

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengolahan data dan analisis statistik yang telah dilakukan dalam penelitian ini, dapat ditarik kesimpulan terkait pengaruh praktik sumber daya manusia terhadap retensi karyawan di Motel Mexicola sebagai berikut:

1. **Rekrutmen dan seleksi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.** Hal ini menunjukkan bahwa proses pemilihan karyawan yang dilakukan secara selektif, adil, dan transparan dengan mempertimbangkan kecocokan kompetensi dan budaya perusahaan dapat meningkatkan tingkat kesetiaan dan keberlangsungan karyawan dalam perusahaan. Karyawan yang merasa proses rekrutmen dan seleksi memenuhi standar keadilan dan relevansi pekerjaan cenderung lebih puas dan berkomitmen untuk bertahan.
2. **Kompensasi dan tunjangan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.** Sistem kompensasi yang kompetitif dan menyediakan berbagai benefit non-finansial, seperti jaminan kesehatan dan tunjangan sosial, mampu memberikan rasa aman dan penghargaan terhadap karyawan sehingga meningkatkan loyalitas mereka.
3. **Pelatihan dan pengembangan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan retensi karyawan.** Program pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis dan profesional karyawan, tetapi juga meningkatkan persepsi

karyawan bahwa perusahaan peduli pada pengembangan karir mereka. Hal ini berdampak positif terhadap niat karyawan untuk bertahan jangka panjang.

4. **Penilaian kinerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan retensi karyawan.** Evaluasi kinerja yang transparan, berimbang, dan disertai umpan balik membangun membantu karyawan memahami area keunggulan dan perbaikan, sehingga memotivasi mereka untuk meningkatkan kinerja dan merasa dihargai oleh organisasi. Sistem penilaian kinerja yang efektif juga berperan sebagai dasar pemberian insentif dan penghargaan yang dapat memperkuat loyalitas karyawan.
5. **Pemberdayaan karyawan tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap retensi karyawan dalam konteks Motel Mexicola.** Meskipun karyawan merasa memiliki otonomi tertentu dalam pekerjaan, hal ini belum cukup menjadi faktor determinan dalam keputusan mereka untuk bertahan. Hal ini mungkin menunjukkan bahwa pemberdayaan yang diberikan belum optimal, atau faktor lain lebih dominan dalam memengaruhi retensi.

Secara keseluruhan, model penelitian ini mampu menjelaskan sebesar 62 persen variasi retensi karyawan. Artinya, masih terdapat sekitar 38 persen faktor lain di luar praktik SDM yang juga berpengaruh terhadap retensi, seperti budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan faktor personal lainnya yang belum diteliti dalam penelitian ini.

## 5.2 Implikasi Manajerial

Dari temuan penelitian, terdapat beberapa implikasi penting bagi manajemen Motel Mexicola dalam upaya meningkatkan retensi karyawan, yang dapat pula diaplikasikan oleh perusahaan lain di sektor F&B :

1. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dapat menunjukkan bahwa manajemen perlu menjaga kualitas dan keadilan proses rekrutmen dan seleksi. Berdasarkan hasil analisis juga didapat bahwa pernyataan “proses rekrutmen di perusahaan ini tidak bersifat memihak” memiliki nilai rata-rata terendah yaitu 4.2 dari 5. Hal ini dapat menjadi acuan dalam meningkatkan proses rekrutmen dan seleksi yang baik dan tidak bersifat memihak dalam perusahaan. Dengan adanya proses rekrutmen dan seleksi yang tidak bersifat memihak di perusahaan diharapkan berkurangnya niat berpindah karyawan.
2. Mengembangkan sistem kompensasi yang kompetitif dalam pasaran dan adil menjadi kunci untuk menjaga motivasi dan loyalitas karyawan. Berdasarkan hasil analisis penelitian ini didapat bahwa pernyataan “Gaji saya lebih baik dibandingkan dengan orang lain di posisi yang sama di tempat lain” memiliki rata-rata terendah yaitu 3,55 dari 5. Hal ini dapat menjadi acuan perusahaan untuk memperbaiki sistem kompensasi dan tunjangan agar kompensasi dapat disesuaikan dengan bisnis dan pekerjaan yang sama agar karyawan merasa puas dengan kompensasi dan tunjangan yang didapatkan dan pada akhirnya akan meningkatkan retensi karyawan. Selain gaji pokok, tunjangan kesehatan, jaminan sosial, bonus kinerja, serta

insentif lain harus dipertimbangkan sebagai bagian dari strategi retensi. Manajemen perlu secara berkala melakukan survei untuk menyesuaikan kompensasi agar tetap kompetitif dan relevan dengan kebutuhan karyawan.

3. Perusahaan sebaiknya menyediakan pelatihan yang relevan dan berkesinambungan dan secara berkala. Berdasarkan hasil analisis didapat bahwa pernyataan “Saya mengikuti pelatihan secara rutin dari perusahaan” memiliki rata-rata terendah yaitu 3,75 dari 5. Hal ini dapat menjadi pedoman bagi perusahaan untuk meningkatkan program pelatihan dan pengembangan secara berkala yang nantinya diharapkan dapat meningkatkan retensi karyawan. Program pelatihan yang responsif terhadap kebutuhan individual karyawan dan tantangan industri dapat menciptakan nilai tambah bagi karyawan dan mendorong mereka untuk bertahan lebih lama.
4. Sistem penilaian kinerja harus dilakukan secara berkala dengan mekanisme yang objektif. Pemberian umpan balik yang jelas dan membangun dapat membantu karyawan memahami posisi mereka dalam organisasi dan mendorong perbaikan serta pengembangan diri. Berdasarkan hasil analisis didapat bahwa pernyataan “Saya puas dengan cara perusahaan menilai kinerja saya” memiliki nilai rata-rata terendah yaitu 3,77 dari 5. Hal ini dapat menjadi pedoman bagi perusahaan untuk mengevaluasi sistem penilaian kinerja menjadi lebih baik lagi dan dapat menjawab kepuasan karyawan terhadap penilaian kinerja yang nantinya diharapkan dapat mengurangi niat berpindah karyawan.

5. Menggunakan hasil penelitian dan *feedback* karyawan sebagai dasar kebijakan retensi memungkinkan manajemen membuat keputusan yang tepat sasaran dan berdampak tinggi. Berdasarkan hasil analisis didapatkan bahwa pernyataan “Saya ingin tetap bekerja di perusahaan ini untuk jangka panjang” memiliki rata-rata terendah yaitu 3,92 dari 5. Hal ini dapat menjadi acuan bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan strategi retensi yang dilakukan didalam perusahaan.

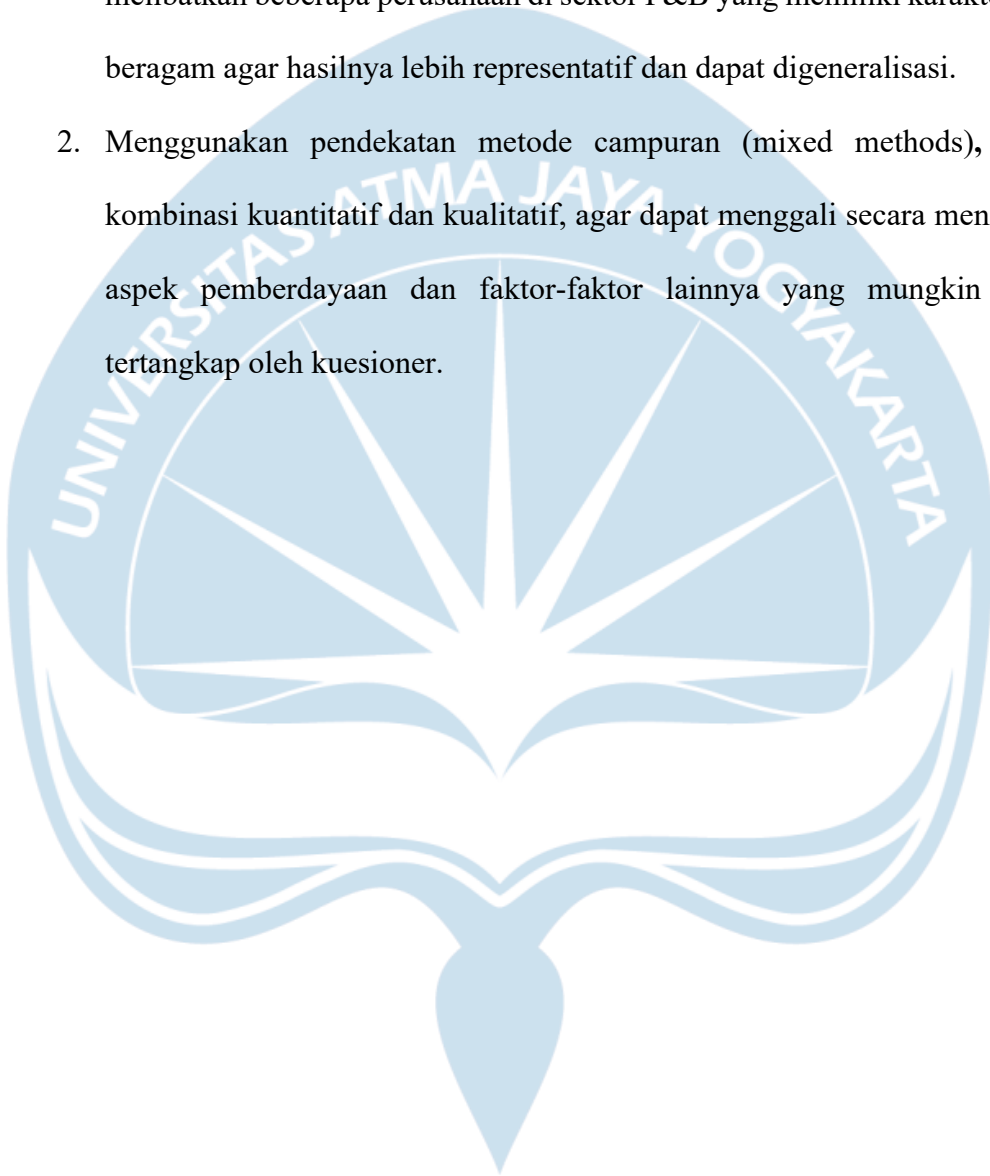
### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Meskipun penelitian ini memberikan kontribusi yang signifikan dalam memahami pengaruh praktik sumber daya manusia terhadap retensi karyawan di sektor F&B, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan:

1. Penelitian hanya dilakukan di Motel Mexicola dengan sampel sebanyak 60 responden. Hal ini membatasi generalisasi hasil ke perusahaan lain dalam industri F&B yang mungkin memiliki karakteristik, budaya, dan ukuran yang berbeda.
2. Penggunaan kuesioner sebagai instrumen utama memungkinkan adanya bias subjektif dari responden, seperti jawaban yang diharapkan oleh perusahaan atau keinginan menunjukkan citra diri yang positif (*social desirability bias*).

#### 5.4 Saran

1. Penelitian berikutnya disarankan memperluas populasi dan sampel dengan melibatkan beberapa perusahaan di sektor F&B yang memiliki karakteristik beragam agar hasilnya lebih representatif dan dapat digeneralisasi.
2. Menggunakan pendekatan metode campuran (mixed methods), yaitu kombinasi kuantitatif dan kualitatif, agar dapat menggali secara mendalam aspek pemberdayaan dan faktor-faktor lainnya yang mungkin tidak tertangkap oleh kuesioner.



## DAFTAR PUSTAKA

- Aburumman, O., Salleh, A., Omar, K., & Abadi, M. (2020). The impact of human resource management practices and career satisfaction on employee's turnover intention. *Management Science Letters*, 641–652. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.9.015>
- Aguinis, H., Villamor, I., Lazzarini, S. G., Vassolo, R. S., Amorós, J. E., & Allen, D. G. (2020). Conducting Management Research in Latin America: Why and What's in It for You? *Journal of Management*, 46(5), 615–636. <https://doi.org/10.1177/0149206320901581>
- Alajlani, S., & Yesufu, L. O. (2022). The impact of human resource practices on employee retention: A study of three private higher educational institutions in the United Arab Emirates. *SA Journal of Human Resource Management*, 20. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v20i0.1823>
- Alshurideh, M., Gasaymeh, A., Ahmed, G., Alzoubi, H., & Kurd, B. A. (2020). Loyalty program effectiveness: Theoretical reviews and practical proofs. *Uncertain Supply Chain Management*, 599–612. <https://doi.org/10.5267/j.uscm.2020.2.003>
- Amah, O. E., & Oyetunde, K. (2019). Human resources management practice, job satisfaction and affective organisational commitment relationships: The effects of ethnic similarity and difference. *SA Journal of Industrial Psychology*, 45. <https://doi.org/10.4102/sajip.v45i0.1701>
- Asad Khan, M., Md Yusoff, R., Hussain, A., & Binti Ismail, F. (2019). The Mediating Effect of Job Satisfaction on the Relationship of HR Practices and Employee Job Performance: Empirical Evidence from Higher Education Sector. *International Journal of Organizational Leadership*, 8(1), 78–94. <https://doi.org/10.33844/ijol.2019.60392>
- Awolusi, O. D., & Jayakody, S. S. (2022). Exploring the Impact of Human Resource Management Practices on Employee's Retention: Evidence from the Food and Beverage Industry in the State of Qatar. *Journal of Social and Development Sciences*, 12(4(S)), 39–58. [https://doi.org/10.22610/jsds.v12i4\(S\).3203](https://doi.org/10.22610/jsds.v12i4(S).3203)
- Batubara, S., & Shanty, A. M. M. (2025). *Pengaruh Manajemen Kinerja terhadap Kepuasan dan Retensi Karyawan di Era Digital di Yayasan Perguruan Kampus Padangsidimpuan*.
- Beijer, S., Peccei, R., Van Veldhoven, M., & Paauwe, J. (2021). The turn to employees in the measurement of human resource practices: A critical review and proposed way forward. *Human Resource Management Journal*, 31(1), 1–17. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12229>

- Breaugh, J. A. (2017). The Contribution of Job Analysis to Recruitment. In H. W. Goldstein, E. D. Pulakos, J. Passmore, & C. Semedo (Eds.), *The Wiley Blackwell Handbook of the Psychology of Recruitment, Selection and Employee Retention* (1st ed., pp. 12–28). Wiley. <https://doi.org/10.1002/9781118972472.ch2>
- Cherif, F. (2020). The role of human resource management practices and employee job satisfaction in predicting organizational commitment in Saudi Arabian banking sector. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 40(7/8), 529–541. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-10-2019-0216>
- Chiang, C.-F., & Chen, J. (2021). How Empowering Leadership and a Cooperative Climate Influence Employees' Voice Behavior and Knowledge Sharing in the Hotel Industry. *Journal of Quality Assurance in Hospitality & Tourism*, 22(4), 476–495. <https://doi.org/10.1080/1528008X.2020.1802391>
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social Exchange Theory: An Interdisciplinary Review. *Journal of Management*, 31(6), 874–900. <https://doi.org/10.1177/0149206305279602>
- Dede, Y. E., & Sazkaya, M. K. (n.d.). *The Mediating Role of Employee Loyalty between Employee Empowerment and Employee Innovative Behavior: A Study from Teknopark Istanbul*.
- Deery, M., & Jago, L. (2015). Revisiting talent management, work-life balance and retention strategies. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27(3), 453–472. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-12-2013-0538>
- DeNisi, A. S., & Murphy, K. R. (2017). Performance appraisal and performance management: 100 years of progress? *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 421–433. <https://doi.org/10.1037/apl0000085>
- Fadhilah, N. (n.d.). PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN BISNIS SYARIAH FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM UNIVERSITAS AGAMA ISLAM NEGERI SALATIGA 2023.
- Fahim, M. G. A. (2018). Strategic human resource management and public employee retention. *Review of Economics and Political Science*, 3(2), 20–39. <https://doi.org/10.1108/REPS-07-2018-002>
- Febilla, D. T., & Barry, R. R. (2022). *Analisis pemberdayaan, kerja tim, dan pelatihan yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan selama pandemi covid-19 pada industri food & beverage di surabaya*. 2(2).
- Franita Panggabean, L., Apriliana, G., & Ratna Kinnary, N. (2023). Pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap retensi karyawan dan kepuasan kerja dengan keterikatan karyawan sebagai variabel mediasi (studi empiris pada generasi y dan z di wilayah jabodetabek). *Jurnal Kewidyaiswaraan*, 8(2), 45–57. <https://doi.org/10.56971/jwi.v8i2.282>

- Fulmer, I. S., Gerhart, B., & Kim, J. H. (2023). Compensation and performance: A review and recommendations for the future. *Personnel Psychology*, 76(2), 687–718. <https://doi.org/10.1111/peps.12583>
- Galetić, L., & Klindžić, M. (2020). The role of benefits in sustaining HRM outcomes: An empirical research study. *Management*, 25(1), 117–132. <https://doi.org/10.30924/mjcmi.25.1.7>
- Geringer, J. M., Frayne, C. A., & Milliman, J. F. (2002). In search of “best practices” in international human resource management: Research design and methodology. *Human Resource Management*, 41(1), 5–30. <https://doi.org/10.1002/hrm.10017>
- Hausknecht, J. P., Rodda, J., & Howard, M. J. (2009). Targeted employee retention: Performance-based and job-related differences in reported reasons for staying. *Human Resource Management*, 48(2), 269–288. <https://doi.org/10.1002/hrm.20279>
- Hidayat, R. (2018). Education and Job Training on Employee Performance. *International Journal of Social Sciences and Humanities (IJSSH)*. <https://doi.org/10.29332/ijssh.v2n1.140>
- Immaneni, K. M. (n.d.). *A study on impact of human resource practices on employee retention in hotel industry*.
- Kalia, P., Singla, M., & Kaushal, R. (2024). Human resource management practices and employee retention in the Indian textile industry. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 73(11), 96–121. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2022-0057>
- Khan, M. A., Safwan, N., & Ahmad, A. (n.d.). *Modeling link between internal service quality in human resources management and employees retention: A case of Pakistani privatized and public sector banks*.
- Kiran, Y., Mubashir, A., Shaikh, O. A., Naseem, M., & Shaikh, A. (2023a). *Human Resources Applications and Employee Retention: Governing Role of Job Satisfaction*. 2(3).
- Kiran, Y., Mubashir, A., Shaikh, O. A., Naseem, M., & Shaikh, A. (2023b). *Human Resources Applications and Employee Retention: Governing Role of Job Satisfaction*. 2(3).
- Kristof-Brown, A., Schneider, B., & Su, R. (2023). Person-organization fit theory and research: Conundrums, conclusions, and calls to action. *Personnel Psychology*, 76(2), 375–412. <https://doi.org/10.1111/peps.12581>
- Kurdi, B. A., Alshurideh, M., & Afaishat, T. A. (2020). Employee retention and organizational performance: Evidence from banking industry. *Management Science Letters*, 3981–3990. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.7.011>
- Kusluyan, H., Akova, O., & Kusluyan, S. (2022). Occupational stigma and career commitment: Testing mediation and moderation effects of occupational

- self-esteem. *International Journal of Hospitality Management*, 102, 103149. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2022.103149>
- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablinski, C. J., & Erez, M. (2001). WHY PEOPLE STAY: USING JOB EMBEDDEDNESS TO PREDICT VOLUNTARY TURNOVER. *Academy of Management Journal*, 44(6), 1102–1121. <https://doi.org/10.2307/3069391>
- Mudor, H. (2011). Conceptual framework on the relationship between human resource management practices, job satisfaction, and turnover. *Journal of Economics and Behavioral Studies*, 2(2), 41–49. <https://doi.org/10.22610/jebms.v2i2.220>
- Murtiningsih, R. S. (2020). Human Resource Practices and Organizational Commitment Through Work Satisfaction as a Variable of Mediation. *Proceedings of the International Conference on Management, Accounting, and Economy (ICMAE 2020)*. International Conference on Management, Accounting, and Economy (ICMAE 2020), Jakarta, Indonesia. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200915.006>
- Nelson, A., & Apriyana, T. (2024a). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Retensi Karyawan Di Rumah Sakit Di Kota Batam. *Jurnal Ekuilnemi*, 6(2), 386–397. <https://doi.org/10.36985/mbtz4m32>
- Nelson, A., & Apriyana, T. (2024b). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Retensi Karyawan Di Rumah Sakit Di Kota Batam. *Jurnal Ekuilnemi*, 6(2), 386–397. <https://doi.org/10.36985/mbtz4m32>
- Pan, S. (n.d.). *Employee Retention, Job Performance and HR Practices: A study of E-Commerce Industry*.
- Permatasari, R. I. (2025). *Faktor-faktor yang mempengaruhi retensi staf di kalangan generasi z pada industri perbankan*. 15.
- Ployhart, R. E. (2021). Resources for What? Understanding Performance in the Resource-Based View and Strategic Human Capital Resource Literatures. *Journal of Management*, 47(7), 1771–1786. <https://doi.org/10.1177/01492063211003137>
- Pradhan, R. K., Dash, S., & Jena, L. K. (n.d.). *Do HR Practices Influence Job Satisfaction? Examining the Mediating Role of Employee Engagement in Indian Public Sector Undertakings*.
- Pshdar Abdalla Hamza1, , Baban Jabbar Othman2, , Bayar Gardi3, , Sarhang Sorguli4, , Hassan, Mahmood Aziz5, , Shahla Ali Ahmed6, , Bawan Yassin Sabir7, , Nechirwan Burhan Ismael8, , Bayad Jamal Ali9, & , Govand Anwar. (18). Recruitment and Selection: The Relationship between Recruitment and Selection with Organizational Performance. *International Journal of Engineering, Business and Management (IJEEM)*, [Vol-5, Issue-3, May-Jun, 2021](<https://dx.doi.org/10.22161/ijeem.5.3>), 13. Recruitment

- and Selection: The Relationship between Recruitment and Selection with Organizational Performance. <https://dx.doi.org/10.22161/ijeblm.5.3>
- Rahma Widyawati & Dodi Setiawan Riatmaja. (2022). Pengaruh dimensi kompensasi terhadap motivasi dan kinerja marketing umkm di wilayah yogyakarta. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata dan Perhotelan*, 1(2), 140–147. <https://doi.org/10.55606/jempper.v1i2.369>
- Rombaut, E., & Guerry, M.-A. (2020). The effectiveness of employee retention through an uplift modeling approach. *International Journal of Manpower*, 41(8), 1199–1220. <https://doi.org/10.1108/IJM-04-2019-0184>
- Rurumingratni, D., & Satrya, A. (n.d.). *Hrm practices and turnover intention: the mediating effect of work engagement in the food and beverage industry in indonesia*.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2019). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach* (8th ed.). Wiley Global Education US. <https://bookshelf.vitalsource.com/books/9781119561248>
- Sutanto, E. M., & Kurniawan, M. (2017). The impact of recruitment, employee retention and labor relations to employee performance on batik industry in solo city, indonesia. *International Journal of Business and Society*, 17(2). <https://doi.org/10.33736/ijbs.531.2016>
- Tabouli, E. M. A., Habtoor, N. A., & Nashief S., M. (2016). The Impact of Human Resources Management on Employee Performance: Organizational Commitment Mediator Variable. *Asian Social Science*, 12(9), 176. <https://doi.org/10.5539/ass.v12n9p176>
- Teruna, D., & Ardiansyah, T. (2022). Recruitment Capabilities and Attractive Compensation in Supporting of the Employee Retention Paradigm. *Majalah Ilmiah Bijak*, 19(2), 206–221. <https://doi.org/10.31334/bijak.v19i2.2452>
- Tian, H., Iqbal, S., Akhtar, S., Qalati, S. A., Anwar, F., & Khan, M. A. S. (2020). The Impact of Transformational Leadership on Employee Retention: Mediation and Moderation Through Organizational Citizenship Behavior and Communication. *Frontiers in Psychology*, 11, 314. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00314>
- Turnea, E.-S., Prodan, A., Boldureanu, G., Ciulu, R., Arustei, C. C., & Boldureanu, D. (2020). *The importance of organizational rewards on attracting and retaining students at work*. 19(2).
- Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya, Surabaya, Hernawan, B. D., Srimulyani, V. A., & Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya, Surabaya. (2021). Dampak Kompensasi terhadap Retensi Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Pemediasi. *Reviu Akuntansi, Manajemen, dan Bisnis*, 1(2), 115–125. <https://doi.org/10.35912/rambis.v1i2.888>

- Vardaman, J. M., Allen, D. G., & Rogers, B. L. (2018). We Are Friends but Are We Family? Organizational Identification and Nonfamily Employee Turnover. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 42(2), 290–309. <https://doi.org/10.1177/1042258717749235>
- Waheed, A., Abbas, Q., & Malik, O. (2018). ‘Perceptions of Performance Appraisal Quality’ and Employee Innovative Behavior: Do Psychological Empowerment and ‘Perceptions of HRM System Strength’ Matter? *Behavioral Sciences*, 8(12), 114. <https://doi.org/10.3390/bs8120114>
- Wibawa, I. M. K., Bagia, I. W., & Yulianthini, N. N. (2016). *Analisis kegagalan pelatihan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan*. 4.
- Wijaya, G. V., & Iskandar, H. (2024). Pengaruh Program Pelatihan terhadap Retensi Karyawan di Hotel Alila. *Kaganga: Jurnal Pendidikan Sejarah dan Riset Sosial Humaniora*, 7(2), 827–844. <https://doi.org/10.31539/kaganga.v7i2.10886>
- Wirayudha, C. A., & Adnyani, I. G. A. D. (2020). Kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan retensi karyawan bpr lestari. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(5), 1676. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i05.p02>
- Yesufu, L. O. (n.d.). *The impact of employee type, professional experience and academic discipline on the psychological contract of academics*.

## Lampiran 1 Surat Keterangan Penelitian Dari Perusahaan

### Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Maya Lestari, SE  
Jabatan : GROUP HR Manager

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa yang beridentitas :

Nama : Gede Yeshaya Valarian Ritana  
NPM : 210326207

Nama : Arla Bernanda Br S Meliala  
NPM : 210326160  
Program Studi : Manajemen

Telah selesai melakukan penelitian dan pengambilan data di Motel Mexicola, Bali terhitung mulai tanggal 21 Mei s/d 24 Mei 2025 untuk memperoleh data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Praktik-Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Komitmen Organisasional Di Motel Mexicola”** dan **“Pengaruh Praktik Sumber Daya Manusia Terhadap Retensi Karyawan Di Motel Mexicola”**.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sepenuhnya.

Bali, 21 Mei 2025  
Manager HR  
  
Maya Lestari

## Lampiran 2 Kuesioner Penelitian

### KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Karyawan Motel Mexicola

Di tempat

Dengan Hormat,

Perkenalkan kami Gede Yeshaya Valerian Ritana dan Arla Bernanda Br S Meliala, mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Atmajaya Yogyakarta. Kami sedang melakukan penelitian sebagai bagian dari tugas akhir kami dengan judul **Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Komitmen Organisasional dan Retensi Karyawan di Motel Mexicola**. Dengan ini, memohon kesediaan bapak/ibu untuk menjadi responden dalam penelitian ini, dengan mengisi kuesioner dan memilih jawaban pada kolom yang telah disediakan.

Untuk itu, saya berharap para responden memberikan jawaban yang sebenar-benarnya. Semua tanggapan yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan akademik. Partisipasi dan kesediaan Bapak/Ibu sangat berharga bagi kesuksesan penelitian ini. Atas perhatian dan kerja samanya, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya

Peneliti

Tim Peneliti

## KUESIONER PENELITIAN

### **Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Komitmen Organisasional dan Retensi Karyawan di Motel Mexicola**

#### **I. Identitas Responden**

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Usia :
4. Lama Bekerja (bulan) :
5. Posisi Pekerjaan :

#### **II. Petunjuk Pengisian**

1. Mohon dibaca terlebih dahulu dengan baik dan benar sebelum menjawab setiap pertanyaan.
2. Beri tanda *check-list* (✓) pada salah satu jawaban atau pendapat yang menurut bapak/ibu paling sesuai.

Keterangan :

1. SS (Sangat Setuju)
2. S (Setuju)
3. N (Netral)
4. TS (Tidak Setuju)
5. STS (Sangat Tidak Setuju)



### Praktik-praktik Manajemen Sumber Daya Manusia

#### Rekrutmen dan Seleksi

| No. | Pernyataan                                                                                  | Jawaban |    |   |   |    |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------|---------|----|---|---|----|
| 1   | Perusahaan memiliki proses rekrutmen yang kompetitif dan menarik orang-orang yang kompeten. | STS     | TS | N | S | SS |
| 2   | Proses rekrutmen di perusahaan ini tidak bersifat memihak.                                  | STS     | TS | N | S | SS |
| 3   | Proses seleksi di perusahaan ini tidak bersifat memihak.                                    | STS     | TS | N | S | SS |
| 4   | Semua pengangkatan di perusahaan ini didasarkan pada kemampuan dan prestasi.                | STS     | TS | N | S | SS |

#### Kompensasi dan Tunjangan

| No. | Pernyataan                                                                              | Jawaban |    |   |   |    |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------|---------|----|---|---|----|
| 1   | Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima saat ini.                                 | STS     | TS | N | S | SS |
| 2   | Gaji saya lebih baik dibandingkan dengan orang lain di posisi yang sama di tempat lain. | STS     | TS | N | S | SS |
| 3   | Gaji saya memotivasi saya untuk bekerja lebih baik.                                     | STS     | TS | N | S | SS |
| 4   | Saya akan mendapat penghargaan jika saya meningkatkan hasil kerja saya.                 | STS     | TS | N | S | SS |
| 5   | Tunjangan yang saya dapatkan (selain gaji) lebih baik dibandingkan perusahaan lain.     | STS     | TS | N | S | SS |

#### Pelatihan dan Pengembangan

| No. | Pernyataan                                                                                             | Jawaban |    |   |   |    |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|----|---|---|----|
| 1   | Saya diberikan pelatihan untuk mengembangkan keterampilan baru yang relevan dengan tujuan karier saya. | STS     | TS | N | S | SS |
| 2   | Saya merasa mendapat pelatihan yang cukup untuk dapat bekerja dengan lebih baik.                       | STS     | TS | N | S | SS |

|   |                                                                     |     |    |   |   |    |
|---|---------------------------------------------------------------------|-----|----|---|---|----|
| 3 | Saya diberi pelatihan untuk meningkatkan keahlian yang saya miliki. | STS | TS | N | S | SS |
| 4 | Saya mendapat bimbingan dari mentor untuk merencanakan karier saya. | STS | TS | N | S | SS |
| 5 | Saya mengikuti pelatihan secara rutin dari perusahaan.              | STS | TS | N | S | SS |

#### Penilaian Kinerja

| No. | Pernyataan                                                                 | Jawaban |    |   |   |    |
|-----|----------------------------------------------------------------------------|---------|----|---|---|----|
| 1   | Kualitas kerja saya menjadi penilaian penting dalam evaluasi kinerja.      | STS     | TS | N | S | SS |
| 2   | Saya secara rutin mendapat masukan atau penilaian dari atasan.             | STS     | TS | N | S | SS |
| 3   | Saya puas dengan cara perusahaan menilai kinerja saya.                     | STS     | TS | N | S | SS |
| 4   | Penilaian kinerja dilakukan secara berkala.                                | STS     | TS | N | S | SS |
| 5   | Penilaian tersebut membantu saya mengetahui kelebihan dan kekurangan saya. | STS     | TS | N | S | SS |

#### Pemberdayaan Karyawan

| No. | Pernyataan                                                                        | Jawaban |    |   |   |    |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------------|---------|----|---|---|----|
| 1   | Saya diberi kebebasan untuk menentukan cara menyelesaikan pekerjaan saya sendiri. | STS     | TS | N | S | SS |
| 2   | Saya bisa mengambil keputusan sendiri tanpa harus menunggu atasan.                | STS     | TS | N | S | SS |
| 3   | Pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan dan keahlian saya.                         | STS     | TS | N | S | SS |
| 4   | Saya bisa ikut memutuskan hal baru, seperti layanan atau produk baru.             | STS     | TS | N | S | SS |
| 5   | Saya merasa bisa membantu dan memberdayakan rekan kerja saya.                     | STS     | TS | N | S | SS |

#### Retensi Karyawan

| No. | Pernyataan                                                                     | Jawaban |    |   |   |    |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------|---------|----|---|---|----|
| 1   | Saya ingin memberi kontribusi terbaik saya untuk kesuksesan perusahaan ini.    | STS     | TS | N | S | SS |
| 2   | Saya ingin tetap bekerja di perusahaan ini untuk jangka panjang.               | STS     | TS | N | S | SS |
| 3   | Saya merasa memiliki rasa loyalitas terhadap perusahaan ini.                   | STS     | TS | N | S | SS |
| 4   | Saya merasa ini adalah tempat kerja terbaik bagi saya.                         | STS     | TS | N | S | SS |
| 5   | Saya akan merekomendasikan perusahaan ini kepada teman yang mencari pekerjaan. | STS     | TS | N | S | SS |

#### 1. Profil Responden

| Jenis Kelamin | Usia | Lama Bekerja | Posisi Pekerjaan |
|---------------|------|--------------|------------------|
| Perempuan     | 35   | > 5 tahun    | Floor Spv        |
| Laki-laki     | 34   | > 5 tahun    | Asst Manager     |
| Perempuan     | 42   | > 5 tahun    | Account Payable  |
| Perempuan     | 26   | 1-2 tahun    | Account Payable  |
| Laki-laki     | 36   | > 5 tahun    | Accounting       |
| Laki-laki     | 37   | > 5 tahun    | Accounting       |
| Laki-laki     | 35   | > 5 tahun    | Asst HRM         |
| Laki-laki     | 27   | 1-2 tahun    | IT Support       |
| Perempuan     | 32   | > 5 tahun    | HR Koordinator   |
| Perempuan     | 35   | > 5 tahun    | Accounting       |
| Laki-laki     | 31   | > 5 tahun    | House Keeping    |
| Laki-laki     | 30   | > 5 tahun    | Accounting       |

| <b>Jenis Kelamin</b> | <b>Usia</b> | <b>Lama Bekerja</b> | <b>Posisi Pekerjaan</b> |
|----------------------|-------------|---------------------|-------------------------|
| Laki-laki            | 44          | > 5 tahun           | Head Office             |
| Laki-laki            | 27          | > 5 tahun           | Bartender               |
| Laki-laki            | 41          | > 5 tahun           | Bartender               |
| Laki-laki            | 29          | > 5 tahun           | Barback                 |
| Laki-laki            | 36          | > 5 tahun           | Bar Supervisor          |
| Laki-laki            | 31          | 1-2 tahun           | Barback                 |
| Laki-laki            | 26          | 1-2 tahun           | Bartender               |
| Laki-laki            | 21          | 1-2 tahun           | Bartender               |
| Perempuan            | 26          | 1-2 tahun           | Kasir                   |
| Laki-laki            | 23          | 1-2 tahun           | Cook Helper             |
| Laki-laki            | 21          | 6-12 bulan          | Cook Helper             |
| Perempuan            | 28          | 3-4 tahun           | Kasir                   |
| Laki-laki            | 34          | > 5 tahun           | Waiters                 |
| Perempuan            | 20          | 6-12 bulan          | Runner                  |
| Perempuan            | 20          | 6-12 bulan          | Runner                  |
| Laki-laki            | 24          | 1-2 tahun           | Waiters                 |
| Perempuan            | 20          | 1-2 tahun           | Runner                  |
| Perempuan            | 19          | 6-12 bulan          | Kasir                   |
| Perempuan            | 29          | 3-4 tahun           | Kasir                   |
| Perempuan            | 19          | 6-12 bulan          | Runner                  |

| <b>Jenis Kelamin</b> | <b>Usia</b> | <b>Lama Bekerja</b> | <b>Posisi Pekerjaan</b> |
|----------------------|-------------|---------------------|-------------------------|
| Laki-laki            | 24          | 6-12 bulan          | Waiters                 |
| Perempuan            | 21          | 6-12 bulan          | Hostes                  |
| Perempuan            | 31          | 3-4 tahun           | Waiters                 |
| Laki-laki            | 31          | > 5 tahun           | Bar Supervisor          |
| Laki-laki            | 34          | > 5 tahun           | Barback                 |
| Laki-laki            | 44          | 6-12 bulan          | Cook Helper             |
| Laki-laki            | 25          | 1-2 tahun           | Kitchen                 |
| Laki-laki            | 40          | > 5 tahun           | Cook                    |
| Perempuan            | 26          | 1-2 tahun           | Bartender               |
| Laki-laki            | 30          | > 5 tahun           | Runner                  |
| Laki-laki            | 25          | 1-2 tahun           | Waiters                 |
| Laki-laki            | 26          | 1-2 tahun           | Runner (FnB Service)    |
| Laki-laki            | 21          | 1-2 tahun           | Waiters                 |
| Laki-laki            | 20          | 6-12 bulan          | Runner                  |
| Laki-laki            | 28          | 1-2 tahun           | Runner                  |
| Laki-laki            | 24          | 1-2 tahun           | Runner                  |
| Perempuan            | 21          | 1-2 tahun           | Waiters                 |
| Perempuan            | 23          | 1-2 tahun           | Hostes                  |
| Perempuan            | 23          | 6-12 bulan          | Hostes                  |
| Perempuan            | 21          | 6-12 bulan          | Hostes                  |

| Jenis Kelamin | Usia | Lama Bekerja | Posisi Pekerjaan      |
|---------------|------|--------------|-----------------------|
| Perempuan     | 30   | > 5 tahun    | Kasir                 |
| Laki-laki     | 29   | > 5 tahun    | Supervisor            |
| Laki-laki     | 30   | 3-4 tahun    | Supervisor Floor      |
| Perempuan     | 21   | 6-12 bulan   | Hostes                |
| Perempuan     | 21   | 6-12 bulan   | Hostes                |
| Perempuan     | 19   | 6-12 bulan   | Hostes                |
| Perempuan     | 24   | 1-2 tahun    | Reservation Executive |
| Perempuan     | 20   | 6-12 bulan   | Hostes                |

## 2. Jawaban Responden

| No<br>Responden | Rekrutmen dan Seleksi (X1) |      |      |      | Kompensasi dan Tunjangan (X2) |      |      |      |      |
|-----------------|----------------------------|------|------|------|-------------------------------|------|------|------|------|
|                 | X1.1                       | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X2.1                          | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 |
| 1               | 5                          | 5    | 5    | 5    | 3                             | 4    | 4    | 5    | 4    |
| 2               | 5                          | 4    | 4    | 5    | 3                             | 5    | 3    | 4    | 5    |
| 3               | 5                          | 4    | 4    | 4    | 4                             | 4    | 4    | 4    | 4    |
| 4               | 5                          | 4    | 5    | 4    | 4                             | 4    | 4    | 4    | 4    |
| 5               | 5                          | 5    | 5    | 5    | 4                             | 4    | 4    | 3    | 4    |
| 6               | 5                          | 5    | 5    | 5    | 4                             | 3    | 4    | 3    | 4    |
| 7               | 5                          | 3    | 5    | 5    | 5                             | 5    | 5    | 5    | 4    |

| No<br>Responden | Rekrutmen dan Seleksi (X1) |      |      |      | Kompensasi dan Tunjangan (X2) |      |      |      |      |
|-----------------|----------------------------|------|------|------|-------------------------------|------|------|------|------|
|                 | X1.1                       | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X2.1                          | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 |
| 8               | 5                          | 5    | 5    | 5    | 4                             | 4    | 4    | 3    | 4    |
| 9               | 5                          | 4    | 5    | 5    | 5                             | 5    | 5    | 5    | 4    |
| 10              | 4                          | 5    | 5    | 5    | 5                             | 2    | 5    | 5    | 4    |
| 11              | 5                          | 5    | 5    | 3    | 5                             | 5    | 5    | 5    | 5    |
| 12              | 4                          | 5    | 5    | 4    | 4                             | 3    | 5    | 3    | 4    |
| 13              | 4                          | 4    | 4    | 4    | 3                             | 3    | 4    | 4    | 4    |
| 14              | 5                          | 5    | 5    | 5    | 5                             | 4    | 3    | 5    | 5    |
| 15              | 5                          | 5    | 5    | 5    | 4                             | 5    | 5    | 4    | 5    |
| 16              | 5                          | 4    | 5    | 4    | 3                             | 3    | 4    | 5    | 4    |
| 17              | 5                          | 4    | 5    | 5    | 4                             | 5    | 5    | 5    | 5    |
| 18              | 5                          | 5    | 5    | 5    | 4                             | 4    | 4    | 3    | 4    |
| 19              | 5                          | 5    | 5    | 5    | 4                             | 4    | 5    | 4    | 4    |
| 20              | 5                          | 5    | 5    | 5    | 5                             | 4    | 3    | 5    | 3    |
| 21              | 5                          | 4    | 4    | 3    | 3                             | 3    | 4    | 3    | 1    |
| 22              | 3                          | 3    | 3    | 4    | 5                             | 4    | 4    | 4    | 4    |
| 23              | 5                          | 4    | 5    | 4    | 4                             | 4    | 4    | 5    | 4    |
| 24              | 5                          | 5    | 4    | 5    | 4                             | 3    | 2    | 4    | 4    |
| 25              | 5                          | 5    | 5    | 5    | 4                             | 4    | 4    | 4    | 4    |
| 26              | 5                          | 5    | 5    | 5    | 5                             | 4    | 4    | 4    | 3    |
| 27              | 4                          | 4    | 4    | 5    | 4                             | 2    | 2    | 4    | 3    |

| No<br>Responden | Rekrutmen dan Seleksi (X1) |      |      |      | Kompensasi dan Tunjangan (X2) |      |      |      |      |
|-----------------|----------------------------|------|------|------|-------------------------------|------|------|------|------|
|                 | X1.1                       | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X2.1                          | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 |
| 28              | 4                          | 3    | 3    | 3    | 2                             | 2    | 3    | 4    | 3    |
| 29              | 4                          | 4    | 4    | 4    | 3                             | 4    | 4    | 4    | 3    |
| 30              | 4                          | 4    | 4    | 3    | 4                             | 2    | 4    | 4    | 3    |
| 31              | 5                          | 5    | 5    | 5    | 3                             | 4    | 4    | 4    | 4    |
| 32              | 4                          | 5    | 4    | 5    | 4                             | 5    | 3    | 4    | 3    |
| 33              | 5                          | 5    | 5    | 5    | 4                             | 3    | 4    | 4    | 3    |
| 34              | 4                          | 4    | 3    | 4    | 3                             | 3    | 2    | 3    | 3    |
| 35              | 5                          | 5    | 4    | 4    | 3                             | 4    | 4    | 4    | 4    |
| 36              | 5                          | 5    | 5    | 5    | 3                             | 4    | 5    | 5    | 3    |
| 37              | 4                          | 4    | 4    | 4    | 4                             | 3    | 5    | 5    | 5    |
| 38              | 5                          | 1    | 1    | 5    | 5                             | 5    | 5    | 5    | 5    |
| 39              | 4                          | 4    | 4    | 4    | 3                             | 3    | 3    | 4    | 4    |
| 40              | 3                          | 3    | 2    | 2    | 4                             | 4    | 4    | 4    | 4    |
| 41              | 5                          | 4    | 3    | 5    | 4                             | 3    | 3    | 3    | 3    |
| 42              | 5                          | 5    | 5    | 4    | 3                             | 4    | 4    | 5    | 5    |
| 43              | 5                          | 5    | 5    | 5    | 3                             | 3    | 4    | 5    | 3    |
| 44              | 5                          | 5    | 5    | 5    | 5                             | 5    | 5    | 5    | 4    |
| 45              | 5                          | 4    | 5    | 5    | 3                             | 3    | 4    | 4    | 4    |
| 46              | 5                          | 5    | 5    | 4    | 3                             | 3    | 4    | 4    | 3    |
| 47              | 4                          | 4    | 4    | 4    | 3                             | 3    | 3    | 3    | 4    |

| No<br>Responden | Rekrutmen dan Seleksi (X1) |      |      |      | Kompensasi dan Tunjangan (X2) |      |      |      |      |
|-----------------|----------------------------|------|------|------|-------------------------------|------|------|------|------|
|                 | X1.1                       | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X2.1                          | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 |
| 48              | 5                          | 5    | 3    | 4    | 2                             | 3    | 3    | 3    | 4    |
| 49              | 4                          | 4    | 3    | 5    | 3                             | 3    | 4    | 5    | 4    |
| 50              | 5                          | 2    | 5    | 5    | 2                             | 3    | 3    | 4    | 3    |
| 51              | 4                          | 4    | 4    | 4    | 3                             | 3    | 3    | 3    | 3    |
| 52              | 5                          | 4    | 4    | 4    | 3                             | 3    | 4    | 3    | 3    |
| 53              | 4                          | 4    | 4    | 3    | 3                             | 4    | 4    | 4    | 3    |
| 54              | 4                          | 4    | 4    | 5    | 4                             | 4    | 4    | 4    | 4    |
| 55              | 3                          | 2    | 2    | 2    | 3                             | 3    | 3    | 3    | 4    |
| 56              | 5                          | 5    | 3    | 5    | 4                             | 2    | 5    | 5    | 2    |
| 57              | 4                          | 3    | 2    | 3    | 3                             | 3    | 3    | 3    | 4    |
| 58              | 5                          | 5    | 5    | 5    | 3                             | 2    | 4    | 4    | 3    |
| 59              | 5                          | 5    | 5    | 5    | 4                             | 3    | 4    | 4    | 3    |
| 60              | 5                          | 4    | 4    | 5    | 4                             | 3    | 4    | 5    | 4    |

| No<br>Responde<br>n | Pelatihan dan Pengembangan<br>(X3) |          |          |          |          | Penilaian Kinerja (X4) |          |          |          |          |
|---------------------|------------------------------------|----------|----------|----------|----------|------------------------|----------|----------|----------|----------|
|                     | X3.<br>1                           | X3.<br>2 | X3.<br>3 | X3.<br>4 | X3.<br>5 | X4.<br>1               | X4.<br>2 | X4.<br>3 | X4.<br>4 | X4.<br>5 |
|                     |                                    |          |          |          |          |                        |          |          |          |          |
| 1                   | 5                                  | 5        | 4        | 4        | 4        | 5                      | 4        | 4        | 4        | 5        |
| 2                   | 4                                  | 4        | 5        | 4        | 4        | 4                      | 3        | 3        | 4        | 5        |

| No<br>Responde<br>n | Pelatihan dan Pengembangan<br>(X3) |     |     |     |     | Penilaian Kinerja (X4) |     |     |     |     |
|---------------------|------------------------------------|-----|-----|-----|-----|------------------------|-----|-----|-----|-----|
|                     | X3.                                | X3. | X3. | X3. | X3. | X4.                    | X4. | X4. | X4. | X4. |
|                     | 1                                  | 2   | 3   | 4   | 5   | 1                      | 2   | 3   | 4   | 5   |
| 3                   | 4                                  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4                      | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 4                   | 4                                  | 4   | 4   | 3   | 3   | 5                      | 3   | 4   | 4   | 4   |
| 5                   | 4                                  | 5   | 4   | 5   | 4   | 5                      | 4   | 3   | 5   | 5   |
| 6                   | 4                                  | 5   | 4   | 5   | 4   | 4                      | 5   | 3   | 4   | 5   |
| 7                   | 4                                  | 4   | 4   | 5   | 3   | 5                      | 5   | 5   | 5   | 4   |
| 8                   | 3                                  | 3   | 3   | 4   | 3   | 4                      | 4   | 3   | 4   | 3   |
| 9                   | 5                                  | 4   | 3   | 4   | 3   | 4                      | 4   | 4   | 5   | 5   |
| 10                  | 4                                  | 4   | 3   | 4   | 3   | 5                      | 3   | 4   | 3   | 5   |
| 11                  | 5                                  | 5   | 5   | 5   | 4   | 5                      | 5   | 5   | 5   | 5   |
| 12                  | 3                                  | 4   | 3   | 5   | 3   | 4                      | 4   | 4   | 5   | 4   |
| 13                  | 3                                  | 4   | 3   | 3   | 3   | 4                      | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 14                  | 5                                  | 4   | 4   | 3   | 3   | 3                      | 5   | 4   | 3   | 4   |
| 15                  | 5                                  | 5   | 5   | 4   | 4   | 5                      | 5   | 5   | 5   | 5   |
| 16                  | 4                                  | 5   | 4   | 3   | 3   | 5                      | 4   | 4   | 5   | 4   |
| 17                  | 5                                  | 5   | 5   | 4   | 4   | 5                      | 4   | 4   | 4   | 5   |
| 18                  | 4                                  | 4   | 5   | 5   | 4   | 5                      | 4   | 4   | 5   | 4   |
| 19                  | 5                                  | 5   | 5   | 4   | 5   | 5                      | 5   | 4   | 5   | 4   |
| 20                  | 4                                  | 4   | 5   | 5   | 5   | 5                      | 5   | 4   | 5   | 4   |

| No<br>Responde<br>n | Pelatihan dan Pengembangan<br>(X3) |     |     |     |     | Penilaian Kinerja (X4) |     |     |     |     |
|---------------------|------------------------------------|-----|-----|-----|-----|------------------------|-----|-----|-----|-----|
|                     | X3.                                | X3. | X3. | X3. | X3. | X4.                    | X4. | X4. | X4. | X4. |
|                     | 1                                  | 2   | 3   | 4   | 5   | 1                      | 2   | 3   | 4   | 5   |
| 21                  | 3                                  | 3   | 3   | 3   | 2   | 3                      | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 22                  | 4                                  | 5   | 4   | 3   | 5   | 4                      | 4   | 4   | 3   | 4   |
| 23                  | 5                                  | 5   | 5   | 5   | 5   | 4                      | 5   | 4   | 5   | 4   |
| 24                  | 1                                  | 4   | 5   | 4   | 4   | 4                      | 4   | 3   | 4   | 4   |
| 25                  | 4                                  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4                      | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 26                  | 5                                  | 4   | 5   | 4   | 4   | 5                      | 4   | 3   | 5   | 4   |
| 27                  | 5                                  | 5   | 5   | 4   | 4   | 4                      | 4   | 4   | 5   | 4   |
| 28                  | 4                                  | 4   | 4   | 3   | 4   | 3                      | 3   | 4   | 4   | 3   |
| 29                  | 4                                  | 4   | 4   | 4   | 4   | 5                      | 4   | 4   | 3   | 4   |
| 30                  | 4                                  | 4   | 5   | 5   | 5   | 4                      | 3   | 3   | 5   | 3   |
| 31                  | 4                                  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4                      | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 32                  | 4                                  | 3   | 4   | 3   | 4   | 3                      | 3   | 3   | 2   | 3   |
| 33                  | 5                                  | 5   | 5   | 5   | 5   | 4                      | 4   | 3   | 5   | 5   |
| 34                  | 3                                  | 3   | 3   | 3   | 3   | 4                      | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 35                  | 4                                  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4                      | 3   | 5   | 4   | 4   |
| 36                  | 4                                  | 4   | 4   | 4   | 3   | 4                      | 5   | 3   | 5   | 5   |
| 37                  | 4                                  | 5   | 5   | 5   | 3   | 4                      | 4   | 4   | 5   | 5   |
| 38                  | 5                                  | 5   | 5   | 5   | 5   | 5                      | 5   | 5   | 5   | 5   |

| No<br>Responde<br>n | Pelatihan dan Pengembangan<br>(X3) |     |     |     |     | Penilaian Kinerja (X4) |     |     |     |     |
|---------------------|------------------------------------|-----|-----|-----|-----|------------------------|-----|-----|-----|-----|
|                     | X3.                                | X3. | X3. | X3. | X3. | X4.                    | X4. | X4. | X4. | X4. |
|                     | 1                                  | 2   | 3   | 4   | 5   | 1                      | 2   | 3   | 4   | 5   |
| 39                  | 4                                  | 3   | 4   | 3   | 4   | 4                      | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 40                  | 4                                  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4                      | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 41                  | 3                                  | 3   | 3   | 3   | 2   | 4                      | 4   | 3   | 4   | 2   |
| 42                  | 5                                  | 5   | 5   | 5   | 5   | 4                      | 4   | 3   | 4   | 4   |
| 43                  | 4                                  | 4   | 3   | 4   | 3   | 5                      | 5   | 5   | 5   | 5   |
| 44                  | 5                                  | 5   | 5   | 5   | 5   | 5                      | 5   | 5   | 5   | 3   |
| 45                  | 4                                  | 3   | 4   | 4   | 5   | 4                      | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 46                  | 4                                  | 4   | 4   | 3   | 3   | 4                      | 4   | 4   | 4   | 3   |
| 47                  | 3                                  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3                      | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 48                  | 4                                  | 4   | 4   | 4   | 3   | 4                      | 3   | 5   | 4   | 3   |
| 49                  | 3                                  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4                      | 3   | 4   | 4   | 5   |
| 50                  | 4                                  | 3   | 3   | 4   | 4   | 4                      | 4   | 4   | 4   | 3   |
| 51                  | 3                                  | 3   | 3   | 3   | 2   | 3                      | 4   | 3   | 4   | 4   |
| 52                  | 4                                  | 3   | 3   | 3   | 3   | 4                      | 3   | 4   | 4   | 3   |
| 53                  | 3                                  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3                      | 4   | 3   | 3   | 3   |
| 54                  | 4                                  | 4   | 4   | 3   | 4   | 3                      | 4   | 4   | 4   | 5   |
| 55                  | 4                                  | 4   | 4   | 4   | 4   | 3                      | 5   | 4   | 5   | 3   |
| 56                  | 4                                  | 3   | 4   | 3   | 4   | 3                      | 3   | 2   | 3   | 3   |

| No<br>Responde<br>n | Pelatihan dan Pengembangan<br>(X3) |     |     |     |     | Penilaian Kinerja (X4) |     |     |     |     |
|---------------------|------------------------------------|-----|-----|-----|-----|------------------------|-----|-----|-----|-----|
|                     | X3.                                | X3. | X3. | X3. | X3. | X4.                    | X4. | X4. | X4. | X4. |
|                     | 1                                  | 2   | 3   | 4   | 5   | 1                      | 2   | 3   | 4   | 5   |
| 57                  | 3                                  | 3   | 3   | 3   | 3   | 4                      | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 58                  | 5                                  | 3   | 4   | 4   | 4   | 4                      | 5   | 3   | 4   | 4   |
| 59                  | 4                                  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4                      | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 60                  | 4                                  | 5   | 3   | 4   | 4   | 4                      | 4   | 3   | 4   | 4   |

| No<br>Responden | Pemberdayaan Karyawan |      |      |      |      | Retensi Karyawan (Y) |     |     |     |     |
|-----------------|-----------------------|------|------|------|------|----------------------|-----|-----|-----|-----|
|                 | X5.1                  | X5.2 | X5.3 | X5.4 | X5.5 | Y.1                  | Y.2 | Y.3 | Y.4 | Y.5 |
| 1               | 4                     | 3    | 4    | 4    | 4    | 4                    | 4   | 5   | 4   | 5   |
| 2               | 3                     | 4    | 3    | 4    | 5    | 4                    | 5   | 5   | 5   | 4   |
| 3               | 3                     | 2    | 4    | 2    | 3    | 4                    | 4   | 4   | 5   | 4   |
| 4               | 3                     | 3    | 3    | 3    | 3    | 4                    | 4   | 4   | 5   | 3   |
| 5               | 4                     | 3    | 2    | 3    | 2    | 5                    | 4   | 4   | 3   | 4   |
| 6               | 3                     | 2    | 2    | 3    | 3    | 4                    | 5   | 4   | 4   | 4   |
| 7               | 4                     | 3    | 5    | 5    | 5    | 5                    | 5   | 5   | 4   | 5   |
| 8               | 4                     | 3    | 3    | 4    | 3    | 4                    | 4   | 3   | 4   | 4   |
| 9               | 4                     | 2    | 4    | 3    | 3    | 5                    | 5   | 3   | 4   | 5   |
| 10              | 4                     | 3    | 3    | 3    | 5    | 4                    | 5   | 4   | 5   | 4   |
| 11              | 4                     | 5    | 4    | 3    | 3    | 5                    | 5   | 5   | 5   | 5   |

| No<br>Responden | Pemberdayaan Karyawan |      |      |      |      | Retensi Karyawan (Y) |     |     |     |     |
|-----------------|-----------------------|------|------|------|------|----------------------|-----|-----|-----|-----|
|                 | X5.1                  | X5.2 | X5.3 | X5.4 | X5.5 | Y.1                  | Y.2 | Y.3 | Y.4 | Y.5 |
| 12              | 4                     | 3    | 5    | 4    | 4    | 5                    | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 13              | 4                     | 3    | 3    | 4    | 4    | 4                    | 4   | 3   | 4   | 4   |
| 14              | 3                     | 2    | 2    | 3    | 4    | 4                    | 4   | 5   | 5   | 4   |
| 15              | 4                     | 5    | 3    | 5    | 5    | 5                    | 5   | 5   | 5   | 5   |
| 16              | 4                     | 4    | 5    | 4    | 2    | 4                    | 4   | 5   | 4   | 3   |
| 17              | 3                     | 3    | 3    | 3    | 3    | 4                    | 4   | 4   | 5   | 5   |
| 18              | 4                     | 4    | 3    | 5    | 4    | 4                    | 4   | 5   | 5   | 5   |
| 19              | 3                     | 3    | 4    | 3    | 3    | 5                    | 4   | 5   | 5   | 5   |
| 20              | 5                     | 3    | 4    | 3    | 3    | 5                    | 4   | 5   | 5   | 5   |
| 21              | 3                     | 2    | 2    | 2    | 2    | 5                    | 3   | 3   | 3   | 4   |
| 22              | 2                     | 3    | 1    | 3    | 2    | 5                    | 3   | 5   | 5   | 5   |
| 23              | 4                     | 4    | 4    | 4    | 4    | 5                    | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 24              | 4                     | 3    | 4    | 5    | 4    | 4                    | 4   | 4   | 5   | 4   |
| 25              | 4                     | 4    | 3    | 4    | 4    | 4                    | 4   | 4   | 5   | 4   |
| 26              | 4                     | 2    | 3    | 4    | 3    | 5                    | 5   | 5   | 4   | 4   |
| 27              | 3                     | 4    | 3    | 2    | 4    | 5                    | 4   | 5   | 5   | 4   |
| 28              | 4                     | 2    | 2    | 4    | 5    | 4                    | 4   | 3   | 4   | 3   |
| 29              | 4                     | 3    | 4    | 3    | 4    | 4                    | 3   | 4   | 4   | 4   |
| 30              | 4                     | 3    | 3    | 3    | 3    | 3                    | 3   | 4   | 5   | 5   |
| 31              | 3                     | 2    | 4    | 2    | 4    | 5                    | 5   | 4   | 4   | 4   |

| No<br>Responden | Pemberdayaan Karyawan |      |      |      |      | Retensi Karyawan (Y) |     |     |     |     |
|-----------------|-----------------------|------|------|------|------|----------------------|-----|-----|-----|-----|
|                 | X5.1                  | X5.2 | X5.3 | X5.4 | X5.5 | Y.1                  | Y.2 | Y.3 | Y.4 | Y.5 |
| 32              | 5                     | 4    | 4    | 5    | 5    | 5                    | 4   | 4   | 5   | 5   |
| 33              | 5                     | 3    | 5    | 4    | 3    | 5                    | 4   | 5   | 5   | 4   |
| 34              | 3                     | 3    | 3    | 3    | 3    | 3                    | 3   | 4   | 3   | 4   |
| 35              | 4                     | 3    | 4    | 3    | 4    | 4                    | 3   | 4   | 3   | 4   |
| 36              | 4                     | 3    | 2    | 3    | 5    | 4                    | 4   | 5   | 5   | 5   |
| 37              | 4                     | 4    | 4    | 5    | 5    | 4                    | 4   | 5   | 5   | 5   |
| 38              | 5                     | 5    | 5    | 5    | 5    | 5                    | 5   | 5   | 5   | 5   |
| 39              | 4                     | 4    | 4    | 4    | 4    | 4                    | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 40              | 4                     | 4    | 4    | 4    | 4    | 4                    | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 41              | 5                     | 4    | 2    | 3    | 3    | 4                    | 4   | 2   | 4   | 3   |
| 42              | 4                     | 4    | 3    | 4    | 4    | 5                    | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 43              | 5                     | 4    | 3    | 5    | 4    | 5                    | 4   | 5   | 4   | 5   |
| 44              | 3                     | 3    | 4    | 5    | 4    | 4                    | 5   | 4   | 5   | 4   |
| 45              | 3                     | 4    | 2    | 3    | 4    | 4                    | 4   | 4   | 5   | 5   |
| 46              | 3                     | 3    | 4    | 4    | 4    | 4                    | 3   | 4   | 4   | 4   |
| 47              | 3                     | 2    | 3    | 4    | 3    | 3                    | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 48              | 4                     | 3    | 3    | 3    | 5    | 4                    | 3   | 3   | 3   | 5   |
| 49              | 4                     | 3    | 3    | 4    | 3    | 4                    | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 50              | 4                     | 3    | 4    | 4    | 4    | 5                    | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 51              | 3                     | 4    | 3    | 3    | 3    | 4                    | 4   | 4   | 4   | 4   |

| No<br>Responden | Pemberdayaan Karyawan |      |      |      |      | Retensi Karyawan (Y) |     |     |     |     |
|-----------------|-----------------------|------|------|------|------|----------------------|-----|-----|-----|-----|
|                 | X5.1                  | X5.2 | X5.3 | X5.4 | X5.5 | Y.1                  | Y.2 | Y.3 | Y.4 | Y.5 |
| 52              | 3                     | 3    | 3    | 3    | 4    | 4                    | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 53              | 4                     | 3    | 2    | 4    | 3    | 3                    | 3   | 3   | 4   | 4   |
| 54              | 4                     | 3    | 4    | 3    | 3    | 4                    | 4   | 4   | 4   | 3   |
| 55              | 5                     | 3    | 4    | 3    | 4    | 5                    | 3   | 4   | 3   | 4   |
| 56              | 4                     | 5    | 4    | 3    | 4    | 4                    | 4   | 4   | 4   | 3   |
| 57              | 4                     | 3    | 3    | 4    | 3    | 4                    | 3   | 3   | 3   | 4   |
| 58              | 3                     | 4    | 2    | 4    | 3    | 5                    | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 59              | 4                     | 4    | 4    | 4    | 4    | 4                    | 4   | 4   | 4   | 5   |
| 60              | 3                     | 5    | 4    | 2    | 3    | 5                    | 4   | 5   | 4   | 5   |

### Lampiran 3 Hasil Olah Data

#### 1. Uji Statistik Deskriptif Responden

#### Statistics

|   |         | Jenis Kelamin | Usia | Lama Bekerja | Posisi Pekerjaan |
|---|---------|---------------|------|--------------|------------------|
| N | Valid   | 60            | 60   | 60           | 60               |
|   | Missing | 0             | 0    | 0            | 0                |

### Jenis Kelamin

|       |           | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Laki-laki | 34        | 56,7    | 56,7          | 56,7               |
|       | Perempuan | 26        | 43,3    | 43,3          | 100,0              |
|       | Total     | 60        | 100,0   | 100,0         |                    |

### Usia

|       |             | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 19-25 tahun | 25        | 41,7    | 41,7          | 41,7               |
|       | 26-30 tahun | 16        | 26,7    | 26,7          | 68,3               |
|       | 31-35 tahun | 11        | 18,3    | 18,3          | 86,7               |
|       | 36-40 tahun | 4         | 6,7     | 6,7           | 93,3               |
|       | >40         | 4         | 6,7     | 6,7           | 100,0              |
|       | Total       | 60        | 100,0   | 100,0         |                    |

### Lama Bekerja

|       |            | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 6-12 bulan | 17        | 28,3    | 28,3          | 28,3               |
|       | 1-2 tahun  | 16        | 26,7    | 26,7          | 55,0               |
|       | 3-4 tahun  | 4         | 6,7     | 6,7           | 61,7               |
|       | >5 tahun   | 23        | 38,3    | 38,3          | 100,0              |
|       | Total      | 60        | 100,0   | 100,0         |                    |

### Posisi Pekerjaan

|       |                      | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|----------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Front office (venue) | 44        | 73,3    | 73,3          | 73,3               |
|       | Back Office          | 16        | 26,7    | 26,7          | 100,0              |
|       | Total                | 60        | 100,0   | 100,0         |                    |

## 2. Uji Validitas

### a. Uji Validitas Rekrutmen dan Seleksi

### Correlations

|                     |                     | x1.1   | x1.2   | x1.3   | x1.4   | Rekrutmend<br>anSeleksi |
|---------------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|-------------------------|
| x1.1                | Pearson Correlation | 1      | ,432** | ,561** | ,582** | ,761**                  |
|                     | Sig. (2-tailed)     |        | ,001   | ,000   | ,000   | ,000                    |
|                     | N                   | 60     | 60     | 60     | 60     | 60                      |
| x1.2                | Pearson Correlation | ,432** | 1      | ,656** | ,396** | ,803**                  |
|                     | Sig. (2-tailed)     | ,001   |        | ,000   | ,002   | ,000                    |
|                     | N                   | 60     | 60     | 60     | 60     | 60                      |
| x1.3                | Pearson Correlation | ,561** | ,656** | 1      | ,478** | ,869**                  |
|                     | Sig. (2-tailed)     | ,000   | ,000   |        | ,000   | ,000                    |
|                     | N                   | 60     | 60     | 60     | 60     | 60                      |
| x1.4                | Pearson Correlation | ,582** | ,396** | ,478** | 1      | ,753**                  |
|                     | Sig. (2-tailed)     | ,000   | ,002   | ,000   |        | ,000                    |
|                     | N                   | 60     | 60     | 60     | 60     | 60                      |
| RekrutmendanSeleksi | Pearson Correlation | ,761** | ,803** | ,869** | ,753** | 1                       |
|                     | Sig. (2-tailed)     | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   |                         |
|                     | N                   | 60     | 60     | 60     | 60     | 60                      |

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

### b. Uji Validitas Kompensasi dan Tunjangan

### Correlations

|                         |                     | x2.1   | x2.2   | x2.3   | x2.4   | x2.5   | Kompensasi<br>danTunjangan |
|-------------------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|----------------------------|
| x2.1                    | Pearson Correlation | 1      | ,417** | ,395** | ,353** | ,266*  | ,706**                     |
|                         | Sig. (2-tailed)     |        | ,001   | ,002   | ,006   | ,040   | ,000                       |
|                         | N                   | 60     | 60     | 60     | 60     | 60     | 60                         |
| x2.2                    | Pearson Correlation | ,417** | 1      | ,349** | ,268*  | ,495** | ,747**                     |
|                         | Sig. (2-tailed)     | ,001   |        | ,006   | ,038   | ,000   | ,000                       |
|                         | N                   | 60     | 60     | 60     | 60     | 60     | 60                         |
| x2.3                    | Pearson Correlation | ,395** | ,349** | 1      | ,444** | ,230   | ,695**                     |
|                         | Sig. (2-tailed)     | ,002   | ,006   |        | ,000   | ,077   | ,000                       |
|                         | N                   | 60     | 60     | 60     | 60     | 60     | 60                         |
| x2.4                    | Pearson Correlation | ,353** | ,268*  | ,444** | 1      | ,274*  | ,659**                     |
|                         | Sig. (2-tailed)     | ,006   | ,038   | ,000   |        | ,034   | ,000                       |
|                         | N                   | 60     | 60     | 60     | 60     | 60     | 60                         |
| x2.5                    | Pearson Correlation | ,266*  | ,495** | ,230   | ,274*  | 1      | ,653**                     |
|                         | Sig. (2-tailed)     | ,040   | ,000   | ,077   | ,034   |        | ,000                       |
|                         | N                   | 60     | 60     | 60     | 60     | 60     | 60                         |
| Kompensasi danTunjangan | Pearson Correlation | ,706** | ,747** | ,695** | ,659** | ,653** | 1                          |
|                         | Sig. (2-tailed)     | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   |                            |
|                         | N                   | 60     | 60     | 60     | 60     | 60     | 60                         |

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### c. Uji Validitas Pelatihan dan Pengembangan

### Correlations

|                            |                     | x3.1   | x3.2   | x3.3   | x3.4   | x3.5   | Pelatihan dan Pengembangan |
|----------------------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|----------------------------|
| x3.1                       | Pearson Correlation | 1      | ,538** | ,500** | ,358** | ,478** | ,731**                     |
|                            | Sig. (2-tailed)     |        | ,000   | ,000   | ,005   | ,000   | ,000                       |
|                            | N                   | 60     | 60     | 60     | 60     | 60     | 60                         |
| x3.2                       | Pearson Correlation | ,538** | 1      | ,615** | ,563** | ,478** | ,805**                     |
|                            | Sig. (2-tailed)     | ,000   |        | ,000   | ,000   | ,000   | ,000                       |
|                            | N                   | 60     | 60     | 60     | 60     | 60     | 60                         |
| x3.3                       | Pearson Correlation | ,500** | ,615** | 1      | ,552** | ,692** | ,851**                     |
|                            | Sig. (2-tailed)     | ,000   | ,000   |        | ,000   | ,000   | ,000                       |
|                            | N                   | 60     | 60     | 60     | 60     | 60     | 60                         |
| x3.4                       | Pearson Correlation | ,358** | ,563** | ,552** | 1      | ,509** | ,752**                     |
|                            | Sig. (2-tailed)     | ,005   | ,000   | ,000   |        | ,000   | ,000                       |
|                            | N                   | 60     | 60     | 60     | 60     | 60     | 60                         |
| x3.5                       | Pearson Correlation | ,478** | ,478** | ,692** | ,509** | 1      | ,806**                     |
|                            | Sig. (2-tailed)     | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   |        | ,000                       |
|                            | N                   | 60     | 60     | 60     | 60     | 60     | 60                         |
| Pelatihan dan Pengembangan | Pearson Correlation | ,731** | ,805** | ,851** | ,752** | ,806** | 1                          |
|                            | Sig. (2-tailed)     | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   |                            |
|                            | N                   | 60     | 60     | 60     | 60     | 60     | 60                         |

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

### d. Uji Validitas Penilaian Kinerja

### Correlations

|                   |                     | x4.1   | x4.2   | x4.3   | x4.4   | x4.5   | Penilaian Kinerja |
|-------------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|-------------------|
| x4.1              | Pearson Correlation | 1      | ,331** | ,461** | ,504** | ,431** | ,747**            |
|                   | Sig. (2-tailed)     |        | ,010   | ,000   | ,000   | ,001   | ,000              |
|                   | N                   | 60     | 60     | 60     | 60     | 60     | 60                |
| x4.2              | Pearson Correlation | ,331** | 1      | ,338** | ,549** | ,340** | ,708**            |
|                   | Sig. (2-tailed)     | ,010   |        | ,008   | ,000   | ,008   | ,000              |
|                   | N                   | 60     | 60     | 60     | 60     | 60     | 60                |
| x4.3              | Pearson Correlation | ,461** | ,338** | 1      | ,389** | ,266*  | ,672**            |
|                   | Sig. (2-tailed)     | ,000   | ,008   |        | ,002   | ,040   | ,000              |
|                   | N                   | 60     | 60     | 60     | 60     | 60     | 60                |
| x4.4              | Pearson Correlation | ,504** | ,549** | ,389** | 1      | ,382** | ,789**            |
|                   | Sig. (2-tailed)     | ,000   | ,000   | ,002   |        | ,003   | ,000              |
|                   | N                   | 60     | 60     | 60     | 60     | 60     | 60                |
| x4.5              | Pearson Correlation | ,431** | ,340** | ,266*  | ,382** | 1      | ,686**            |
|                   | Sig. (2-tailed)     | ,001   | ,008   | ,040   | ,003   |        | ,000              |
|                   | N                   | 60     | 60     | 60     | 60     | 60     | 60                |
| Penilaian Kinerja | Pearson Correlation | ,747** | ,708** | ,672** | ,789** | ,686** | 1                 |
|                   | Sig. (2-tailed)     | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   |                   |
|                   | N                   | 60     | 60     | 60     | 60     | 60     | 60                |

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### e. Uji Validitas Pemberdayaan

### Correlations

|                      |                     | x5.1   | x5.2   | x5.3   | x5.4   | x5.5   | PemberdayaanKaryawan |
|----------------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|----------------------|
| x5.1                 | Pearson Correlation | 1      | ,249   | ,382** | ,420** | ,281*  | ,672**               |
|                      | Sig. (2-tailed)     |        | ,055   | ,003   | ,001   | ,030   | ,000                 |
|                      | N                   | 60     | 60     | 60     | 60     | 60     | 60                   |
| x5.2                 | Pearson Correlation | ,249   | 1      | ,216   | ,277*  | ,244   | ,603**               |
|                      | Sig. (2-tailed)     | ,055   |        | ,097   | ,032   | ,060   | ,000                 |
|                      | N                   | 60     | 60     | 60     | 60     | 60     | 60                   |
| x5.3                 | Pearson Correlation | ,382** | ,216   | 1      | ,256*  | ,221   | ,648**               |
|                      | Sig. (2-tailed)     | ,003   | ,097   |        | ,049   | ,090   | ,000                 |
|                      | N                   | 60     | 60     | 60     | 60     | 60     | 60                   |
| x5.4                 | Pearson Correlation | ,420** | ,277*  | ,256*  | 1      | ,421** | ,719**               |
|                      | Sig. (2-tailed)     | ,001   | ,032   | ,049   |        | ,001   | ,000                 |
|                      | N                   | 60     | 60     | 60     | 60     | 60     | 60                   |
| x5.5                 | Pearson Correlation | ,281*  | ,244   | ,221   | ,421** | 1      | ,660**               |
|                      | Sig. (2-tailed)     | ,030   | ,060   | ,090   | ,001   |        | ,000                 |
|                      | N                   | 60     | 60     | 60     | 60     | 60     | 60                   |
| PemberdayaanKaryawan | Pearson Correlation | ,672** | ,603** | ,648** | ,719** | ,660** | 1                    |
|                      | Sig. (2-tailed)     | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   |                      |
|                      | N                   | 60     | 60     | 60     | 60     | 60     | 60                   |

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## f. Uji Validitas Retensi

### Correlations

|                 |                     | y.1    | y.2    | y.3    | y.4    | y.5    | RetensiKaryawan |
|-----------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|-----------------|
| y.1             | Pearson Correlation | 1      | ,404** | ,419** | ,166   | ,309** | ,631**          |
|                 | Sig. (2-tailed)     |        | ,000   | ,000   | ,123   | ,003   | ,000            |
|                 | N                   | 88     | 88     | 88     | 88     | 88     | 88              |
| y.2             | Pearson Correlation | ,404** | 1      | ,382** | ,557** | ,157   | ,696**          |
|                 | Sig. (2-tailed)     | ,000   |        | ,000   | ,000   | ,143   | ,000            |
|                 | N                   | 88     | 88     | 88     | 88     | 88     | 88              |
| y.3             | Pearson Correlation | ,419** | ,382** | 1      | ,529** | ,484** | ,811**          |
|                 | Sig. (2-tailed)     | ,000   | ,000   |        | ,000   | ,000   | ,000            |
|                 | N                   | 88     | 88     | 88     | 88     | 88     | 88              |
| y.4             | Pearson Correlation | ,166   | ,557** | ,529** | 1      | ,345** | ,745**          |
|                 | Sig. (2-tailed)     | ,123   | ,000   | ,000   |        | ,001   | ,000            |
|                 | N                   | 88     | 88     | 88     | 88     | 88     | 88              |
| y.5             | Pearson Correlation | ,309** | ,157   | ,484** | ,345** | 1      | ,651**          |
|                 | Sig. (2-tailed)     | ,003   | ,143   | ,000   | ,001   |        | ,000            |
|                 | N                   | 88     | 88     | 88     | 88     | 88     | 88              |
| RetensiKaryawan | Pearson Correlation | ,631** | ,696** | ,811** | ,745** | ,651** | 1               |
|                 | Sig. (2-tailed)     | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   |                 |
|                 | N                   | 88     | 88     | 88     | 88     | 88     | 88              |

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

## 3. Uji Reliabilitas

### a. Uji Reliabilitas Rekrutmen dan Seleksi

### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,800             | 4          |

b. Uji Reliabilitas Kompensasi dan Rekrutmen

### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,729             | 5          |

c. Uji Reliabilitas Pelatihan dan Pengembangan

### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,848             | 5          |

d. Uji Reliabilitas Penilaian Kinerja

### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,767             | 5          |

e. Uji Reliabilitas Pemberdayaan

### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,670             | 5          |

f. Uji Reliabilitas Retensi Karyawan



## Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,753             | 5          |

### 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

## Descriptive Statistics

|                            | Mean  | Std. Deviation | N  |
|----------------------------|-------|----------------|----|
| Retensi Karyawan           | 20,90 | 2,253          | 60 |
| Rekrutmen dan Seleksi      | 17,53 | 2,600          | 60 |
| Kompensasi dan Tunjangan   | 18,95 | 2,777          | 60 |
| Pelatihan dan Pengembangan | 19,73 | 2,991          | 60 |
| Penilaian Kinerja          | 19,98 | 2,594          | 60 |
| Pemberdayaan Karyawan      | 17,67 | 2,710          | 60 |

## Correlations

|                     |                            | Retensi Karyawan | Rekrutmen dan Seleksi | Kompensasi dan Tunjangan | Pelatihan dan Pengembangan | Penilaian Kinerja | Pemberdayaan Karyawan |
|---------------------|----------------------------|------------------|-----------------------|--------------------------|----------------------------|-------------------|-----------------------|
| Pearson Correlation | Retensi Karyawan           | 1,000            | ,391                  | ,663                     | ,680                       | ,710              | ,347                  |
|                     | Rekrutmen dan Seleksi      | ,391             | 1,000                 | ,267                     | ,247                       | ,313              | -,015                 |
|                     | Kompensasi dan Tunjangan   | ,663             | ,267                  | 1,000                    | ,590                       | ,647              | ,295                  |
|                     | Pelatihan dan Pengembangan | ,680             | ,247                  | ,590                     | 1,000                      | ,666              | ,273                  |
|                     | Penilaian Kinerja          | ,710             | ,313                  | ,647                     | ,666                       | 1,000             | ,342                  |
|                     | Pemberdayaan Karyawan      | ,347             | -,015                 | ,295                     | ,273                       | ,342              | 1,000                 |
| Sig. (1-tailed)     | Retensi Karyawan           | .                | ,001                  | ,000                     | ,000                       | ,000              | ,003                  |
|                     | Rekrutmen dan Seleksi      | ,001             | .                     | ,020                     | ,028                       | ,007              | ,454                  |
|                     | Kompensasi dan Tunjangan   | ,000             | ,020                  | .                        | ,000                       | ,000              | ,011                  |
|                     | Pelatihan dan Pengembangan | ,000             | ,028                  | ,000                     | .                          | ,000              | ,017                  |
|                     | Penilaian Kinerja          | ,000             | ,007                  | ,000                     | ,000                       | .                 | ,004                  |
|                     | Pemberdayaan Karyawan      | ,003             | ,454                  | ,011                     | ,017                       | ,004              | .                     |
| N                   | Retensi Karyawan           | 60               | 60                    | 60                       | 60                         | 60                | 60                    |
|                     | Rekrutmen dan Seleksi      | 60               | 60                    | 60                       | 60                         | 60                | 60                    |
|                     | Kompensasi dan Tunjangan   | 60               | 60                    | 60                       | 60                         | 60                | 60                    |
|                     | Pelatihan dan Pengembangan | 60               | 60                    | 60                       | 60                         | 60                | 60                    |
|                     | Penilaian Kinerja          | 60               | 60                    | 60                       | 60                         | 60                | 60                    |
|                     | Pemberdayaan Karyawan      | 60               | 60                    | 60                       | 60                         | 60                | 60                    |

#### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

| Model | Variables Entered                                                                                                                  | Variables Removed | Method |
|-------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|--------|
| 1     | Pemberdayaan Karyawan, Rekrutmen dan Seleksi, Pelatihan dan Pengembangan, Kompensasi dan Tunjangan, Penilaian Kinerja <sup>b</sup> | .                 | Enter  |

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

b. All requested variables entered.

#### Model Summary

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,808 <sup>a</sup> | ,652     | ,620              | 1,388                      |

a. Predictors: (Constant), Pemberdayaan Karyawan, Rekrutmen dan Seleksi, Pelatihan dan Pengembangan, Kompensasi dan Tunjangan, Penilaian Kinerja

#### ANOVA<sup>a</sup>

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 195,307        | 5  | 39,061      | 20,264 | ,000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 104,093        | 54 | 1,928       |        |                   |
|       | Total      | 299,400        | 59 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pemberdayaan Karyawan, Rekrutmen dan Seleksi, Pelatihan dan Pengembangan, Kompensasi dan Tunjangan, Penilaian Kinerja

#### Coefficients<sup>a</sup>

| Model |                            | Unstandardized Coefficients<br>B | Std. Error | Standardized Coefficients<br>Beta | t     | Sig. | Collinearity Statistics<br>Tolerance | VIF   |
|-------|----------------------------|----------------------------------|------------|-----------------------------------|-------|------|--------------------------------------|-------|
| 1     | (Constant)                 | 4,021                            | 1,873      |                                   | 2,146 | ,036 |                                      |       |
|       | Rekrutmen dan Seleksi      | ,149                             | ,074       | ,172                              | 2,010 | ,049 | ,874                                 | 1,144 |
|       | Kompensasi dan Tunjangan   | ,194                             | ,090       | ,240                              | 2,169 | ,035 | ,527                                 | 1,897 |
|       | Pelatihan dan Pengembangan | ,213                             | ,085       | ,283                              | 2,520 | ,015 | ,512                                 | 1,955 |
|       | Penilaian Kinerja          | ,240                             | ,106       | ,276                              | 2,260 | ,028 | ,430                                 | 2,323 |
|       | Pemberdayaan Karyawan      | ,089                             | ,072       | ,107                              | 1,235 | ,222 | ,853                                 | 1,172 |

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

mau turnitin.docx

ORIGINALITY REPORT

14%

SIMILARITY INDEX

15%

INTERNET SOURCES

10%

PUBLICATIONS

5%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

[e-journal.uajy.ac.id](http://e-journal.uajy.ac.id)

Internet Source

4%

2

[repository.uib.ac.id](http://repository.uib.ac.id)

Internet Source

1%

3

[dspace.uui.ac.id](http://dspace.uui.ac.id)

Internet Source

1%

4

[repository.umsu.ac.id](http://repository.umsu.ac.id)

Internet Source

1%

5

Arif Rohmanulloh, Faisal Muhammad, Sopiah Sopiah. "Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Retensi Karyawan", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2025

Publication

<1%

6

[lib.ibs.ac.id](http://lib.ibs.ac.id)

Internet Source

<1%

7

Isti Dari Sofianti, Ahmad Susanto. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karier terhadap Retensi Karyawan Gen Z melalui Komitmen Karyawan", Assets Journal: Management, Administration, Economics, and Accounting, 2024

Publication

<1%

8

[repository.polibatam.ac.id](http://repository.polibatam.ac.id)

Internet Source

<1%

|    |                                                          |      |
|----|----------------------------------------------------------|------|
| 9  | Submitted to Universitas Muria Kudus<br>Student Paper    | <1 % |
| 10 | Submitted to Universitas Pelita Harapan<br>Student Paper | <1 % |
| 11 | docobook.com<br>Internet Source                          | <1 % |
| 12 | es.scribd.com<br>Internet Source                         | <1 % |
| 13 | conference.binadarma.ac.id<br>Internet Source            | <1 % |
| 14 | journal.uinsgd.ac.id<br>Internet Source                  | <1 % |
| 15 | media.neliti.com<br>Internet Source                      | <1 % |
| 16 | Submitted to Universitas Islam Bandung<br>Student Paper  | <1 % |
| 17 | coconuts.co<br>Internet Source                           | <1 % |
| 18 | Submitted to Universitas Sains Alquran<br>Student Paper  | <1 % |
| 19 | Submitted to Udayana University<br>Student Paper         | <1 % |
| 20 | eprints.iain-surakarta.ac.id<br>Internet Source          | <1 % |
| 21 | konsultasiskripsi.com<br>Internet Source                 | <1 % |
| 22 | ojs.amhinternational.com<br>Internet Source              | <1 % |

|    |                                                                                                                                                                                                           |      |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 23 | Anggely Mawei, Wehelmina Rumawas, Sandra Ingried Asaloei. "Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Mandiri Taspen KC Manado", Productivity, 2025<br>Publication | <1 % |
| 24 | <a href="https://repository.uma.ac.id">repository.uma.ac.id</a><br>Internet Source                                                                                                                        | <1 % |
| 25 | <a href="https://satupersen.net">satupersen.net</a><br>Internet Source                                                                                                                                    | <1 % |
| 26 | Submitted to Universitas Bunda Mulia<br>Student Paper                                                                                                                                                     | <1 % |
| 27 | <a href="https://docplayer.info">docplayer.info</a><br>Internet Source                                                                                                                                    | <1 % |
| 28 | <a href="https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id">jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id</a><br>Internet Source                                                                                                      | <1 % |
| 29 | <a href="https://scholar.archive.org">scholar.archive.org</a><br>Internet Source                                                                                                                          | <1 % |
| 30 | Submitted to Universitas Diponegoro<br>Student Paper                                                                                                                                                      | <1 % |
| 31 | <a href="https://jurnal.feb-umi.id">jurnal.feb-umi.id</a><br>Internet Source                                                                                                                              | <1 % |
| 32 | <a href="https://repository.wima.ac.id">repository.wima.ac.id</a><br>Internet Source                                                                                                                      | <1 % |
| 33 | <a href="https://www.sysrevpharm.org">www.sysrevpharm.org</a><br>Internet Source                                                                                                                          | <1 % |
| 34 | <a href="https://idr.uin-antasari.ac.id">idr.uin-antasari.ac.id</a><br>Internet Source                                                                                                                    | <1 % |
| 35 | <a href="https://www.researchgate.net">www.researchgate.net</a><br>Internet Source                                                                                                                        | <1 % |