusan

$H_0$  diterima apabila tidak ada pengaruh yang signifikan pada variabel yang diteliti karena t hitung kurang dari t tabel.

$H_1$  diterima apabila ada pengaruh yang signifikan pada variabel yang diteliti karena t hitung lebih dari t tabel.

**Tabel 10.** Hasil Uji T  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.754	5.801		3.577	<.001
	Instruktur	1.474	.377	.273	3.908	<.001
	Peserta	.632	.445	.101	1.419	.158
	Materi	1.556	.469	.283	3.317	.001
	Tujuan	1.966	.579	.275	3.393	<.001

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

Sumber: Hasil olahan data, 2024

Dari hasil uji t di atas, maka dapat diinterpretasikan per dimensi, sebagai berikut:

**Instruktur.** Bersumber pada tabel Coefficient di atas, diketahui bahwa angka signifikansi (Sig) dimensi instruktur adalah sejumlah 0,001 lebih kecil dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara dimensi instruktur terhadap retensi karyawan (Y).

Dilihat dari nilai t hitung sebesar  $3,908 > t$  tabel 1,974. Sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara dimensi instruktur terhadap retensi karyawan (Y). (Angka t tabel diperoleh dari,  $\alpha/2 ; n-k-1 = 0,05/2 ; 167-1-1 = 0,025 ; 165$ , diperoleh t tabel 1,974.

**Peserta.** Berdasarkan tabel Coefficient di atas, ditemukan bahwa

nilai signifikansi (Sig) dimensi peserta adalah sebesar 0,158 lebih besar dari probabilitas 0,05, maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara dimensi peserta terhadap retensi karyawan (Y).

Dilihat dari nilai t hitung sebesar  $1,419 < t$  tabel 1,974. Sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara dimensi peserta terhadap retensi karyawan (Y). (Angka t tabel diperoleh dari,  $\alpha/2 ; n-k-1 = 0,05/2 ; 167-1-1 = 0,025 ; 165$ , diperoleh t tabel 1,974.

**Materi.** Berdasarkan tabel Coefficient di atas, ditemukan bahwa nilai signifikansi (Sig) dimensi materi adalah sebesar 0,001 lebih kecil dari probabilitas 0,05, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara dimensi materi terhadap retensi karyawan (Y).

Dilihat dari nilai  $t$  hitung sebesar  $3,317 > t$  tabel  $1,974$ . Sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara dimensi materi terhadap retensi karyawan ( $Y$ ). (Angka  $t$  tabel diperoleh dari,  $\alpha/2$  ;  $n-k-1 = 0,05/2$  ;  $167-1-1 = 0,025$  ;  $165$ , diperoleh  $t$  tabel  $1,974$ ).

Tujuan. Berdasarkan tabel Coefficient di atas, ditemukan bahwa nilai signifikansi (Sig) dimensi tujuan adalah sejumlah  $0,001$  lebih kecil dari  $0,05$ , maka dapat diutarakan bahwa terdapat pengaruh antara dimensi tujuan terhadap retensi karyawan ( $Y$ ).

Dilihat dari nilai  $t$  hitung sebesar  $3,393 > t$  tabel  $1,974$ . Sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara dimensi tujuan terhadap retensi karyawan ( $Y$ ). (Angka  $t$  tabel diperoleh dari,  $\alpha/2$  ;  $n-k-1 = 0,05/2$  ;  $167-1-1 = 0,025$  ;  $165$ , diperoleh  $t$  tabel  $1,974$ ).

## PEMBAHASAN

### Variabel Pelatihan

Hasil penelitian di atas menunjukkan mengenai uji  $f$ , dapat terlihat bahwa variabel pelatihan memiliki nilai  $f$  hitung sebesar  $425,135$  dengan signifikansi di bawah  $0,001$ . Karena  $f$  hitung lebih besar dari  $f$  tabel  $3,84$  dan signifikansi di bawah  $0,05$ . Kemudian dapat dikatakan bahwa penelitian ini memenuhi hipotesis  $H_a$  yaitu pelatihan karyawan Hotel Alila SCBD Jakarta memiliki dampak yang signifikan terhadap retensi karyawan. Dengan mengikuti program pelatihan, karyawan mampu bekerja lebih efektif dan sesuai dengan etika yang berlaku.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh (Hanifah et al., 2024) bahwa pelatihan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Sehingga dengan hasil di atas, dapat dikatakan bahwa program pelatihan mempengaruhi retensi

karyawan, hal ini sesuai dengan teori dari Suwaidi et al., (2022) bahwa pelatihan karyawan meningkatkan komitmen dan karyawan berpikir bahwa organisasi membuka pintu untuk keberhasilan karir, perasaan ini menghilangkan pemikiran tentang niat untuk berhenti dari benak karyawan dan memaksa mereka untuk tetap bertahan.

### Dimensi Instruktur

Hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa dimensi instruktur memiliki nilai  $t$  hitung sebesar  $3,908$  dengan signifikansi di bawah  $0,001$ . Karena  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel  $1,974$  dan signifikansi di bawah  $0,05$  maka hal ini menunjukkan bahwa  $H_{a1}$  diterima dan dimensi instruktur berpengaruh secara signifikan terhadap variabel retensi karyawan Hotel Alila SCBD Jakarta. Dengan hasil uji tersebut, maka menunjukkan bahwa kualifikasi seorang instruktur dapat mempengaruhi keinginan karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan bertahan pada perusahaan.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh (Simanjorang et al., 2023) bahwa adanya hubungan signifikan antara pelatihan dengan retensi karyawan. Serta, sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Sari et al., (2021) bahwa instruktur memenuhi kualifikasi untuk melaksanakan program pelatihan.

### Dimensi Peserta

Hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa dimensi peserta memiliki nilai  $t$  hitung sebesar  $1,419$  dengan signifikansi  $0,158$ . Karena  $t$  hitung lebih kecil dari  $t$  tabel  $1,974$  dan signifikansi di atas  $0,05$  maka hal ini menunjukkan bahwa terjadi  $H_{o2}$  dan dimensi peserta tidak berpengaruh terhadap variabel retensi karyawan Hotel Alila SCBD Jakarta. Dengan hasil

uji tersebut, maka menunjukkan bahwa kurangnya antusiasme peserta dalam mengikuti pelatihan tidak mempengaruhi keinginan mereka untuk bertahan pada perusahaan.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Khristian et al., (2022) bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan. Serta sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Widhiastuti et al., (2023) bahwa pada hotel dibutuhkan pelatihan yang relevan dengan kebutuhan karyawan, sehingga karyawan lebih tertarik mengikuti pelatihan.

### **Dimensi Materi**

Hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa dimensi materi memiliki nilai  $t$  hitung sebesar 3,317 dengan signifikansi 0,001. Karena  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel 1,974 dan signifikansi di bawah 0,05 maka hal ini menunjukkan bahwa  $H_{a3}$  diterima dan dimensi materi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel retensi karyawan Hotel Alila SCBD Jakarta. Dengan hasil uji tersebut, maka menunjukkan bahwa materi pelatihan untuk karyawan memiliki dampak terhadap retensi karyawan.

Hal ini didukung oleh teori dari Yonatan (2019) bahwa dampak pelatihan dan pengembangan terhadap retensi karyawan adalah karyawan menjadi paham akan jenis pekerjaan yang dikerjakan dan peningkatan kemampuan pada karyawan baik *hardskill* maupun *softskill* sehingga karyawan enggan untuk resign, dan mempertimbangkan perhatian perusahaan dalam meningkatkan kemampuan karyawan melalui pelatihan dan pengembangan yang dilakukan. Sehingga, hasil di atas menunjukkan bahwa dimensi materi memiliki pengaruh terhadap retensi karyawan karena mereka mendapatkan

pengembangan.

### **Dimensi Tujuan**

Hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa dimensi tujuan memiliki nilai  $t$  hitung sebesar 3,393 dengan signifikansi di bawah 0,001. Karena  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel 1,974 dan signifikansi di bawah 0,05 maka hal ini menunjukkan bahwa  $H_{a4}$  diterima dan dimensi tujuan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel retensi karyawan Hotel Alila SCBD Jakarta. Dengan diberikannya materi pelatihan, karyawan dapat meningkatkan kemahiran dan potensi sehingga memotivasi mereka untuk tetap bekerja dan berkarir dalam tempo waktu yang lama di perusahaan. Dengan hasil uji tersebut, maka menunjukkan bahwa tujuan yang didapat setelah mengikuti pelatihan memiliki dampak terhadap retensi karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh (Urbani et al., 2023) bahwa *training & development* memiliki pengaruh positif terhadap retensi karyawan. Hal ini didukung oleh teori dari Al Damoe et al., dalam Suwaidi et al., (2022) bahwa pelatihan dan pengembangan memberikan hasil yang tidak berwujud (*intangible*) seperti peningkatan komitmen karyawan, retensi dan kepuasan karyawan. Sehingga dimensi tujuan memiliki pengaruh terhadap retensi karyawan karena manfaat dari pelatihan yang diberikan dapat meningkatkan komitmen dan retensi karyawan.

### **SIMPULAN**

Pertama, Hasil yang didapatkan dari uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa nilai  $r$  hitung  $> r$  tabel dan nilai *cronbach's alpha*  $> 0,70$ . Sehingga, variabel pelatihan (X) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap retensi karyawan (Y) Hotel Alila SCBD Jakarta. Diartikan

bahwa penurunan tingkat retensi karyawan yang terjadi dipengaruhi oleh pelatihan Kedua. Hasil yang didapatkan dari uji normalitas dan heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi  $> 0,05$  dan titik-titik plotting mengikuti garis diagonal. Sehingga distribusi data termasuk normal, dan memenuhi asumsi normalitas dan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Ketiga, Hasil yang didapatkan dari uji regresi linear sederhana, koefisien korelasi, dan determinasi menunjukkan bahwa, didapatkan persamaan  $Y = 22,686 + 1,401X$ , signifikansi  $< 0,05$ ,  $r$  hitung  $> r$  tabel, dan  $r$  square sebesar 72%. Sehingga, diartikan bahwa adanya korelasi antar variabel  $x$  dengan  $y$  dan variabel pelatihan ( $x$ ) memiliki pengaruh sebesar 72% terhadap retensi karyawan ( $y$ ), dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang tidak diteliti. Keempat, Hasil yang didapatkan dari uji  $f$ , menunjukkan bahwa nilai signifikansi  $< 0,05$  dan nilai  $f$  hitung  $> f$  tabel. Sehingga, variabel pelatihan ( $X$ ) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap retensi karyawan ( $Y$ ) Hotel Alila SCBD Jakarta.

Kelima, Hasil yang didapatkan dari uji  $t$ , menunjukkan bahwa pada dimensi instruktur, materi, dan tujuan memperoleh nilai signifikansi  $< 0,05$  dan nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel. Sehingga, dimensi instruktur, materi, dan tujuan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap retensi karyawan ( $Y$ ) Hotel Alila SCBD Jakarta. Dan hipotesis  $H_{a1}$ ,  $H_{a3}$ , dan  $H_{a4}$  diterima. Namun pada dimensi peserta, memperoleh nilai signifikansi  $> 0,05$  dan nilai  $t$  hitung  $< t$  tabel. Sehingga dimensi peserta tidak berpengaruh terhadap retensi karyawan ( $y$ ) dan terjadi  $h_{o2}$ .

## DAFTAR PUSTAKA

- Al Suwaidi, K. Y. E. M., Akmal, S. (2022). A Conceptual Framework on the Training and Development to Reduce Employee Retention in UAE Oil and Gas Industry. *Mathematical Statistician and Engineering Applications*, 71(3), 363. <https://doi.org/10.17762/msea.v71i3.173>
- Aleem, M. ., & Bowra, Z. A. . . (2020). Role of Training & Development On Employee Retention And Organizational Commitment In The Banking Sector Of Pakistan. *Review of Economics and Development Studies*, 6(3), 639-650. <https://doi.org/10.47067/reads.v6i3.252>
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep Umum Populasi dan Sampel dalam Penelitian. *PILAR*, 14(1), 15-31. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/pilar/article/view/10624/5947>
- Aponno, C. (2020). Kontribusi Sektor Pariwisata dan Pertumbuhan Ekonomi Di Provinsi Maluku. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 2(05), 111-118. <https://jurnalintelektiva.com/index.php/jurnal/article/view/410/285>
- Awa, A., Palahudin, P., Naila Sya'diah, C. Z., & Fauziah, N. R. (2024). Keberhasilan Usaha Berdasarkan Digital Marketing, Kreativitas, dan Inovasi pada UMKM Konveksi di Kabupaten Bogor. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(2), 7813-7830. <https://doi.org/10.31004/innovative.v4i2.10237>
- Ayudo, Z. (2023). Analysis Analysis Of Training Effect On Employee Performance Through Employee Retention To The Employee of PT. Perkebunan Nusantara XII

- Kertowono Garden. *Social Science Studies*, 3(3), 165-181. <https://doi.org/10.47153/sss33.5892023>
- Bimbing, A., Tamengkel, L. F., & Mukuan, D. D. S. (2024). Pengaruh Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Bengkel Pelita Motor. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 14(1), 43-47. <https://doi.org/10.35797/jab.14.1.43-47>
- Butar-Butar, M., Gunawan, S., Stevic, S., Aston, M., Ferdinand, J. R., & Gultom, R. (2024). Pengaruh Kepercayaan, Harga Dan Layanan Terhadap Keputusan Kontrak Kerja Pada PT. Jaya Alumindo Perkasa Medan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 5(2), 5024-5032. <https://doi.org/10.37385/msej.v5i2.4936>
- Darmawan, I. N. R. A., Sihombing, I. H. H., & Witarsana, I. G. A. G. (2024). The Influence of Workplace Well-Being on Employee Turnover Intentions at Nusa Dua Beach Hotel & Spa. *Jurnal Ilmiah Hospitality Management*, 14(1), 72-86. <https://doi.org/10.22334/jihm.v14i1.260>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26(10th ed.)*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Ginting, E. C., & Meilani, Y. F. C. P. (2022). The Effect of Training and Development, Supervisor Support, and Compensation on Employee Retention During COVID-19 Pandemic on Nurses of X Hospital in Jakarta. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(2), 11541-11553. <https://www.bircu-journal.com/index.php/birci/article/view/4982/pdf>
- Gustiana, R., Taufik Hidayat, & Achmad Fauzi. (2022). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 657-666. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i6.1107>
- Hamidah, N. S., & Hakim, R. J. (2023). Peran Sosial Media Atas Perilaku Konsumtif Belanja Bagi Ibu Rumah Tangga Di Desa Lebaksari Kec. Parakansalak. *Sentri: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(3), 682-686. <https://doi.org/10.55681/sentri.v2i3.618>
- Hanifah, U., Haziroh, A. L., Oktavia, V., & Suryakencana Wibowo, M. E. (2024). Dampak Pelatihan Dan Pengembangan, Kepuasan Kerja Dan Job Performance Terhadap Retensi Karyawan Pada PT.Kartika Polaswati Mahardika. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(1), 6928-6942. <https://doi.org/10.31004/innovative.v4i1.8063>
- Immaneni, K. M., & Sailaja, V. N. (2020). A study on impact of human resource practices on employee retention in hotel industry. *International Journal of Management (IJM)*, 11(8), 1350-1360. [https://iaeme.com/Home/article\\_id/10.34218/IJM.11.8.2020.123](https://iaeme.com/Home/article_id/10.34218/IJM.11.8.2020.123)
- Ishak, R., & Pratama, Y. (2021). Pengaruh Lingkungan dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan di First Love Patisserie Jakarta. *Jurnal Ilmiah Pariwisata*, 26(1), 10-22. doi:10.30647/jip.v26i1.1422
- Jannah, M., & Siregar, S. (2024). Pengaruh Kemudahan Sistem, Keamanan Sistem dan Tampilan Aplikasi Mobile Banking terhadap



- Kepuasan Nasabah dengan Kualitas Layanan Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah (JIMPA)*, 4(1), 241-264. <https://doi.org/10.36908/jimpa.v4i1.364>
- Judeh, M., Khader, J. (2023). Green Training And Development And Job Delight As Determinants Of Green Employee Behavior And Employee Retention: An Empirical Study On Hotels And Tourism Corporations. *International Journal of Sustainable Development and Planning*, 18(1). 221-228. <https://doi.org/10.18280/ijdp.180123>
- Kalyanamitra, P., Saengchai, S., & Jermittiparsert, K. (2020). Impact of Training Facilities, Benefits and Compensation, and Performance Appraisal on the Employees' Retention: A Mediating Effect of Employees' Job Satisfaction. *Systematic reviews in pharmacy*, 11(3). 166-175. [doi:10.5530/srp.2020.3.19](https://doi.org/10.5530/srp.2020.3.19)
- Karyono, K. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Stmi Jakarta. *Jurnal Pendidikan Indonesia: Teori, Penelitian, dan Inovasi*, 1(2). <https://jurnal.penerbitwidina.com/index.php/JPI/article/view/75-88/593>
- 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>
- Lestari, S., & Bandawaty, E. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kimia Farma Tbk. Plant Jakarta (Studi Kasus Divisi Supporting). *Kinerja*, 6(01), 094-106. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v6i01.3502>
- Lianawati, R. (2024). Dampak Hospitality Terhadap Kepuasan Konsumen Di Jonas Photo. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(1), 76-84. <https://doi.org/10.61722/jiem.v2i1.660>
- Mansyur, M. (2020). Peningkatan Kompetensi Guru Dalam Penginputan Penilaian E-Raport Melalui Pelatihan TIK Di SDN-1 Pangkalan Satu Tahun Pelajaran 2019/2020: Improving Teachers 'Competency In Evaluation Inputing E-Raport Through Ict Training At SDN-1 Pangkalan One Study Year 2019/2020 &quot;. *Anterior Jurnal*, 20(1), 1-9. <https://doi.org/10.33084/anterior.v20i1.1739>
- Muhtadin, Z., & Frianto, A. (2020). Peningkatan Kinerja Karyawan dengan Pelatihan Melalui Kompetensi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 132-139. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/30510/27805>
- 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>
- Nurmalitasari, S., & Andriyani, A. (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(4). Retrieved from <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/32372>
- Nurullaili, P., Herawati, Y. T., & Utami, S. (2019). Hubungan antara Komponen Retensi Pegawai dengan Kinerja Perawat Non-PNS. *Journal of Health Science and Prevention*, 3(1), 25–31. <https://doi.org/10.29080/jhsp.v3i1.138>
- Parashakti, R. D., & Noviyanti, D. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 1(2), 127-136. <https://doi.org/10.47709/jebma.v1i2.994>
- Pradipta, A. A. V. (2024). Implementasi Pengembangan SDM Pada Kinerja Karyawan Penjualan PT Akusara Kabupaten Grobogan. *Study of Applied Entrepreneurship*, 1(1), 44-53. <https://jurnal.ut.ac.id/index.php/sae/article/view/7375>
- Pradipta, Putu S. A., and I. G. M. Suwandana. 2019. "Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Retensi Karyawan." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(4), doi:10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i04.p19.
- Purnama, D. R., & Mayliza, R. (2019, March 21). Pengaruh Employee Retention Terhadap Turnover Intention Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Lubuk Buaya Cabang padang. <https://doi.org/10.31219/osf.io/h2jq>
- Rahmawati, H. A. (2019). Pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan melalui retensi karyawan pada pd. bpr bank daerah lamongan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 419-429. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/26357/24137>
- Reke, F., Moenardy, K., & Andriyani, S. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan Kristal Hotel Kupang. *Jurnal Bisnis & Manajemen*, 15(1), 216-226. Retrieved from <https://ejurnal.undana.ac.id/index.php/JBM/article/view/11467>
- Rijal, R. (2022). Factors Influencing Employee Retention in the Nepalese Hotel Industry: The Pathways to Future Research. *Quest Journal of Management and Social Sciences*, 4(1), 112–127. <https://doi.org/10.3126/qjms.v4i1.45873>
- Roswirman, R., & Elazhari, E. (2021). Pengaruh Implementasi Manajemen Mutu Terpadu dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru pada Era New Normal di SMK Swasta PAB 2 Helvetia. *All Fields of Science Journal Liaison Academia and Society*, 1(4), 316-333. <https://www.j-las.lemkomindo.org/index.php/AFoSJ-LAS/article/view/139/139>
- Rumeen, A. R., Kojo, C., & Walangitan, M. B. (2023). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Bank BRI Cabang Palu Sulawesi Tengah. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(1), 1231-1241. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i1.47205>
- Sari, D. P., & Suherman, E. (2021).



- Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Plasindo Lestari Karawang. *Prosiding konferensi nasional penelitian dan pengabdian universitas buana perjuangan karawang*, 1(1), 1052-1071. <https://journal.ubpkarawang.ac.id/index.php/ProsidingKNPP/article/view/1644/1263>
- Sariguna, P., & Kennedy, J. (2024). Hospitality: Sejarah dan Perkembangannya dalam Manajemen Pariwisata. *IKRA-ITH HUMANIORA: Jurnal Sosial dan Humaniora*, 8(2), 78-97. <https://doi.org/10.37817/ikraith-humaniora.v8i2.3104>
- Sastraningsiha, E., Diana, H., & Yulefnita, . Y. (2023). Peningkatan Sektor Pariwisata Daerah Guna Meningkatkan Ekonomi Masyarakat Di Kecamatan Rokan IV Koto, Kabupaten Rokan Hulu. *Community Engagement and Emergence Journal (CEEJ)*, 4(2), 176–180. <https://doi.org/10.37385/ceej.v4i2.3033>
- Setyoningrum, N. R., & Rahimma, P. J. (2022). Implementasi Algoritma Regresi Linear Dalam Sistem Prediksi Pendaftar Mahasiswa Baru Sekolah Tinggi Teknologi Indonesia Tanjungpinang. *Prosiding Seminar Nasional Ilmu Sosial Dan Teknologi (SNISTEK)*, 4, 13–18. Retrieved from <https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/prosiding/article/view/5200>
- Simanjorang, F., Yolanda, E., & Simbolon, N. A. (2023). Kajian Literatur: Pengaruh Pemberian Pelatihan Terhadap Retensi Karyawan. *ARIMA: Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 1(2), 271-276. <https://jurnalisticqomah.org/index.php/arima/article/view/408/373>
- Siregar, E. H., & Hasibuan, W. K. (2024). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Pendidikan Dalam Rangka Meningkatkan Pertumbuhan Ekonomi. *Mutiara: Jurnal Penelitian dan Karya Ilmiah*, 2(1), 312-324. <https://doi.org/10.59059/mutiara.v2i1.970>
- Sugiyono, S. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. CV Alfabeta. Bandung
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283-295. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/download/5130/4630>
- Syardiansah, S., Latief, A., Daud, M. N., Windi, W., & Suharyanto, A. (2020). The Effect of Job Satisfaction and Organizational Culture on Employee Performance of the Royal Hotel in East Aceh District. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 3(2), 849-857. <https://www.bircu-journal.com/index.php/birci/article/view/912/1230>
- Urbani, W. P., Gunawan, A. W., & Mahardika, S. P. (2023). Pengaruh Training And Development Terhadap Employee Retention Yang Dimediasi Oleh Job Satisfaction Pada Karyawan Perbankan. *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 3(2), 2185-2194. <https://doi.org/10.25105/jet.v3i2.16873>
- Widhiastuti, N. K. D., Astina, I. N. G., & Yani, N. W. M. S. A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis*, 2(4), 1000 - 1013.

- <https://doi.org/10.22334/paris.v2i4.394>
- Wijayanto, T., Widiartanto, W., & Dewi, R. S. (2022). Pengaruh Job Satisfaction dan Employee Engagement terhadap Turnover Intention pada Karyawan Hotel Santika Premiere Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 11(3), 461-471. <https://doi.org/10.14710/jiab.2022.35017>
- Wulandari, A. (2020). Pengaruh Instruktur Pelatihan, Peserta Pelatihan, Materi Pelatihan, Metode Pelatihan Dan Tujuan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 15(1), 40-53.
- Wulandari, S., Astuti, R., & Basysyar, F. M. (2024). Implementasi Teknik Data Mining Pada Data Kunjungan Wisatawan Menggunakan K-Means Clustering di Hotel Bintang Kota Cirebon. *JATI (Jurnal Mahasiswa Teknik Informatika)*, 8(1), 1142-1149. <https://ejournal.itn.ac.id/index.php/jati/article/download/8470/5188/>
- Yang W, Chen Q, Dao Y, Huang X, Shao W. Ecological Civilization and High-Quality Development: Do Tourism Industry and Technological Progress Affect Ecological Economy Development? *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 20(1):783. <https://doi.org/10.3390/ijerph20010783>
- Yonatan, A. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan serta Sistem Penilaian Kinerja terhadap Retensi Karyawan PT Sutindo Anugrah Sejahtera. *Agora*, 7(2). <https://media.neliti.com/media/publications/287164-pengaruh-pelatihan-dan-pengembangan-sert-cc2e9c25.pdf>
- Younis, S., Ahsan, A., & Chatteur, F. M. (2023). An employee retention model using organizational network analysis for voluntary turnover. *Social network analysis and mining*, 13(1), 28. <https://doi.org/10.1007/s13278-023-01031-w>