Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 3, (1) 2026, p. 65-75
E-ISSN: 3109-161X
©2026. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

PENGARUH PELATIHAN SDM DAN MANAJEMEN REKRUTMEN TERHADAP RETENSI KARYAWAN PADA PT AGUNG PODOMORO LAND TBK. JAKARTA BARAT

Imelda Febriana[1], Iskandar Zulkarnain[2]
Universitas Pamulang, Universitas Pamulang
Imeldafebriana18@gmail.com, dosen01748@unpam.ac.id

Article Info

Keywords:
HR Training, Recruitment Management, Employee Retention

JM Classification:
Accessible

DOI:
https://doi.org/10.65978/jm.v3i1.71

Abstract

This study aims to determine the extent to which human resource training and recruitment management influence employee retention at PT Agung Podomoro Land Tbk. West Jakarta. The method used is a quantitative approach with data collection techniques through distributing questionnaires to 55 respondents. Data analysis was carried out through validity and reliability tests, simple and multiple linear regressions, as well as partial (t-test) and simultaneous (F-test) hypothesis tests. The results of the analysis indicate that human resource training has a positive and significant influence on employee retention, evidenced by a calculated t value of 9.369 and a significance of 0.000 (<0.05). Recruitment management does not have a partial significant effect on employee retention (calculated t = 1.005; significance = 0.325). However, simultaneously, both variables have a significant effect on employee retention with a calculated F value of 51.354 and a significance value of 0.000. The R Square value of 0.667 indicates that 66.7% of the variation in employee retention can be explained by human resource training and recruitment management, while the remaining 33.3% is influenced by other factors not studied

I. PENDAHULUAN

Perkembangan perusahaan ditengah era globalisasi menghadapi persaingan yang sangat signifikan. Untuk mencapai kesuksesan, perusahaan perlu memperkuat kemampuan karyawannya. Sumber Daya Manusia adalah faktor penting dalam setiap perusahaan atau organisasi. Agar pengorganisasian berjalan dengan lancar, perusahaan harus mempunyai karyawan yang memiliki pengetahuan dan kompetensi serta berupaya membangun bisnis secara optimal agar kinerja karyawan naik. Sumber Daya Manusia merupakan aset utama yang

Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 3, (1) 2026, p. 65-75
E-ISSN: 3109-161X
©2026. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

menunjukkan keberhasilan perusahaan dan upaya meningkatkan efisiensi serta pemenuhan tujuan organisasi.

PT Agung Podomoro Land Tbk. Yang merupakan salah satu perusahaan properti besar di Indonesia, permasalahan retensi karyawan juga terjadi cukup signifikan, terutama pada beberapa tahun terakhir. Berdasarkan laporan internal perusahaan, tingkat retensi karyawan dalam dua tahun terakhir mengalami peningkatan yang disebabkan oleh berbagai faktor, seperti kurangnya kepuasan kerja, minimnya kesempatan untuk berkembang, serta kurangnya pelatihan terhadap program pelatihan dan pengembangan. Kondisi ini tidak hanya menambah beban biaya perusahaan dalam rekrutmen dan pelatihan karyawan baru, tetapi juga berdampak pada penurunan produktivitas serta kualitas pelayanan yang diberikan oleh perusahaan.

Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif, retensi karyawan menjadi salah satu tantangan utama yang dihadapi oleh banyak perusahaan. Tingginya tingkat retensi karyawan dapat berdampak negatif terhadap stabilitas organisasi, mengurangi produktivitas, dan meningkatkan biaya operasional akibat kebutuhan untuk merekrut dan melatih karyawan baru. Salah satu faktor yang sering menjadi penyebab utama rendahnya retensi karyawan adalah tingkat kepuasan kerja yang tidak optimal. Karyawan yang merasa beban kerja berlebihan, tidak mendapatkan pengakuan atas kontribusinya, atau tidak memiliki keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi cenderung mencari peluang kerja di tempat lain.

Pelatihan sdm menjadi peran penting dalam meningkatkan retensi karyawan. Melalui pelatihan yang efektif, karyawan dapat memperoleh keterampilan dan pengetahuan yang lebih menyeluruh dalam menjalankan pekerjaan, yang pada nantinya akan meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi karyawan. Selain pelatihan, manajemen rekrutmen juga memiliki peran besar dalam keputusan karyawan untuk bertahan atau keluar dari perusahaan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap perusahaan, yang berdampak positif pada retensi. Manajemen rekrutmen juga menjadi aspek penting dalam 5 menjaga stabilitas tenaga kerja di perusahaan. Proses rekrutmen yang tepat akan menghasilkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan mampu beradaptasi dengan budaya kerja yang ada. Kombinasi antara pelatihan kerja yang efektif dan rekrutmen yang terencana dengan baik diharapkan dapat meningkatkan tingkat retensi karyawan, yakni kemampuan perusahaan dalam mempertahankan karyawan agar tetap bekerja dalam jangka waktu yang lebih lama.

Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 3, (1) 2026, p. 65-75
E-ISSN: 3109-161X
©2026. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah menggunakan penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Dalam mempeoleh data informasi yang dibutuhkan untuk membahas masalah yang hendak dipecahkan atau fenomena yang diamati, maka penelitian ini dilakukan di PT Agung Podomoro Land Tbk. Jakarta Barat yang beralamat di APL Tower 43rd – 46th floor, Podomoro City Jl. Let. Jend. S. Parman Kav. 28, Jakarta 11470, Indonesia. Penelitian yang dilakukan penulis terdiri dari variabel dependen dan variabel independent. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pelatihan SDM (X1) dan Manajemen Rekrutmen (X2), kemudian variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Retensi Karyawan (Y). Penelitian ini populasi karyawan yang ada di PT Agung Podomoro Land Tbk. Jakarta Barat yang 59 berjumlah 55 orang. Prosedur pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh (sensus) karena jumlah populasi yang relative kecil. Sehingga dalam hal ini penulis mengambil sampel seluruh jumlah populasi pada karyawan pada PT Agung Podomoro Land Tbk. Jakarta Barat yang berjumlah 55 orang.

Teknik pengumpulan data menggunakan data primer seperti observasi, kuesioner, dan dokumentasi, dan data sekunder seperti studi kepustakaan dan internt online. Analisis data dilakukan melalui uji validitas, reliabilitas, regresi linier sederhana dan berganda, serta uji hipotesis parsial (uji t) dan simultan (uji F). Menurut Sugiyono (2020:361) berpendapat "valid berarti terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya". Sedangkan menurut Ghozali (2021:52) menyatakan "suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut". Dalam penelitian ii, suatu kuesioner dinyatakan valid, jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Suatu pernyataan dikatakan valid jika tingkat signifikasinya dibawah 0,05. Uji reabilitas data berkaitan dengan keterandalan suatu indikator. Informasi yang ada pada indikator ini tidak berubah-ubah, atau bisa disebut dengan konsisten. Suatu angket dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian relibilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Alpha Cronbach. Suatu instrument dikatakan reliabel jika memiliki nilai Alpha Cronbach > 0,60.

Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 3, (1) 2026, p. 65-75
E-ISSN: 3109-161X
©2026. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Regresi Linear

Pada bagian ini, dilakukan analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh bersama dari lebih dari satu variabel independen terhadap satu variabel dependen. Dalam penelitian ini, regresi linear berganda digunakan untuk melihat pengaruh Pelatihan SDM (X1) dan Manajemen Rekrutmen (X2) secara simultan terhadap Retensi Karyawan (Y).

Tabel 1.1.
Hasil Uji Regresi Linier Berganda Variabel Pelatihan SDM dan Manajemen Rekrutmen Terhadap Retensi Karyawan

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	11.554	4.081		2.831	.007
	pelatihan_sdm	.387	.038	.809	10.069	.000
	manajemen_rekruitmen	.278	.106	.210	2.611	.012

a. Dependent Variable: retensi_karyawan

a. Konstanta (a) = 11.554 artinya jika Pelatihan SDM (X_1) dan Manajemen Rekrutmen (X_2) diasumsikan bernilai nol, maka nilai Retensi Karyawan (Y) diperkirakan sebesar 11.554.
b. Koefisien X_1 (Pelatihan SDM) = 0.387, menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam pelatihan SDM akan meningkatkan retensi karyawan sebesar 0.387 satuan, dengan asumsi manajemen rekrutmen tetap.
c. Koefisien X_2 (Manajemen Rekrutmen) = 0.278, artinya setiap peningkatan satu satuan dalam manajemen rekrutmen akan meningkatkan retensi karyawan sebesar 0.278 satuan, dengan asumsi pelatihan SDM tetap.
d. Hubungan positif: Karena kedua koefisien bernilai positif, maka dapat disimpulkan bahwa baik pelatihan SDM maupun manajemen rekruitmen memiliki pengaruh positif terhadap retensi karyawan. Artinya, semakin tinggi pelatihan SDM dan manajemen rekruitmen yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi pula retensinya.

2. Uji Koefisien Korelasi

Uji koefisien korelasi dilakukan untuk mengetahui tingkat hubungan atau keeratan hubungan antara dua variabel, yaitu variabel independen dan variabel dependen. Analisis ini dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 26 untuk memperoleh hasil yang akurat dan dapat diinterpretasikan secara statistik.

Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 3, (1) 2026, p. 65-75
E-ISSN: 3109-161X
©2026. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

Tabel 1.2.
Hasil Uji Analisis Koefesen korelasi secara persial
Variabel Pelatihan SDM Terhadap Retensi Karyawan

		pelatihan_sdm	retensi_karyawan
pelatihan_sdm	Pearson Correlation	1	.790**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	55	55
retensi_karyawan	Pearson Correlation	.790**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	55	55

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

Berdasarkan Tabel 1.2, diketahui bahwa nilai koefisien korelasi Pearson antara variabel Pelatihan SDM (X1) dan Retensi Karyawan (Y) adalah sebesar 0,790. Nilai ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat kuat antara pelatihan SDM dengan retensi karyawan.

Tabel 1.3.
Hasil Uji Analisis Koefesien Korelasi Secara Persial
Manajemen Rekrutmen Terhadap Retensi Karyawan

		retensi_karyawan	manajemen_rekruitmen
retensi_karyawan	Pearson Correlation	1	.135
	Sig. (2-tailed)		.325
	N	55	55
manajemen_rekruitmen	Pearson Correlation	.135	1
	Sig. (2-tailed)	.325	
	N	55	55

Berdasarkan Tabel 1.3, diketahui bahwa nilai koefisien korelasi Pearson antara variabel Manajemen Rekrutmen (X2) dan Retensi Karyawan (Y) adalah sebesar 0,135. Nilai ini menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel tergolong lemah dan positif, artinya peningkatan dalam manajemen rekrutmen hanya sedikit berhubungan dengan peningkatan retensi karyawan.

Tabel 1.4.
Hasil Uji Analisis Koefesien Korelasi Secara Simultan
Variabel Pelatihan SDM dan Manajemen Rekrutmen Terhadap Retensi Karyawan

Model	R
1	.817[a]

Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 3, (1) 2026, p. 65-75
E-ISSN: 3109-161X
©2026. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

Berdasarkan Tabel 1 . 4. diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,817. Nilai ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel Pelatihan SDM (X1) dan Manajemen Rekrutmen (X2) secara simultan terhadap variabel Retensi Karyawan (Y).

3. Uji Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji koefisien determinasi digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana Pelatihan SDM (X1) dan Manajemen Rekrutmen (X2) mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada Retensi Karyawan (Y).

Tabel 1.5.
Hasil Uji Koefesien Determinasi Secara Simultan Pelatihan SDM dan Manajemen Rekrutmen Terhadap Retensi Karyawan

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.817[a]	.667	.654

Sumber : Data diolah Penulis (2025)

Berdasarkan Tabel 1.5, diperoleh nilai R Square sebesar 0,667, yang menunjukkan bahwa 66,7% variasi pada Retensi Karyawan (Y) dapat dijelaskan secara simultan oleh Pelatihan SDM (X1) dan Manajemen Rekrutmen (X2). Dengan kata lain, lebih dari separuh perubahan yang terjadi pada variabel retensi karyawan dipengaruhi oleh kombinasi kedua variabel independen dalam model regresi ini.

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan tahap penting dalam penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menguji kebenaran dari dugaan atau asumsi yang telah dirumuskan sebelumnya berdasarkan teori dan kajian pustaka. Dalam penelitian ini, uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen, yaitu Pelatihan SDM (X1) dan Manajemen Rekrutmen (X2), memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, yaitu Retensi Karyawan (Y).

a. Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial atau uji t digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen secara individu terhadap variabel dependen.

Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 3, (1) 2026, p. 65-75
E-ISSN: 3109-161X
©2026. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

Tabel 1.6.
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Pelatihan SDM Terhadap Retensi Karyawan

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	21.560	1.475		14.615	.000
	pelatihan_sdm	.378	.040	.790	9.369	.000

a. Dependent Variable: retensi_karyawan

Sumber : Data diolah Penulis (2025)

Berdasarkan hasil uji t yang disajikan pada Tabel 1.6, diperoleh bahwa variabel Pelatihan SDM (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 9.369 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.000. Karena nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Pelatihan SDM berpengaruh secara signifikan terhadap Retensi Karyawan (Y).

Tabel 1.7.
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Manajemen Rekrutmen Terhadap Retensi Karyawan

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	28.746	6.305		4.559	.000
	manajemen_rekruitmen	.179	.180	.135	.993	.000

a. Dependent Variable: retensi_karyawan

Berdasarkan hasil uji t yang disajikan pada Tabel 1.7, diperoleh bahwa variabel Manajemen Rekrutmen (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 0.993 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.325. Karena nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen rekrutmen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap retensi karyawan (Y) secara parsial.

b. Uji F (Uji Serentak/Simultan)

Uji F atau uji simultan dilakukan untuk mengetahui apakah dua atau lebih variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 3, (1) 2026, p. 65-75
E-ISSN: 3109-161X
©2026. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

Tabel 1.8.
Hasil Uji Hipotesis (Uji f) Secara Simultan Variabel Pelatihan SDM dan Manajemen Rekrutmen Terhadap Retensi Karyawan

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	639.790	2	319.895	52.114	.000[b]
	Residual	319.192	52	6.138		
	Total	958.982	54			

a. Dependent Variable: retensi_karyawan

b. Predictors: (Constant), manajemen_rekruitmen, pelatihan_sdm

Sumber : Data diolah Penulis (2025)

Berdasarkan Tabel 1.8, diketahui bahwa uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen Pelatihan SDM (X1) dan Manajemen Rekrutmen (X2) secara simultan terhadap variabel dependen Retensi Karyawan (Y). Nilai F hitung sebesar 52.114 dengan nilai signifikansi (Sig.) = 0.000, yang berarti lebih kecil dari $\alpha = 0.05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan signifikan secara simultan.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana diperoleh persamaan regresi $Y = 21.560 + 0.378X_1$, yang menunjukkan bahwa Pelatihan SDM (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan (Y). Nilai t hitung sebesar 9.369 dan signifikansi 0.000 menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Nilai R Square sebesar 0.624 menunjukkan bahwa 62,4% variasi dalam retensi karyawan dapat dijelaskan oleh pelatihan SDM. Artinya, semakin baik program pelatihan yang diberikan perusahaan, maka semakin tinggi kecenderungan karyawan untuk tetap bertahan dan loyal terhadap perusahaan.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana juga diperoleh persamaan regresi $Y = 28.746 + 0.179X_2$, yang menunjukkan bahwa Manajemen Rekrutmen (X2) memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan secara parsial terhadap Retensi Karyawan (Y). Nilai t hitung sebesar 0.993 dan signifikansi 0.325 menunjukkan bahwa H_0 tidak ditolak dan H_1 tidak diterima. Meskipun demikian, nilai R Square sebesar 0.763 (dalam model berbeda) menunjukkan bahwa kontribusi manajemen rekrutmen dapat lebih terasa bila dipadukan dengan variabel lainnya. Hal ini mengindikasikan bahwa proses rekrutmen yang efektif tidak secara langsung memengaruhi loyalitas, namun tetap penting sebagai pondasi awal keberlanjutan hubungan kerja.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi Y =

©2026. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

11.554 + 0.387X_1 + 0.278X_2, yang menunjukkan bahwa secara simultan, Pelatihan SDM dan Manajemen Rekrutmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan. Hasil uji F menunjukkan F hitung sebesar 52.114 dengan signifikansi 0.000, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Nilai R Square sebesar 0.667 menunjukkan bahwa 66,7% variasi dalam retensi karyawan dapat dijelaskan oleh kombinasi kedua variabel tersebut. Hal ini membuktikan bahwa perusahaan perlu memperkuat pelatihan SDM serta menyelaraskan proses rekrutmen agar dapat menciptakan sistem ketenagakerjaan yang berkelanjutan dan berdaya saing tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

Algifari, D., & Si, M. (2019). Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: BPFE

Arikunto, S. (2019). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta D. Bandung: Alfabeta Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Desty FebrianSEMM, W. (n.d.). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PENERBIT CV.EUREKA MEDIA AKSARA.

Ghozali, I. (2019). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26.

Handoko, T. H. (2016). Manajemen personalia dan sumberdaya manusia. Bpfe. Zakiyah, K. (2019). Manajemen Ketenagakerjaan.

Istijanto (2019). Riset Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka. Sugiyono (2021). Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Maholtra, N. K. (2018). Riset Pemasaran (Marketing Research). Edisi 4 Jilid 1. New Jersey. Indonesia: PT. Indeks.

Purba, Sukarman, dkk. 2022. Konsep Manajemen dalam Pendidikan, Yayasan Kita Menulis.

Robbins P. S, Coulter M., & DeCenzo D. (2019). Fundamentals of Management

Sarah, S., Agus, S., I Made, D., Charisme, K. G. S., Yusuf, A. M., Suparjiman, Abdul. H., Teguh, B. R., Siti, N., Edi, M. A. A., Mohammad, A. S., & Muljadi, H (2024) Perencanaan Strategi Sumber Daya Manusia. Bali: Infes Media.

Sudjana, N., & Ibrahim. (2019). Metode Statistika. Bandung: Tarsido

Sugiyono (2019) Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D. Bandung: Alfabeta

Supangat, A. (2020) Statistik Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan.Nonparametrik.

Aisyah, S., Setyowaty, R., Imron, M., & Fariz. (2023). Analisis Fungsi Koordinasi, Penilaian Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kesehatan

©2026. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

Kabupaten Pasuruan. SKETSA BISNIS, 10(1), 121–133. https://doi.org/10.35891/jsb.v10i1.4131

Banuari, N., Absah, Y., & Siahaan, E. (2021). Analyze the Influence of Talent Management and Knowledge Management on Employee Performance through Employee Retention as Intervening Variable at PT Bhanda Ghara

E. Nurzaman Am, Sarwani, Denok Sunarsi. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Standarisasi dan Pengendalian Mutu Kementerian Perdagangan. Jurnal Manajemen Pendidikan dan Pelatihan 4(3). ISSN: 2580-4111

Ekhsan, M., & Taopik, M. (2020). Peran Mediasi Employee Engagement pada Pengaruh Talent Management Terhadap Employee Retention. Jurnal Pengembangan Wiraswasta, 22(3), 163. https://doi.org/10.33370/jpw.v22i3.484

Ekhsan, M., & Taopik, M. (2020). Peran Mediasi Employee Engagement pada Pengaruh Talent Management Terhadap Employee Retention. Jurnal Pengembangan Wiraswasta, 22(3), 163. https://doi.org/10.33370/jpw.v22i3.484

Hassan, A., Donianto, C., Kiolol, T., & Abdullah, T. (2022). Pengaruh Talent Management Dan Work Life Balance Terhadap Retensi Karyawan Dengan Mediasi Dukungan Organisasi. Modus, 34(2), 158–183. https://doi.org/10.24002/modus.v34i2.59 66

Hernawan, B. D., & Srimulyani, V. A. (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

Khristian, S., Chandra Kirana, K., & Septyarini, E. (2022). PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN PENGHARGAAN SERTA LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP RETENSI KARYAWAN (STUDI PADA CV SUMBER ANUGRAH). In JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business (Vol. 5, Issue 4).

Muhamad Abid, Abdul Rahman Safiih. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dana Purna Investama Cabang BCA KCU Thamrin. Jurnal Ilmiah Swara Manajemen 3(2) 409-417 ISSN: 2775-6076

Muslim, A., & Sutinah, S. (2020). Program Retensi Perawat untuk Mengurangi Turnover Perawat Non PNS di Rumah Sakit X. Jurnal Ners Dan Kebidanan (Journal of Ners and Midwifery), 7(2), 162–169. https://doi.org/10.26699/jnk.v7i2.art.p16 2-169

Nurmalitasari, S., & Andriyani, A. (2021). Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi (Studi Pada Karyawan Tetap PT. BPR Restu Artha Makmur Kota Semarang). Diponegoro Journal of Management, 10(3), 1–1

PERBANKAN. Jurnal Ekonomi Trisakti, 3(2), 2185–2194. https://doi.org/10.25105/jet.v3i2.16873

Reksa Divre I Medan. International Journal of Research and Review, 8(9), 189-204. https://doi.org/10.52403/ijrr.20210926

©2026. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

Susi, Reni Hindriari. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tangerang Selatan. Jurnal Intelek Insan Cendikia Vol. 1 No. 9 ISSN: 3047-7824

Syahputra, R. D., & Aslami, N. (2023). Prinsip-Prinsp Utama Manajemen George R. Terry. Manajemen Kreatif Jurnal, 1(3), 51-61.

Urbani, W. P., Gunawan, A. W., & Mahardika, S. P. (2023). PENGARUH TRAINING AND DEVELOPMENT TERHADAP EMPLOYEE RETENTION YANG DIMEDIASI OLEH JOB SATISFACTION PADA KARYAWAN

Violetta, V., & Edalmen, E. (2020). Pengaruh Kompensasi terhadap Retensi Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan, 2(4), 1086. https://doi.org/10.24912/jmk.v2i4.9894