

PENGARUH KOMPENSASI DAN PENILAIAN KINERJA TERHADAP RETENSI KARYAWAN PT DETEDE

Rahma Dona¹, Musthafa Kamil²

Universitas Bina Sarana Informatika

e-mail: rahmadona3141@gmail.com¹, h.musthafa.hmk@bsi.ac.id²

Abstrak – Dalam maju mundurnya perusahaan tergantung pada kualitas karyawan yang dimiliki. Adanya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang berkualitas bagi keberhasilan perusahaan dengan memberikan hasil yang maksimal. Kompensasi, Penilaian Kinerja, terhadap Retensi Karyawan dipengaruhi oleh beberapa indikator, dimensi, dan faktor yang mempengaruhi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Sampel penelitian terdiri dari 50 responden, yang diambil dari seluruh populasi yaitu, sebanyak 50 responden dan metode yang digunakan adalah sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner berbasis skala likert. Analisis data melibatkan pengujian kualitas data, pengujian asumsi klasik, dan pengujian hipotesis, analisis regresi linear berganda, serta analisis koefisien determinasi, dengan dilakukan pengolahan data menggunakan software IBM SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan dengan nilai sig $0,002 < 0,05$ terhadap retensi karyawan di PT Detede. Selain itu, penilaian kinerja juga berpengaruh signifikan dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ terhadap retensi karyawan, serta kompensasi dan penilaian kinerja secara simultan nilai sig $0,000 < 0,05$ berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan akan tetapi koefisien determinasinya berpengaruh lemah dilihat dari nilai R square sebesar 0,491 di PT Detede.

Kata Kunci : Kompensasi, Penilaian Kinerja, Retensi Karyawan.

Abstract – The success of a company depends on the quality of its employees. The existence of quality Human Resource Management (HRM) for the success of the company by providing maximum results. Compensation, Performance Appraisal, on Employee Retention are influenced by several indicators, dimensions, and influencing factors. This study uses a quantitative method with an associative approach. The research sample consisted of 50 respondents, taken from the entire population, namely, 50 respondents and the method used is saturated sampling. Data were collected through a Likert scale-based questionnaire. Data analysis involved data quality testing, classical assumption testing, and hypothesis testing, multiple linear regression analysis, and coefficient of determination analysis, with data processing using IBM SPSS software. The results showed that compensation had a significant effect with a sig value of $0.002 < 0.05$ on employee retention at PT Detede. In addition, performance appraisal also has a significant effect with a sig value of $0.000 < 0.05$ on employee retention, as well as compensation and performance appraisal simultaneously with a sig value of $0.000 < 0.05$ has a significant effect on employee retention, but the coefficient of determination has a weak effect as seen from the R square value of 0.491 at PT Detede.

Keywords: Compensation, Performance Appraisal, Employee Retention.

PENDAHULUAN

Dalam maju mundurnya perusahaan tergantung pada kualitas karyawan yang dimiliki. Adanya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang berkualitas bagi keberhasilan perusahaan dengan memberikan hasil yang maksimal. (Abongeh A. Tunyi a et al., 2023) Sebab sumber daya manusia tidak hanya bekerja dengan baik, tetapi juga menciptakan hubungan kerja yang positif antara perusahaan dan karyawannya.

Kompensasi mempunyai pengaruh besar kepada setiap karyawan sebagai bentuk apresiasi di perusahaan. (Haryono et al., 2021) Selain itu kompensasi, jika dikelola dengan baik akan mendapatkan penghargaan dari perusahaan namun ketika, penilaian kinerja karyawan merasa tidak puas dalam berkerja akibatnya perusahaan bisa berdampak negatif pada kompensasi. Kompensasi mencakup empat elemen utama, yaitu gaji, tunjangan

(asuransi), insentif keuangan, dan kompensasi non-keuangan. (Zakiah, 2023) Pemberian kompensasi membuat karyawan merasa senang sehingga tujuan perusahaan akan lebih mudah dicapai. (Mardiana, 2022)

Proses penilaian kinerja karyawan dilakukan perusahaan untuk memahami kontribusi kepada perusahaan. Penilaian kinerja sering digunakan dan termasuk sistematis dengan memperhatikan skala penilaian, serta memberikan solusi kepada karyawan selama jam bekerja. Penilaian kinerja sama dengan periode waktu, untuk hasil yang standar tujuannya, atau kriteria yang berkelanjutan. (Hibatullah Habibi et al., 2023) namun karena, pengaruh penilaian kinerja karyawan mereka cenderung dihargai tujuannya supaya tau bagaimana dan, mengapa karyawan memilih tetap bekerja tetapi, akan berdampak pada kompensasi yang terkait pada retensi karyawan salah satunya mengidentifikasi yang lebih objektif serta proses penilaian kinerja karyawan secara transparan, dan akurat yang harus dikembangkan untuk mencapai target. (Malahayatie et al., 2021)

Perusahaan harus fokus agar, tujuannya pada bidang fungsional seperti, kompensasi dan penilaian kinerja karyawan yang berkaitan dengan strategi retensi karyawan supaya bisa mengembangkan kemampuan karyawan dan, konsentrasi penuh terhadap pekerjaannya. Untuk mengetahui permasalahan perusahaan harus melakukan riset. Retensi karyawan merupakan cara perusahaan untuk mempertahankan karyawan terutama yang mempunyai potensial bermutu. Retensi karyawan juga sebagai dasar pencapaian jika, mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. (Nurmalitasari, 2021)

Tingkat Retensi Karyawan yang tinggi menimbulkan secara langsung penurunan karyawan dengan, tujuan menjaga retensi karyawan pada peningkatan penilaian kinerja perusahaan. (Zahara Tussoleha Rony et al., 2023) Menurut Aini mengatakan Strategi yang diterapkan harus efektif dalam mengurangi angka atau rate tinggi pada ritensi karyawan, dan menjaga stabilitas sumber daya manusia untuk periode selanjutnya dengan tujuan mempertahankan posisi karyawan yang sesuai organisasi atau perusahaan. (Zahara Tussoleha Rony et al., 2023) Menjaga tingginya retensi karyawan perlu meningkatkan kinerja perusahaan dan penilaian kinerja jika tingginya retensi, maka tentu saja turnover karyawan akan menjadi rendah sehingga perusahaan perlu optimasi atau meminimalisirkan biaya rekrutmen dengan menganalisis setiap tahap proses perekrutan.

Perusahaan Detede bergerak dibidang alat berat, yaitu alat aspal dan beton yang menyediakan kapasitas dan kualitas produksi yang tinggi. Perusahaan Detede juga, melayani kontraktor konstruksi Indonesia serta layanan yang cepat dan berhasil dalam proyek - proyek terkenal yaitu, di bandara, jembatan, bendungan, pltus dan banyak lagi. Pelanggan - pelanggan tentu dapat menerima layanan profesional dengan kecepatan tinggi maka itu, pengaruh kompensasi melalui penilaian kinerja terhadap retensi karyawan perlu diperhatikan agar karyawan yang mempunyai potensil bermutu dihargai kinerjanya.

Perusahaan menghadapi tantangan untuk menurunkan retensi karyawan dengan cara menerima keluhan yaitu, kompensasi yang diberikan karyawan sebagai bentuk apresiasi yang belum sepenuhnya dihargai kontribusi mereka oleh perusahaan, seperti bekerja lembur atau pencapaian target ketika tugas diluar tanggung jawab utama. Kondisi ini juga menimbulkan penilaian kinerja karyawan menurun sehingga proses tugas terhambat, kurangnya koordinasi antara devisi, sehingga beberapa pekerjaan tidak terselesaikan tepat waktu yang berdampak negatif untuk perusahaan dalam mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan.

Beberapa hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pengaruh terhadap pengembangan dan kompensasi, penilaian kinerja terhadap retensi karyawan pada subjek, objek, serta metode penelitian deskriptif dan verifikatif dengan teknik sampling yang berbeda yaitu purposive sampling. (Galang Prajodi et al., 2024)

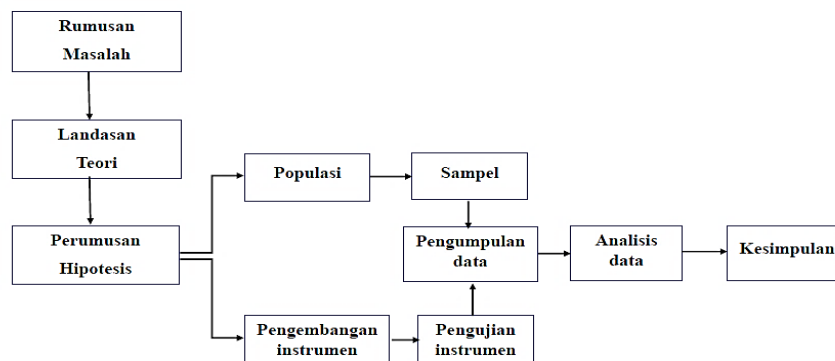
Berdasarkan pembahasan diatas, jika di setiap pekerjaan mengalami masalah, maka perusahaan harus melakukan analisis dan membuat solusi. Ada sejumlah variabel – variabel

yang mempengaruhi, termasuk kompensasi dan penilaian kinerja, faktor ini berhubungan dengan latar belakang sesuai kemampuan mereka sendiri. Oleh karena itu, penulis memilih judul **“Pengaruh Kompensasi dan Penilaian Kinerja terhadap Retensi Karyawan PT Detede”**

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Desain penelitian didefinisikan sebagai penelitian kuantitatif yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Pendekatan ini untuk mengumpulkan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, dalam analisis statistik dan bentuk numerik tujuannya, agar menguji hipotesis yang telah ditetapkan. (Sugiyono, 2023)



Sumber: (Sugiyono, 2023)

Gambar III. 1

Design Penelitian

Analisis data menggunakan metode kuantitatif, untuk memeriksa teori yang ada. Dalam pembahasan ini melalui pendekatan kausal. Penelitian kausal melibatkan pertanyaan yang berfokus pada interaksi dua variabel atau lebih. Maka meneliti berdasarkan pada sebab – akibat yang dipengaruhi. Ditemukan variabel bebas yang dipengaruhi variabel terikat. Peneliti mengidentifikasi permasalahan mengenai variabel kompensasi (X_1), melalui penilaian kinerja (X_2), terhadap retensi karyawan (Y). (Sugiyono, 2023)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan Hasil Penelitian

Setelah data diolah dengan SPSS, hasil tersebut diuraikan untuk menjelaskan kompensasi (X_1), penilaian kinerja (X_2) dan retensi Karyawan (Y).

Pengaruh Kompensasi terhadap Retensi Karyawan

Pengujian sebelumnya mendapatkan hasil olah data kompensasi (X_1) terhadap retensi karyawan adalah $0.000 < 0,05$ serta $r_{Hitung} 3.333 > r_{Tabel} 2,011$. Akibatnya H_0^1 ditolak dan H_a^1 diterima, dikarenakan kompensasi memiliki pengaruh yang positif juga signifikan terhadap retensi karyawan. Jika Kompensasi adil dan layak maka retensi pun lebih meningkat sehingga karyawan tetap bertahan di perusahaan.

Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Retensi karyawan

Berdasarkan hasil olah data menyatakan penilaian kinerja (X_2) terhadap retensi karyawan adalah $0.000 < 0,05$ serta $r_{Hitung} 3.882 > r_{Tabel} 2,011$. Akibatnya H_0^2 ditolak dan H_a^2 diterima, dikarenakan penilaian kinerja memiliki pengaruh yang positif juga signifikan terhadap retensi karyawan. Jika Kompensasi adil dan layak maka retensi pun meningkat sehingga karyawan tetap bertahan di perusahaan.

Pengaruh Kompensasi dan Penilaian Kinerja terhadap Retensi Karyawan

Berdasarkan data memperoleh uji F, Nilai sig. $0,000 < 0,05$ dan memperoleh $F_{Hitung} > F_{tabel}$ $22,634 > 3,20$, oleh karena itu nilai signifikansi bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya menunjukkan bahwa secara bersamaan variabel kompensasi (X_1), penilaian kinerja (X_2) mempengaruhi retensi karyawan (Y) secara signifikan.

Implikasi Penelitian

Baik uji t dan uji f membuktikan variabel dependen memiliki pengaruh yang signifikan. Selain itu, koefisien determinasi menunjukkan berpengaruh yang lemah antara kompensasi (X_1), dan penilaian kinerja (X_2), terhadap retensi karyawan (Y), dengan nilai R_{Square} 0,491 selain itu, sisanya mencakup 50,9% dipengaruhi variabel bebas lainnya diluar variabel penelitian ini.

Peneliti menemukan pengaruh yang positif pada PT Detede mengenai kompensasi dan penilaian kinerja dengan kinerja karyawan. Ini menunjukkan pentingnya kompensasi dan penilaian kinerja di tempat bekerja untuk meningkatkan retensi karyawan.

Menurut peneliti untuk mengatasi penurunan retensi karyawan di PT Detede harus memperhatikan karyawan melalui penilaian kinerja dengan kompensasi yang adil dan juga layak. Dimana bentuk kompensasi yang adil, dan layak dapat mensejahterakan mereka. Sehingga karyawan akan merasa dihargai dan mampu meningkatkan kompensasi. Hal ini akan lebih berpengaruh signifikan dan positif pada retensi karyawan yang lebih baik, karena karyawan lebih relevan dengan tugas serta tanggung jawabnya sebagai kontribusi mereka kepada perusahaan.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini tentu masih ada keterbatasan atau kekurangan yang dapat mempengaruhi selama proses penelitian, yaitu:

1. Pada penelitian ini hanya memiliki 2 variabel independen kemudian 1 variabel dependen. Oleh karena itu, peneliti berharap dapat mengetahui pengaruh dari variabel lainnya.
2. Waktu penelitian yang cukup singkat hanya sekitar 3 bulan dihitung dari bulan april hingga juni, selain itu juga terdapat libur hari raya idul fitri dan idul adha dampaknya cukup mengurangi waktu penelitian, maka dari itu peneliti memanfaatkan waktu dengan sebaik mungkin sehingga penelitian dapat selesai tepat pada waktunya.
3. Penelitian ini hanya melihat 50 responden, jelas ini kurang cukup untuk menunjukkan kondisi sebenarnya dan distribusi kuesioner dilakukan dengan google form sehingga sering terlewat dan harus terus diingatkan untuk pengisian kuesioner.
4. Karena peneliti ingin memenuhi deadline, sehingga penelitian ini membutuhkan waktu yang lebih singkat ± 1 minggu untuk penyebaran kuesioner. Penulis berharap peneliti yang akan datang mungkin bisa memerlukan waktu yang lebih lama untuk menyebarkannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji olahan data SPSS Versi 26 yang telah dilakukan pada temuan ini peneliti menarik kesimpulan, sebagai berikut:

1. Uji secara parsial kompensasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan di PT Detede.
2. Uji secara parsial penilaian kinerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan di PT Detede.
3. Uji secara simultan kompensasi, dan penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan di PT Detede.
4. Berdasarkan hasil uji R_{Square} sebesar 0,491 pada variabel kompensasi (X_1) dan penilaian kinerja (X_2) berpengaruh terhadap retensi karyawan sebesar 49,1%, dan sisanya 50,1% disebabkan faktor variabel lain diluar penelitian ini.

Saran

Pada kesimpulan sebelumnya, penulis memberikan saran yang akan berguna bagi perusahaan maupun peneliti berikutnya, sebagai berikut:

1. Agar PT Detede lebih memperhatikan, menyesuaikan kebutuhan, dan kesejahteraan karyawan. Berdasarkan hasil analisis kuesioner terkait kompensasi dan penilaian kinerja kepada seluruh karyawan dalam bentuk bonus ataupun tunjangan secara tidak adil. Hal ini menyebabkan perusahaan tidak menghargai kontribusi karyawan dan tidak memahami kriteria penilaian kinerja berdasarkan data yang jelas sehingga berdampak negatif pada retensi karyawan di PT Detede.
2. Bagi karyawan, harus lebih memahami indikator kompensasi perusahaan dalam proses penilaian kinerja mengingat bahwa kompensasi, dan penilaian kinerja berpengaruh pada retensi karyawan tujuannya agar karyawan lebih bersemangat meningkatkan kinerja, target, dan berinisiatif pengembangan karir agar dapat memaksimalkan pendapatan secara adil dan sesuai yang diberikan perusahaan sebagai kontribusi mereka.
3. Untuk peneliti selanjutnya, jika ingin melakukan penelitian di tempat yang sama harus mencari berbagai referensi terkait dengan penelitian yang disurvei, penelitian pada objek yang berbeda serta tidak hanya harus berkonsentrasi pada variabel kompensasi, penilaian kinerja, tetapi juga variabel lainnya yang relevan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abongeh A. Tunyi A, Geofry Areneke B, C, Abiye Tob-Ogu A, & Sharif Khalid A. (2023). Doing more with more: Women on The Board and Firm Employment. *Journal of Business Research*, 154, 1–16.
- Agustini. (2024). Analisis Strategi Retensi Karyawan Untuk Mengurangi Turnover Dan Meningkatkan Loyalitas Karyawan. *Nobel Managment Review*, 5(3), 306–320. <https://E-Jurnal.Nobel.Ac.Id/Index.Php/Nmar>
- Andre Stephano Piri, Lucky O.H. Dotulong, & Merinda H.Ch. Pandowo. (2022). Analisis Penilaian Kinerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Manado Dive Club the Influence of Performance Appraisal and Incentive Toward Employee Performance at Pt. Manado Dive Club. *Emba*, 10, 389–389.
- Asep Dadan Suhendar. (2021). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Retensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Bank Bjb Tbk. Cabang Tasikmalaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 182–193. www.kinerjabank.com
- Aswaruddin, Sri Mulyani, Nurul Zahara Bancin, Maulana Yontino, & Said Agil Ad Darain. (2023). Kompensasi. *Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia*, 1(1), 57–64. <https://doi.org/Xx..Xxxxx/Jppi>
- Budhi Yuwono, & Akbar Galdi Permana. (2023). Pengaruh Insentif Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing Pada Pt. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Tanjung Priok. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 3, 54–61.
- Dudung Hadiwijaya, & Eka Mintarsih. (2021). Pengaruh Penilaian Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang Keyword Abstract. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 10, 264–273.
- G Lintang, M. I., K Lengkong, V. P., B Walangitan, M. D., G Lintang, M. I., K Lengkong, V. P., B Walangitan, M. D., & Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, J. (2024). The Influence of Talent Management and Organizational Commitment on Employee Retention at Pt. Bumi Karsa Tondano Region.
- G Lintang, M. I., K Lengkong, V. P., B Walangitan, M. D., G Lintang, M. I., K Lengkong, V. P., B Walangitan, M. D., & Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, J. (2024). The Influence of Talent Management And Organizational Commitment On Employee Retention At Pt. Bumi Karsa Tondano Region. *Jurnal Emba*, 12, 397–405.
- Galang Prajodi, & Wulan Rezky Amalya. (2024). Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan Pada Generasi Z di Bandar Lampung. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 176–181.
- Hartini. (2024). *Msdm Teori Dan Penerapannya Dalam Organisasi* (Hartini, Ed.). Media Sains Indonesia.

- Haryono, S., & Pamungkas, Y. (2021). (2021). Effect of Quality of Work Life on Performance: The Role of Satisfaction and Work Discipline. 176(Icosiams 2020), 157-170. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 4(2). <https://doi.org/10.2991/Aer.K.210121.022>
- 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.V34i2.5966>
- Herawati, N., Ranteallo, A. T., & Syafira, K. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia Pada Pt Bhumyamca Sekawan Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Budaya*, 2, 1–10.
- Hibatullah Habibi, D., Azis Firdaus, M., & Agung, S. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Canopus Konverta Industri. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1, 155–164.
- Malahayatie, Sulaiman, & Mardhiah, A. (2023). The Effect of Compensation and Career Development on Lecturer Job Satisfaction. *Researchgate*, 10 (3), 1287–1292. <https://doi.org/10.5267/J.Ac.2021.4.011>
- Mardiana, I. K. K. And S. Safuan. 2021. (2022). “Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Karyawan Simpro Pt. Solusi Inti Multiteknik.” *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(4). <https://doi.org/10.36778/Jesya.V4i1.291>
- Mhd Panerangan Hasibuan, Rezki Azmi, & Dimas Bagus Arjuna & Sri Ulfa Rahayu. (2023). Analisis Pengukuran Temperatur Udara Dengan Metode Observasi Analysis Of Air Temperature Measurements Using The Observational Method. *Jurnal Garuda Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1, 1–8. <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>
- Munparidah, S., Perjuangan Tasikmalaya, U., Peta No, J., Tawang, K., & Tasikmalaya, K. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Sensus Pada Bengkel Per Mobil Cahya Fajar Magelang) Kusuma Agdhi Rahwana Barin Barlian. *Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(4).
- Nunik Nur Asiah Jamil, & Aldy, S. H. S. E. (2024). Analisis Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Aspek Kompensasi Pada Cv Nj Food Industries Bandung.
- Nur Amalia, R., Setia Dianingati, R., & Annisaa, E. (2022). Pengaruh Jumlah Responden Terhadap Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Kuesioner Pengetahuan Dan Perilaku Swamedikasi. *Generics: Journal Of Research In Pharmacy Accepted*: 4 Mei, 2(1).
- Nurdewi. (2022). Implementasi Personal Branding Smart Asn Perwujudan Bangsa Melayani Di Provinsi Maluku Utara. *Jurnal Riset Ilmiah*, 1(2), 297–303.
- Nurmalitasari, S. (2021). Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi (Studi Pada Karyawan Tetap Pt. Bpr Restu Artha Makmur Kota Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 10(3), 1–15. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Pasianus, O. & Agus Kana, A. (2021). Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Loyalitas Pelanggan Melalui Kepuasan Sebagai Variabel Intervening Pada Swalayan Pamela Enam Yogyakarta. In *Pasianus & Any Agus Kana (Vol. 2, Issue 2)*.
- Prakash, K., & Philimis, J. (2022). Factors Affecting Employee Retention in It Sector. *International Journal of Advanced Research in Commerce*, 05(03), 19–25. <https://www.researchgate.net/publication/377141628>
- Pringadi Abdi Surya, & Sriati & Abdul Nadjib3. (2024). Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Retensi Sebagai Variabel Intervening Di Direktorat Jenderal Perbendaharaan. *Jurnal Manajemen Perbendaharaan*, 5(1), 78–100. <https://doi.org/10.33105/Jmp.V5i1.485>
- Rahmawati, A., Halimah, N., Karmawan, K., & Setiawan, A. A. (2024). Optimalisasi Teknik Wawancara Dalam Penelitian Field Research Melalui Pelatihan Berbasis Participatory Action Research Pada Mahasiswa Lapas Pemuda Kelas Iia Tangerang. *Jurnal Abdimas Prakasa Dakara*, 4(2), 135–142. <https://doi.org/10.37640/Japd.V4i2.2100>
- Ridhayati Farid, & Gabrie Luvia. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Retensi Karyawan Pada Karyawan Bank Perkreditan Rakyat (Bpr) Di Batam. *Jurnal Mirai Management*, 7, 21–29.
- Romdona, S., Senja Junista, S., & Gunawan, A. (2025). Teknik Pengumpulan Data: Observasi, Wawancara Dan Kuesioner. *Jurnal Ilmu Sosial Ekonomi Dan Politik*, 3(1), 39–47.

- <https://samudrapublisher.com/index.php/jisosepol>
- Rosita, E., Hidayat, W., & Yuliani, W. (2021). Uji Validitas Dan Reliabilitas Kuesioner Perilaku Prososial. *Fokus (Kajian Bimbingan & Konseling Dalam Pendidikan)*, 4(4), 279. <https://doi.org/10.22460/fokus.v4i4.7413>
- Sugiyono, Prof. D. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Wwww. Cv alfabetacom
- Syech Rahmat, A., & Tahier, I. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Retensi Karyawan Pada Perumda Air Minum Tirta Latimojong (Pamtl) Kabupaten Luwu. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 7(3), 726–738.
- Tri Rumayanto, & Siti Nurjannah Sanusi. (2023). Merancang Sistem Penilaian Kinerja Yang Efektif Untuk Melihat Perkembangan Organisasi. *Jurnal Pengembangan Bisnis & Manajemen*, Xxiii, 1–13.
- Winda Hurotul' Aini. (2024). Analisis Kepuasan Konsumen Pada Penggunaan Ojek Online Dan Ojek Konvensional Di Kabupaten Banyuwangi. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 12(1), 14–18.
- Yadisar, A. M. (2023). Penilaian Kinerja Dalam Memberikan Pelayanan Kepada Masyarakat. 21, 1–11.
- Yarilina Tafonao. (2023). Hubungan Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Camat Gomo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 6, 1–4.
- Zahara Tussoleha Rony, Heri Fitriadi, & Warkianto Widjaja. (2023). Pengaruh Turnover Intention Dan Kompensasi Terhadap Tingkat Retensi Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur Di Jawa Barat. 5(1), 45–54. <http://bisnisan.nusaputra.ac.id>
- Zakiah. (2025). Analisis Hubungan Antara Skema Kompensasi Dan Retensi Karyawan Pada Pt Galang Media Utama Yogyakarta Dan Ugm Press Yogyakarta. *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 4(2), 147–161. <https://doi.org/10.30640>