

**PENGARUH PELATIHAN KARYAWAN, KOMPENSASI,
DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP RETENSI
KARYAWAN SMAIT NUR HIDAYAH
KARTASURA**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I pada
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Oleh :

ARUPADHATU NUZARA PUTRA
B 100 160 174

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2021**

HALAMAN PERDETUJUAN

**PENGARUH PELATIHAN KARYAWAN, KOMPENSASI, DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP RETENSI KARYAWAN
SMAIT NUR HIDAYAH KARTASURA**

PUBLIKASI ILMIAH

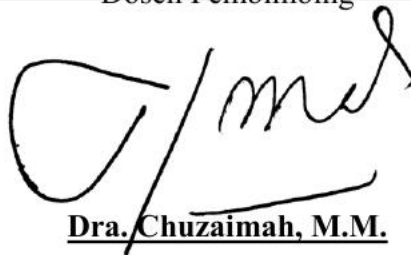
Oleh:

ARUPADHATU NUZARA PUTRA

B100160174

Telah diperiksa dan disetujui oleh:

Dosen Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'D/ma', is written over a horizontal line. Below the signature, the name 'Dra. Chuzaimah, M.M.' is printed in a bold, black, sans-serif font.

Dra. Chuzaimah, M.M.

NIK. 339

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH PELATIHAN KARYAWAN, KOMPENSASI, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP RETENSI KARYAWAN SMAIT NUR HIDAYAH KARTASURA

Oleh:

ARUPADHATU NUZARA PUTRA

B100160174

Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

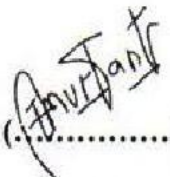
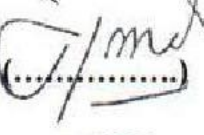
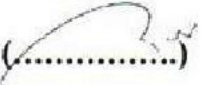
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Pada hari Sabtu, 2 Mei 2020

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

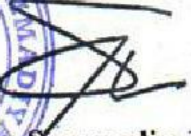
Dewan Penguji:

1. **Sri Murwanti, S.E., M.M.**
(Ketua Dewan Penguji)
2. **Dra. Chuzaimah, M.M.**
(Sekretaris Dewan Penguji)
3. **Basworo Dibyo, S.E., M.Si.**
(Anggota Dewan Penguji)


.....

.....

.....

**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta**




(Dr. Syamsudin, M.M.)

NIK/NIDN: 0017025701

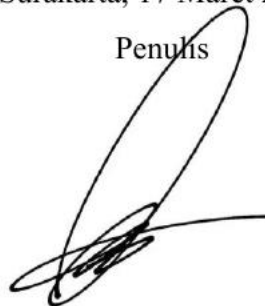
PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 17 Maret 2021

Penulis



ARUPADHATU NUZARA PUTRA

B 100 160 174

**PENGARUH PELATIHAN KARYAWAN, KOMPENSASI, DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP RETENSI KARYAWAN SMAIT
NUR HIDAYAH KARTASURA**

Abstrak

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan Karyawan, Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap retensi karyawan SMAIT Nur Hidayah Kartasura. Jenis penelitian ini yakni penelitian kuantitatif, dengan populasi seluruh guru dan karyawan SMAIT Nur Hidayah dengan jumlah 122 orang, dan diambil sampel secara acak berjumlah 89 responden. Teknik pengambilan sampel data primer menggunakan teknik *random sampling*. Teknik pengumpulan data melalui pendistribusian kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi linear berganda dengan menggunakan beberapa variabel yaitu pelatihan karyawan, kompensasi, dan budaya organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan karyawan berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan, kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan yang dibuktikan dengan hasil uji t yang memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,10.

Kata kunci: pelatihan karyawan, kompensasi, budaya organisasi, retensi karyawan.

Abstract

This study aims to determine the effect of Employee Training, Compensation and Organizational Culture on the retention of Nur Hidayah Kartasura High School employees. This type of research is quantitative research, with a population of all teachers and employees of Nur Hidayah Senior High School with a total of 122 people, and a random sample of 89 respondents was taken. Primary data collection techniques using random sampling techniques. Data collection techniques through questionnaire distribution. Data analysis method used is multiple linear regression analysis method using several variables, namely employee training, compensation, and organizational culture. The results of this study indicate that employee training has a significant effect on employee retention, compensation has no significant effect on employee retention, and organizational culture has a significant effect on employee retention as evidenced by the results of the t test which have a significance value of less than 0.10.

Keywords: employee training, compensation, organizational culture, employee retention.

1. PENDAHULUAN

Karyawan merupakan salah satu aset perusahaan yang paling berharga, dikarenakan karyawan tidak hanya dapat mengerjakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Namun juga karyawan memegang kunci penting perusahaan, seperti rahasia suatu produk, strategi perusahaan, dan yang paling terpenting adalah kemampuan

mereka (Haider dan Rasli, 2015). Hal penting itulah yang dapat membuat perusahaan maju dan dapat bersaing di pasar. Namun, dewasa ini trend karyawan untuk berpindah-pindah dari satu perusahaan ke perusahaan lain menjadi hal yang lumrah terjadi. Hal tersebut dilakukan atas dasar keinginan karyawan untuk mencari tempat yang lebih baik, posisi yang lebih strategis, atau juga gaji yang lebih baik dari perusahaan sebelumnya.

Kondisi tersebut yang akhirnya memaksa HRD (*Human Resource Departement*) bekerja keras untuk menumbuhkan retensi karyawan. Retensi karyawan merupakan usaha perusahaan untuk mempertahankan karyawan terbaiknya (Saraswati, 2017:41). Mita (dalam Kossivi dan Ming, 2016) juga berpendapat retensi karyawan merupakan suatu teknik yang diadopsi oleh bisnis untuk mempertahankan tenaga kerja yang efektif dan pada saat yang sama memenuhi persyaratan operasional. Usaha untuk mempertahankan karyawan lebih dipilih oleh manajer daripada merekrut karyawan baru. Karena biaya merekrut karyawan baru tidak sedikit, dan membutuhkan waktu yang tidak sedikit. Tindakan agar karyawan tidak menjadikan perusahaan sebagai *batu loncatan* ke perusahaan lain ini menjadi sebuah strategi bisnis esensial yang dilakukan oleh manajer SDM.

Dalam Pohan (2010:14), terminologi *employee retention* ini dipopulerkan pada tahun 1970-an. Akan tetapi, konsep ini tidak mengembangkan lebih lanjut dengan menyetujui status quo antara pekerja dan pemberi kerja, yaitu, "*You work for me, you do a good job and, as long as economic conditions are stable, I will continue to move you.*" Mulai, sejak saat itu, mobilitas dan perpindahan pekerja meningkat secara dramatis. Fenomena baru dunia kerja pun dimulai, yaitu perputaran tenaga kerja. Frederick Herzberg (dalam Djati & Khusaini, 2003) mengatakan dalam penelitiannya, bahwa tidaknya karyawan dalam bekerja di sebuah perusahaan tergantung pada *Hygiene Factors*.

Armstrong dengan jelas menyatakan dalam bukunya bahwa organisasi dapat mengambil manfaat dari pelatihan dan pengembangan dengan memenangkan "hati dan pikiran" karyawan mereka untuk membuat mereka mengidentifikasi diri dengan organisasi, untuk mengarahkan diri mereka lebih banyak atas namanya dan untuk tetap bersama organisasi (A. M. Asfaw dan M. D. Argaw, 2015).

Garavan menyatakan, banyak organisasi memenuhi kebutuhan mereka akan pelatihan dengan cara ad hoc dan serampangan. Pelatihan dalam organisasi ini kurang lebih tidak direncanakan dan tidak sistematis. Namun, organisasi lain mulai mengidentifikasi kebutuhan pelatihan mereka, kemudian merancang dan mengimplementasikan kegiatan pelatihan secara rasional, dan akhirnya menilai hasil pelatihan.

2. METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yakni metode kuantitatif. Metode kuantitatif disebut sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit, objektif, terukur, rasional dan sistematis. Metode kuantitatif yakni metode penelitian berdasarkan angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer, data primer diartikan sebagai data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui perantara) (Etta Mamang, Sopiah, 2010:171). Adapun data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil kuisioner yang disebarkan kepada Guru dan Karyawan SMAIT Nur Hidayah Kartasura. Kelebihan dari data primer adalah data yang didapatkan lebih dipercaya, peneliti mendapatkan data terbaru dari responden, namun juga terdapat kelemahan dari data primer yaitu waktu pengumpulan data yang relatif lama dan terkadang responden tidak bersedia memberi data dan lain sebagainya.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

Hasil uji normalitas dengan uji normalitas dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* -pada aplikasi SPSS versi 25 dapat dilihat sebagai mana berikut:

Tabel 1. Ringkasan Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov	Asymp sig (2-tailed)	Keputusan
Retensi Karyawan	0,102	0,041	Berdistribusi Normal

Sumber: Data Olahan 2020

Jika dalam uji ini nilai $\text{sig.} < 0,10$ maka data tidak terdistribusi dengan normal. Namun jika nilai $\text{sig.} > 0,10$ maka data terdistribusi normal. Hasil yang didapat dari pengolahan data, menunjukkan bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov* terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,102 dengan Asymp. Sig (2-tailed) 0,041 $> 0,10$, memiliki interpretasi bahwasanya data terdistribusi secara normal.

Pengujian multikolinieritas pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai dari *Variance Inflation Factor (VIF)* dan tolerance nya yang dapat mengidentifikasi ada tidaknya masalah multikolinieritas. Apabila nilai $VIF < 10$ atau nilai tolerance $> 0,10$, maka model regresi yang digunakan pada penelitian ini dianggap tidak memiliki masalah multikolinieritas.

Perhitungan data uji multikolinearitas penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS versi 25 dapat dilihat pada tabel 2:

Tabel 2. Ringkasan Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keputusan
Pelatihan Karyawan X ₁	0,470	2,129	Tidak ada gejala multikolinearitas
Kompensasi Karyawan X ₂	0,558	1,792	Tidak ada gejala multikolinearitas
Budaya Organisasi X ₃	0,487	2,053	Tidak ada gejala multikolinearitas

Sumber: Olah Data 2020

Dari hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *tolerance* $> 0,10$ dan memiliki nilai $VIF < 10$, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa model penelitian ini tidak memiliki gejala multikolinearitas.

Tabel 3. Ringkasan Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

Variabel	Sig. (2-tailed)	Keputusan
Pelatihan Karyawan X ₁	0,368	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Kompensasi X ₂	0,067	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Budaya Organisasi X ₃	0,341	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Data Olahan 2020

Uji Glejser merupakan salah satu alat untuk mengukur ada tidaknya heteroskedastisitas dalam model regresi. Apabila nilai signifikansi $> 0,10$ maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dari hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki nilai signifikansi $> 0,10$ maka dapat ditarik kesimpulan bahwa model penelitian ini tidak memiliki gejala heteroskedastisitas.

Nilai konstanta sebesar 5,064 dengan nilai positif, hal ini memiliki makna apabila pelatihan karyawan, kompensasi, dan budaya organisasi diasumsikan konstan atau sama dengan nol maka retensi karyawan memiliki nilai sebesar 5,064 satuan. Koefisien regresi variabel pelatihan karyawan bernilai positif yaitu sebesar 0,165. Hal ini menunjukkan bahwa setiap ada penambahan variabel pelatihan karyawan sebesar 1, maka akan menyebabkan terjadinya peningkatan retensi karyawan sebesar 0,165 satuan. Koefisien regresi variabel kompensasi bernilai positif yaitu sebesar 0,136. Hal ini menunjukkan bahwa setiap ada penambahan variabel kompensasi sebesar 1, maka akan menyebabkan terjadinya peningkatan retensi karyawan sebesar 0,136 satuan. Koefisien regresi variabel budaya organisasi bernilai positif yaitu sebesar 0,072. Hal ini menunjukkan bahwa setiap ada penambahan variabel budaya organisasi sebesar 1, maka akan menyebabkan terjadinya peningkatan retensi karyawan sebesar 0,072 satuan. e merupakan error term, yang menjelaskan bahwa terdapat factor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan selain ketiga variabel penelitian.

Hasil analisis data yang telah dilakukan dengan aplikasi pendukung yakni SPSS, maka diketahui bahwa nilai t tabel Budaya Organisasi sebesar 1,691. Hasil penelitian untuk pengaruh Budaya Organisasi terhadap retensi karyawan SMAIT Nur Hidayah Kartasura, yakni diperoleh hasil bahwasanya nilai $t_{hitung} (1,691) > t_{tabel} (1,664)$ maka H_0 ditolak. Penelitian ini menjelaskan bahwasanya terdapat hubungan positif signifikan antara Budaya Organisasi dengan retensi karyawan SMAIT Nur Hidayah Kartasura.

Hasil dari pengujian hipotesis melalui metode statistik untuk penelitian ini memiliki hasil sebagaimana : $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0 \rightarrow$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Pelatihan Kerja, Kompensasi, dan Budaya Organisasi terhadap retensi karyawan. $H_0 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0 \rightarrow$ Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Pelatihan Kerja, Kompensasi, dan Budaya Organisasi terhadap retensi karyawan.

Hasil penelitian mengenai keterkaitan variabel independen terhadap retensi karyawan SMAIT Nur Hidayah Kartasura, diperoleh hasil bahwasanya nilai F_{hitung} (11,664) > F_{tabel} (2,16) maka H_0 ditolak. Penelitian ini menjelaskan bahwasanya terdapat hubungan yang signifikan secara simultan antara Pelatihan Karyawan, Kompensasi, dan Budaya Organisasi terhadap retensi karyawan SMAIT Nur Hidayah Kartasura.

Koefisien Determinasi (R^2) adalah untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model variabel independen dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas (Ghozali, 2013).

Berdasarkan tabel dapat disimpulkan bahwa hasil uji determinasi menunjukkan nilai R Square (R^2) sebesar 0,318 yang memiliki makna bahwasanya Pelatihan Karyawan, Kompensasi dan Budaya Organisasi dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 31,8%. Sisanya dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

3.2 Pembahasan

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwasanya Pelatihan Karyawan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap retensi karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} (1,832) > t_{tabel} (1,664), sehingga H_a diterima. Sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Adzka dan Mirwan (2017), bahwasanya terdapat enam faktor yang dapat menumbuhkan retensi dari karyawan, yaitu penghargaan, kompensasi, kepemimpinan, pengembangan karir, pelatihan dan pengembangan, serta kepuasan kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh A. Yonantan (2019) juga menunjukkan hasil signifikan antara Pelatihan Karyawan terhadap retensi karyawan.

Hal ini membuktikan bahwasanya terdapat pengaruh yang signifikan atas Pelatihan Karyawan terhadap retensi karyawan. Penguatan Pelatihan Karyawan dapat menunjang peningkatan retensi karyawan. Karena berbagai hal. Melalui hasil observasi kuesioner, ada beberapa faktor yang mempengaruhi hal tersebut, yaitu materi yang disampaikan sesuai kebutuhan, metode yang digunakan tepat, instruktur yang kompeten, dan sarana atau prinsip-prinsip pelatihan.

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwasanya Kompensasi tidak berpengaruh terhadap retensi karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai $(1,249) < t_{\text{tabel}} (1,664)$ maka H_0 diterima. Hasil ini bertolak belakang dengan penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Diah (Diah Puji Astuti dan Mutiara Sibarani, 2014), yang menyatakan Kompensasi secara umum berpendapat keseluruhan responden menyatakan cenderung setuju. Kompensasi yang paling dirasakan oleh perawat adalah gaji yang perawat dapatkan mendorong perawat untuk meningkatkan kualitas pekerjaan perawat. Kossivi, dkk (Bodjrenou, et al, 2016) juga menyatakan dalam penelitiannya, bahwa sebagian orang kepuasan dengan gaji sangat berkorelasi dengan keputusan untuk tetap dalam organisasi.

Ini membuktikan bahwa penelitian ini tidak selaras dengan penelitian sebelumnya. Tidak signifikannya hasil penelitian ini dapat terjadi karena berbagai hal. Melalui hasil pengamatan dan hasil analisis kuesioner, beberapa faktor yang mungkin memengaruhi ini adalah komparasi dengan pendapatan yang diterimanya di pekerjaan sebelumnya, juga perbandingan dengan pekerjaan yang sama namun memiliki kompensasi yang berbeda.

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwasanya Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap retensi karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{\text{hitung}} (1,691) > t_{\text{tabel}} (1,664)$, sehingga H_a diterima. Hasil ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Maqsood Haider, dkk (Haider et al., 2018) mengenai Budaya Organisasi terhadap retensi karyawan sektor telekomunikasi di Pakistan.

Hal ini membuktikan bahwasanya terdapat pengaruh yang signifikan atas Budaya Organisasi terhadap retensi karyawan. Penguatan Budaya Organisasi dapat menunjang peningkatan retensi karyawan. Karena berbagai hal. Melalui hasil observasi kuesioner, ada beberapa faktor yang mempengaruhi hal tersebut, yaitu keterbukaan, sikap kekeluargaan, pengakuan kelompok terhadap individu, kontrol yang mengikat, penerimaan aspirasi pegawai, dan penghargaan terhadap prestasi karyawan

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian terkait Pengaruh Pelatihan Karyawan, Kompensasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Retensi Karyawan SMAIT Nur Hidayah Kartasura, dapat ditarik kesimpulan sebagaimana, Variable Pelatihan Karyawan memiliki pengaruh

positif signifikan terhadap variable retensi karyawan (pada signifikansi 0,10). Variable Kompensasi tidak berpengaruh terhadap variable retensi karyawan (pada signifikansi 0,10). Variable Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variable retensi karyawan (pada signifikansi 0,10)

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan, dapat diajukan beberapa saran sebagaimana berikut: Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk melakukan interaksi secara langsung terhadap responden dalam melakukan pengumpulan data, agar hasilnya dapat mempresentasikan jawaban secara lebih komprehensif. Bagi peneliti selanjutnya, agar tidak terjadi *dropping data*, pendampingan perlu dilakukan agar responden sepenuhnya memahami apa yang diisi dan tidak asal-asalan. Bagi peneliti selanjutnya, penambahan variable independen perlu dilakukan untuk melihat perubahan yang signifikansi terhadap peningkatan retensi karyawan dipengaruhi oleh faktor diluar Pelatihan Karyawan, Kompensasi, dan Budaya Organisasi. Variable yang dapat digunakan untuk penelitian mendatang seperti motivasi, senioritas pada karyawan, IQ, SQ, EQ dan sebagainya.

Terhadap SMAIT Nur Hidayah Kartasura, menimbang hasil uji F dari model penelitian, menjelaskan bahwasanya terdapat hubungan yang signifikan secara simultan antara Pelatihan Karyawan, Kompensasi, dan Budaya Organisasi terhadap retensi karyawan. Oleh karena itu, perlu menjadi perhatian terhadap instansi untuk dapat meningkatkan ketiga variable tersebut untuk dapat meningkatkan retensi karyawan yang ada di SMAIT Nur Hidayah Kartasura.

DAFTAR PUSTAKA

- Adzka, Safaat Aufahasan Adzka, and Mirwan Surya Perdhana. "Analisis Faktor yang Mempengaruhi Retensi Karyawan." *Diponegoro Journal of Management* 6.4 (2017): 922-928.
- Astuti, Diah Puji, and Mutiara Sibarani Panggabean. "Pengaruh Kompensasi terhadap Retensi Karyawan melalui Kepuasan Kerja dan Komitmen Afektif pada Beberapa Rumah Sakit di DKI Jakarta." *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa* 7.1 (2014): 199-217.
- Asfaw, Abeba Mitiku, Mesele Damte Argaw, and Lemessa Bayissa. "The impact of training and development on employee performance and effectiveness: A case study of District Five Administration Office, Bole Sub-City, Addis Ababa, Ethiopia." *Journal of Human Resource and Sustainability Studies* 3.04 (2015): 188.

- Cholichul Hadi & Fattah Hanurawan, 2017, *Psikologi Industri dan Organisasi*, Cetakan I, Zifatama Jawara, Sidoarjo.
- Djati, S. Pantja, and M. Khusaini M. Khusaini. "Kajian terhadap kepuasan kompensasi, komitmen organisasi, dan prestasi kerja." *Jurnal manajemen dan Kewirausahaan* 5.1 (2003): 25-41.
- Dewi, Kadek Osiana Elsa, and I. Gede Riana. "Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi dan Komitmen Organisasional terhadap Retensi Karyawan pada Bintang Kuta Hotel." *E-Jurnal Manajemen* 8.2 (2019): 876-902.
- Saraswati, A, 2017, *Step by Step Lancar Membuat KPI*, Genesis Learning, Cetakan I, Yogyakarta.
- Hakim, Lukman, 2017, *Perilaku Keorganisasian*, Edisi Revisi, Muhammadiyah University Press, Surakarta.
- Pohan, AH, 2010, *Be A Smart Leader*, Penerbit Pustaka Graha Tama, Cetakan I, Yogyakarta.
- Pratiwi, Luh Putu Yunia Anggy, and Anak Agung Ayu Sriathi. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Retensi Karyawan pada Hotel Santika Nusa Dua Bali." *E-Jurnal Manajemen* 6.3 (2017): 1478-1506.
- Riyadi, Slamet. "Pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Jawa Timur." *Jurnal manajemen dan kewirausahaan* 13.1 (2011): 40-45.
- R. Mathis & L Jackson, 2010, *Human Resource Management*, South-Western Cengage Learning, USA.
- Subagyo, P., & Djarwanto, 2005, *Statistik Induktif Edisi 5*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Thamrin, 2014, *Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan I, Deepublish Publisher, Yogyakarta.
- Yoyo Sudaryo & Agus Ariwibowo, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*, Andi, Yogyakarta.