

## Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, dan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan *Quality Control* Pg Trangkil

Evi Novita Setiyaningrum<sup>1</sup>, Fiderius Ismanto<sup>2</sup>

<sup>1</sup>STIE Anindyaguna Semarang, [evinovitasetiyaningrum@gmail.com](mailto:evinovitasetiyaningrum@gmail.com)

<sup>2</sup>STIE Anindyaguna Semarang, [f.ismanto@gmail.com](mailto:f.ismanto@gmail.com)

### ABSTRAK

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengevaluasi dampak program peningkatan keterampilan, jalur pengembangan karir, dan sistem kompensasi terhadap tingkat keberlanjutan tenaga kerja pada divisi *quality control* di pg trangkil. Kajian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan metode survei sebagai teknik utama pengumpulan informasi. Alat ukur berupa kuesioner disebarakan secara purposive kepada responden yang sesuai dengan kriteria penelitian. Informasi yang diperoleh dianalisis menggunakan *multiple linear regression*. Temuan menjelaskan ketiga variabel independen menyumbang dampak positif dan signifikan pada retensi karyawan. Temuan ini mempertegas pelatihan yang efektif, pengembangan karir yang jelas, serta sistem imbalan yang layak berperan penting dalam mempertahankan tenaga kerja dalam jangka panjang.

**Kata Kunci:** Pelatihan, Pengembangan Karier, Kompensasi, Retensi Karyawan.

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the influence of competency development programs, career progression paths, and compensation systems on employee retention within the Quality Control division at PG Trangkil. A quantitative approach was applied using survey techniques for data collection. Questionnaires were distributed purposively to selected respondents, and the data were analyzed using multiple linear regression. The findings indicate that all three independent variables have a significant and positive impact on employee retention. These results emphasize the importance of effective training, well-structured career advancement, and fair compensation schemes in supporting long-term employee commitment.*

**Keywords :** Training, Career Development, Compensation, Employee Retention.

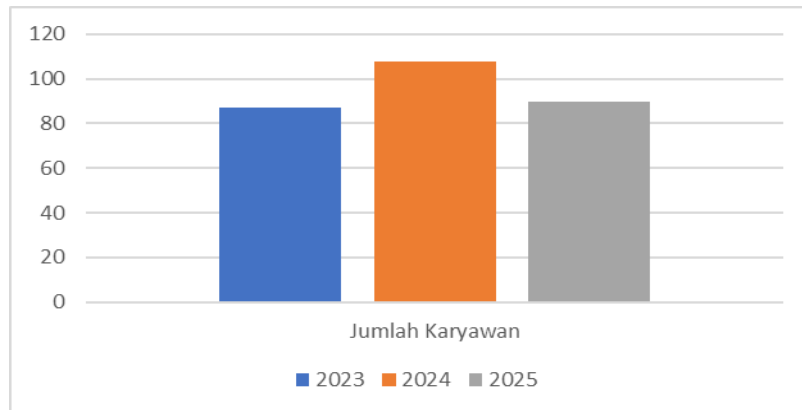
### A. PENDAHULUAN

Di tengah kompetisi global yang semakin tajam, perusahaan perlu memastikan keberlangsungan sumber daya manusia agar mutu operasional tetap terjaga. Sebuah tindakan strategis yang dapat diterapkan adalah memperkuat kapabilitas perusahaan dalam menjaga keberadaan sumber daya manusia, khususnya pada unit yang memiliki peran penting seperti *Quality Control* (QC). Ketidakmampuan menjaga retensi dapat berdampak pada penurunan kualitas produk dan gangguan proses produksi.

Pelatihan, pengembangan jenjang karir, serta kompensasi merupakan tiga faktor krusial yang dianggap memengaruhi tingkat retensi tenaga kerja. Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan teknis karyawan. Pengembangan karir memberi motivasi melalui jalur karir yang jelas dan terstruktur. Sementara itu, kompensasi yang adil mencerminkan penghargaan atas kontribusi individu.

Pelatihan ini dilaksanakan di PG Trangkil, sebuah perusahaan pengolahan gula. Fokus kajian adalah mengevaluasi pengaruh pelatihan, jenjang karir, dan sistem

kompensasi terhadap retensi tenaga kerja QC. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi empiris dalam menyusun strategi manajemen SDM yang lebih efektif.



**Gambar Diagram Batang Jumlah Karyawan**

Grafik batang di atas menggambarkan jumlah tenaga kerja pada divisi Quality Control (QC) di PG Trangkil selama periode tiga tahun, yaitu dari 2023 hingga 2025. Pada tahun 2023, tercatat sebanyak 87 orang bekerja di bagian QC. Jumlah tersebut mengalami peningkatan cukup signifikan pada tahun 2024, yakni menjadi 108 orang. Lonjakan ini kemungkinan besar disebabkan oleh peningkatan volume produksi atau pengetatan standar pengawasan mutu.

Namun, pada tahun 2025 terjadi penurunan jumlah tenaga kerja QC menjadi 90 orang. Penurunan ini diduga berkaitan dengan berbagai faktor, seperti peningkatan efisiensi kerja, penerapan teknologi otomatisasi dalam proses kontrol kualitas, pengurangan tenaga kerja untuk optimalisasi operasional, atau restrukturisasi organisasi. Temuan dalam kajian ini diharapkan dapat menjadi dasar dalam merumuskan kebijakan strategis untuk meningkatkan keberlangsungan tenaga kerja yang berkualitas.

## **B. KAJIAN TEORI**

### **Retensi Karyawan**

Retensi karyawan menggambarkan kapasitas organisasi dalam menjaga keberadaan pegawai berkinerja tinggi agar tetap loyal dan bertahan di dalam perusahaan untuk periode waktu yang panjang. Tingginya tingkat retensi dapat mencerminkan kepuasan kerja, keterlibatan emosional, serta loyalitas karyawan terhadap tempat kerja (Tirta & Enrika, 2020). Menurut Mathis dan Jackson (2014), “organisasi perlu memiliki mekanisme khusus dalam mengelola retensi karyawan karena tanpa pengelolaan yang tepat, strategi retensi cenderung tidak berhasil secara optimal”.

Robbins dan Judge (2017) menjelaskan “retensi tidak semata-mata dipengaruhi oleh faktor finansial, namun juga oleh persepsi atas keadilan, kualitas hubungan antarindividu, serta tingkat kepercayaan terhadap pimpinan”. Yani dan Saputra (2023) menambahkan “aspek seperti pengakuan atas kontribusi, kesempatan untuk berkembang, sistem kompensasi yang adil, serta lingkungan kerja yang sehat memiliki peran besar dalam mempertahankan karyawan”. Tingkat retensi yang rendah berpotensi meningkatkan turnover, yang pada akhirnya dapat menurunkan efisiensi kerja, menambah beban bagi karyawan lain, serta menurunkan semangat kerja secara keseluruhan (Rivai, 2018). Oleh karena itu, perusahaan

disarankan untuk menerapkan pendekatan menyeluruh yang mencakup pelatihan, pengembangan karier, dan sistem penghargaan sebagai strategi mempertahankan karyawan.

### **Pelatihan**

Pelatihan merupakan upaya terstruktur untuk mengembangkan kemampuan individu agar dapat menjalankan tugasnya secara lebih efektif (Dessler, 2020). Program pelatihan yang baik mampu meningkatkan keahlian teknis, mempercepat adaptasi terhadap perubahan teknologi, dan memperkuat rasa keterikatan karyawan terhadap perusahaan.

Mangkunegara (2020) mengidentifikasi “pelatihan yang efektif mencakup empat elemen penting: kesesuaian materi, metode pelatihan, kompetensi instruktur, dan durasi pelatihan”. Subali (2017) menegaskan “pelatihan bukan hanya berdampak pada produktivitas tetapi juga meningkatkan kepuasan dan keterikatan karyawan, karena karyawan merasa dihargai”. Penelitian Khristian et al. (2022) menjelaskan “pelatihan berkelanjutan memperkuat loyalitas karena memberikan kesan perusahaan peduli terhadap perkembangan mereka”.

### **Pengembangan Karir**

Pengembangan karier adalah proses terencana dari perusahaan untuk memberikan ruang tumbuh bagi karyawan melalui tahapan jenjang yang disusun secara sistematis (Hayati et al., 2021). Mulyadi dan Setiawan (2019) menyatakan program pengembangan karier yang jelas dapat meningkatkan semangat kerja dan mengurangi kemungkinan karyawan berpindah kerja.

Indikator pengembangan karier mencakup kejelasan promosi, kesempatan belajar, dan perhatian atasan terhadap potensi individu (Reiningsih Reke et al., 2023). Keterbukaan dalam struktur karier dapat menumbuhkan harapan positif karyawan terhadap prospek masa depan, serta mempererat hubungan emosional antara individu dan organisasi. Mangkunegara (2017) menambahkan “pengembangan karier yang terencana berperan penting dalam meningkatkan produktivitas dan loyalitas karyawan”.

### **Kompensasi**

Kompensasi mencakup berbagai bentuk imbalan yang diberikan perusahaan kepada pegawai sebagai bentuk apresiasi atas peran mereka dalam mencapai target organisasi. Hasibuan (2019) “mengelompokkan kompensasi ke dalam dua bentuk, yaitu kompensasi langsung (misalnya gaji dan insentif) serta kompensasi tidak langsung (misalnya tunjangan dan fasilitas tambahan)”.

Menurut Hernawan et al. (2021), “sistem kompensasi yang adil dan sesuai harapan dapat memberikan kepuasan baik secara ekonomi maupun psikologis, sehingga berdampak pada keinginan untuk bertahan”. Asyharul et al. (2023) mengungkapkan “pemberian insentif berdasarkan performa dapat memotivasi karyawan dan memperkuat hubungan jangka panjang”. Kusmana et al. (2024) menyimpulkan “kompensasi menjadi faktor dominan dalam mempertahankan loyalitas, khususnya di sektor manufaktur”.

## **C. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini memanfaatkan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif untuk menilai sejauh mana pelatihan, pengembangan karier, dan kompensasi berperan dalam mendukung retensi karyawan.



Populasi penelitian terdiri dari seluruh pegawai di divisi Quality Control PG Trangkil. Sampel ditentukan secara purposive sebanyak 60 responden. Instrumen pengumpulan data berupa kuesioner tertutup menggunakan skala Likert sampai 10.

Proses analisis data dilakukan dengan teknik multiple linear regression menggunakan perangkat lunak SPSS. Sebelum analisis utama dilakukan, data terlebih dahulu diuji tingkat validitas dan reliabilitasnya, disertai pengujian asumsi klasik seperti normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan ketepatan model.

## D. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

#### Pelatihan (X1)

**Tabel Hasil Uji Pelatihan (X1)**  
**Item-Total Statistics**

|     | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Squared Multiple Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|------------------------------|----------------------------------|
| X11 | 20.90                      | 37.346                         | .941                             | .888                         | .958                             |
| X12 | 20.93                      | 34.640                         | .932                             | .873                         | .960                             |
| X13 | 21.02                      | 36.796                         | .909                             | .839                         | .966                             |
| X14 | 21.00                      | 35.424                         | .929                             | .876                         | .961                             |

Instrumen memenuhi kriteria validitas, dibuktikan dengan  $r$  hitung yang lebih tinggi dari  $r$  tabel (0,2404).

**Tabel Hasil Uji Reliabilitas Pelatihan (X1)**  
**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|----------------------------------------------|------------|
| .971             | .971                                         | 4          |

Nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh berada di atas nilai acuan 0,6, menandakan tingkat konsistensi internal yang baik.

#### Pengembangan karir (X2)

**Tabel Hasil Uji Pengembangan Karir (X2)**  
**Item-Total Statistics**

|     | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Squared Multiple Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|------------------------------|----------------------------------|
| X21 | 10.80                      | 12.027                         | .921                             | .850                         | .945                             |
| X22 | 10.90                      | 12.159                         | .926                             | .859                         | .942                             |
| X23 | 10.77                      | 12.012                         | .915                             | .837                         | .950                             |

Berdasarkan pengujian, butir instrumen dinyatakan valid karena nilai  $r$  hitung melampaui  $r$  tabel bernilai 0,2404.

**Tabel Hasil Uji Reliabilitas Pengembangan Karir (X2)**

| Reliability Statistics |                                              |            |
|------------------------|----------------------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
| .963                   | .963                                         | 3          |

Reliabilitas dinyatakan terpenuhi karena seluruh nilai alpha menjelaskan angka di atas 0,6.

### Kompensasi (X3)

**Tabel Hasil Uji Kompensasi (X3)**  
Item-Total Statistics

|     | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Squared Multiple Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|------------------------------|----------------------------------|
| X31 | 21.73                      | 43.962                         | .944                             | .895                         | .958                             |
| X32 | 21.75                      | 44.733                         | .941                             | .892                         | .959                             |
| X33 | 21.75                      | 45.479                         | .934                             | .879                         | .961                             |
| X34 | 21.22                      | 44.579                         | .895                             | .801                         | .972                             |

Semua butir terbukti valid sebab nilai koefisien korelasi ( $r$  hitung) melebihi nilai ambang  $r$  tabel bernilai 0,2404.

**Tabel Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi (X3)**

| Reliability Statistics |                                              |            |
|------------------------|----------------------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
| .971                   | .972                                         | 4          |

Dengan hasil Cronbach's Alpha melebihi batas minimum 0,6, maka seluruh variabel dinyatakan memiliki reliabilitas yang dapat diterima.

### Retensi Karyawan (Y)

**Tabel Hasil Uji Retensi Karyawan (Y)**  
Item-Total Statistics

|    | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Squared Multiple Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|------------------------------|----------------------------------|
| Y1 | 13.13                      | 21.643                         | .914                             | .836                         | .945                             |
| Y2 | 13.15                      | 20.706                         | .918                             | .843                         | .940                             |
| Y3 | 13.18                      | 18.762                         | .924                             | .854                         | .939                             |

Setiap butir pertanyaan dikonfirmasi valid karena  $r$  hitung lebih besar daripada  $r$  tabel, yaitu 0,2404.

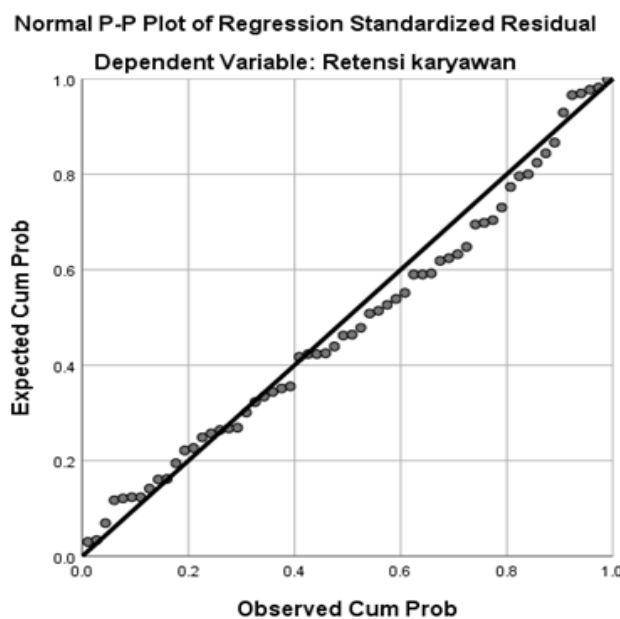


**Tabel Hasil Uji Reliabilitas Retensi Karyawan (Y)**

| Reliability Statistics |                                              |            |
|------------------------|----------------------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
| .960                   | .962                                         | 3          |

Instrumen penelitian dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh berada di atas batas minimum 0,6.

Validitas diuji melalui pengukuran korelasi butir total pada setiap indikator variabel. Seluruh butir dari variabel pelatihan (X1), pengembangan karir (X2), kompensasi (X3), dan retensi karyawan (Y) menjelaskan korelasi di atas 0,2404, mengindikasikan instrumen memiliki validitas yang baik. Adapun reliabilitas diukur menggunakan Cronbach's Alpha, dengan hasil semua variabel memiliki nilai di atas 0,6, yakni X1 (0,971), X2 (0,963), X3 (0,971), dan Y (0,960), yang berarti instrumen memiliki konsistensi internal yang sangat tinggi.

**Hasil Uji Normalitas****Gambar Hasil Uji Normalitas**

Uji normalitas dilakukan terhadap residual model memakai metode *Kolmogorov-Smirnov*. Nilai signifikansi yang diperoleh bernilai 0,200, yang melebihi batas kritis 0,05. Hal ini menandakan distribusi residual bersifat normal, sehingga asumsi normalitas pada *multiple linear regression* telah terpenuhi dan model dapat dilanjutkan ke tahap analisis berikutnya.

## Uji Kolmogorov-Smirnov

**Tabel Uji Kolmogorov-Smirnov  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

|                                  |                | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                |                | 60                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | .0000000                |
|                                  | Std. Deviation | 2.03182017              |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | .082                    |
|                                  | Positive       | .082                    |
|                                  | Negative       | -.061                   |
| Test Statistic                   |                | .082                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | .200 <sup>c,d</sup>     |

a. Test distribution is Normal.

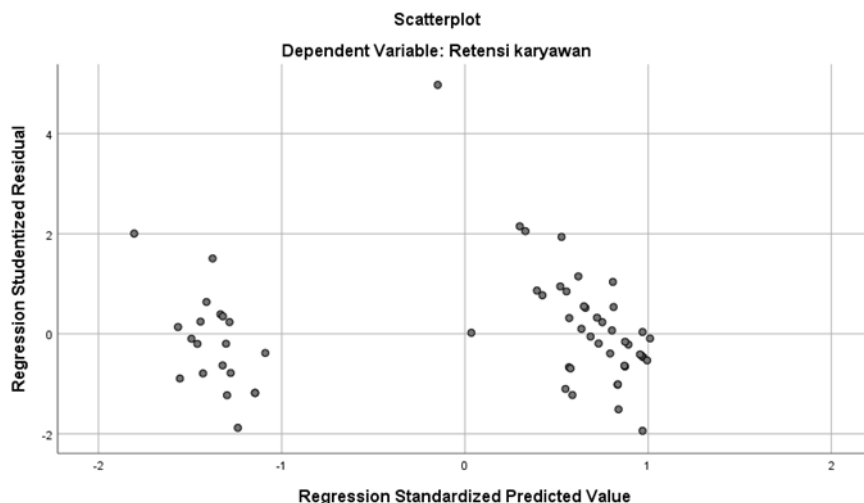
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Hasil *Kolmogorov-Smirnov test* menghasilkan *Asymp. Sig. (2-tailed)* bernilai 0,200, yang secara signifikan melebihi ambang probabilitas 0,05. Temuan ini menandakan tidak adanya perbedaan berarti antara pola distribusi residual dengan distribusi normal. Dengan demikian, residual dinyatakan mengikuti distribusi normal, sehingga asumsi normalitas pada regresi linear berganda telah terpenuhi. Model regresi yang diterapkan dianggap sah dan keluaran analisis dapat diandalkan secara statistik.

## Uji Heterokedastistas



**Gambar Hasil Uji Heterokedastistas**

Pengujian dilakukan dengan metode Glejser untuk mendeteksi kemungkinan adanya gejala heteroskedastisitas. Temuan memperlihatkan ketiga variabel bebas,

yakni pelatihan, pengembangan karir, dan kompensasi, memiliki tingkat signifikansi masing-masing di atas 0,05 (0,198; 0,258; dan 0,767). Oleh karenanya, dapat dipastikan model bebas dari permasalahan heteroskedastisitas.

### Uji Gletsjer

**Tabel Hasil Uji Gletsjer  
Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                    | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|-------|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|       |                    | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1     | (Constant)         | 1.807                       | .621       |                           | 2.911  | .005 |
|       | Pelatihan          | -.057                       | .044       | -.363                     | -1.304 | .198 |
|       | Pengembangan Karir | .061                        | .053       | .241                      | 1.142  | .258 |
|       | Kompensasi         | .011                        | .038       | .077                      | .298   | .767 |

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Uji Gletsjer diterapkan untuk mengidentifikasi potensi heteroskedastisitas pada model regresi, yaitu kondisi ketika varians residual tidak seragam pada seluruh rentang nilai prediktor. Proses pengujian dilakukan dengan meregresikan nilai absolut residual ( $|e|$ ) terhadap setiap variabel bebas.

Tingkat probabilitas (*Sig.*) untuk masing-masing variabel bebas tercatat lebih tinggi dari 0,05: Pelatihan: 0,198, Pengembangan Karir: 0,258, Kompensasi: 0,767

Dikarenakan seluruh nilai probabilitas tersebut berada di atas 0,05, maka disimpulkan tidak terdapat korelasi signifikan antara variabel bebas dengan nilai absolut residual, sehingga model terbebas dari indikasi heteroskedastisitas.

### Uji Multikolinearitas

**Tabel Hasil Uji Multikolinearitas  
Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                    | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|-------|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
|       |                    | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant)         | -2.401                      | .988       |                           | -2.430 | .018 |                         |       |
|       | Pelatihan          | .261                        | .070       | .322                      | 3.742  | .000 | .221                    | 4.522 |
|       | Pengembangan Karir | .206                        | .085       | .159                      | 2.431  | .018 | .384                    | 2.602 |
|       | Kompensasi         | .402                        | .061       | .532                      | 6.631  | .000 | .255                    | 3.923 |

a. Dependent Variable: Retensi karyawan

Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan menelaah nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (*VIF*). Ketiga variabel bebas menjelaskan *Tolerance* di atas 0,1 dan *VIF* dibawah 10, yaitu pelatihan (0,221; 4,522), pengembangan karir (0,384; 2,602), dan kompensasi (0,255; 3,923). Berdasarkan indikator tersebut, dapat dipastikan tidak ada gejala multikolinearitas antarvariabel bebas pada model regresi.

## Analisis Regresi Linear berganda

**Tabel Hasil Uji Persamaan Regresi**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                    | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|-------|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
|       |                    | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant)         | -2.401                      | .988       |                           | -2.430 | .018 |                         |       |
|       | Pelatihan          | .261                        | .070       | .322                      | 3.742  | .000 | .221                    | 4.522 |
|       | Pengembangan Karir | .206                        | .085       | .159                      | 2.431  | .018 | .384                    | 2.602 |
|       | Kompensasi         | .402                        | .061       | .532                      | 6.631  | .000 | .255                    | 3.923 |

a. Dependent Variable: Retensi karyawan

Model regresi linear berganda ini mengindikasikan ketiga variabel bebas tersebut berkontribusi positif terhadap retensi karyawan. Masing-masing kontribusi ditunjukkan oleh koefisien regresi sebagai berikut: Pelatihan (0.261), Pengembangan Karir (0.206), dan Kompensasi (0.402), di mana variabel Kompensasi menyumbang dampak paling dominan dibandingkan yang lainnya.

## Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .953 <sup>a</sup> | .908     | .903              | 2.086                      |

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pengembangan Karir, Pelatihan

b. Dependent Variable: Retensi karyawan

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) yang diperoleh bernilai 0,908 menandakan 90,8% perubahan pada retensi karyawan dapat diterangkan oleh tiga variabel bebas, yaitu pelatihan, pengembangan karir, dan kompensasi. Sementara itu, 9,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar kerangka model ini.

## Uji T

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

| Model |                    | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|-------|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
|       |                    | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant)         | -2.401                      | .988       |                           | -2.430 | .018 |                         |       |
|       | Pelatihan          | .261                        | .070       | .322                      | 3.742  | .000 | .221                    | 4.522 |
|       | Pengembangan Karir | .206                        | .085       | .159                      | 2.431  | .018 | .384                    | 2.602 |
|       | Kompensasi         | .402                        | .061       | .532                      | 6.631  | .000 | .255                    | 3.923 |



Uji *t* dilaksanakan untuk menilai dampak masing-masing variabel independen secara terpisah terhadap retensi karyawan. Hasil perhitungan memperlihatkan seluruh variabel memiliki tingkat signifikansi dibawah 0,05 (pelatihan = 0,000; pengembangan karir = 0,018; kompensasi = 0,000), sehingga dapat diartikan ketiganya secara parsial manyumbang dampak signifikan pada variabel terikat.

## Uji F

**Tabel Hasil Uji F  
ANOVA<sup>a</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F       | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1     | Regression | 2408.164       | 3  | 802.721     | 184.557 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 243.569        | 56 | 4.349       |         |                   |
|       | Total      | 2651.733       | 59 |             |         |                   |

a. Dependent Variable: Retensi karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pengembangan Karir, Pelatihan

Hasil uji F menjelaskan nilai *F hitung* bernilai 184,557 dengan tingkat signifikansi 0,000. Mengingat nilai tersebut jauh dibawah 0,05, maka, kesimpulannya, secara simultan variabel pelatihan, pengembangan karir, dan kompensasi manyumbang dampak signifikan pada retensi karyawan.

## E. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis, diketahui pelatihan, pengembangan karir, dan kompensasi, baik secara kolektif maupun individual, manyumbang dampak positif dan signifikan pada tingkat retensi karyawan pada divisi Quality Control di PG Trangkil. Di antara ketiga faktor tersebut, kompensasi terbukti menjadi variabel yang manyumbang dampak paling dominan dalam membentuk loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

### Saran

Pihak manajemen sebaiknya meningkatkan mutu pelatihan yang relavan dengan tugas karyawan, memperjelas struktur pengembangan karier yang terbuka dan setara, serta mengevaluasi kembali sistem kompensasi agar lebih sesuai dengan kontribusi nyata pegawai. Strategi ini berperan vital dalam mempererat keterikatan pegawai dengan institusi dan memastikan stabilitas operasional jangka panjang.

## DAFTAR PUSTAKA

Asyharul, M., Rika Mandasari, A., Zahratulafarhah, Septia Rani, D., Maysaroh, & Nur Afifah, Z. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruh Loyalitas Karyawan: Lingkungan Kera Dan Kompensasi (Literature Review). *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(1), 166–173.  
<http://jurnalistiqomah.org/index.php/jimea/article/view/134>

- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th Editi). Pearson.
- Hayati, K., Rahayu, M., & Kurniawati, A. (2021). No Title. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 8(1), 45–56.
- Hernawan, Bunga Dinda, Srimulyani, & Agustini, V. (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., Kirana, K. C., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Penghargaan Serta Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Retensi Karyawan (Studi Pada Cv Sumber Anugrah). *Scientific Journal Of Reflection : Economic, Accounting, Management And Business*, 5(4), 1055–1061. <https://doi.org/10.37481/sjr.v5i4.581>.
- Kusmana, A., Ali, S., Supriadi, yudi nur, & Nugroho, S. (2024). Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan: Studi Tentang Kompensasi, Fleksibilitas Kerja, Dan Work-Life Balance. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Kinerja*, 4(1), 85–97.
- Mangkunegara. (2020). *sumber daya manusia. In Convention Center Di Kota Tegal: Convention Center Publisher*.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2014). *Human resource management* (13th ed.). Cengage Learning.
- Mulyadi, F., & Setiawan, H. . (2019). Pengaruh Pengembangan Karir dan Komitmen Perusahaan terhadap Kinerja Pegawai PT.Kereta Api Indonesia (Persero) Kantor Pusat Bandung. *Ekonomi Dan Manajemen*, 12–50.
- Reke, F. R., Moenardy, K. K., & Andrryani, S. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap retensi karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 15(1), 216–226.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Subali, B. (2017). Strategi pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 6(1), 45–53.
- Tirta, A. H., & Enrika, A. (2020). Understanding the impact of reward and recognition, work-life balance, on employee retention with job satisfaction as mediating variable on millennials in Indonesia. *Journal of Business and Retail Management Research*, 14(3), 88–98.
- Yani, N. W. M. N., & Saputra, I. G. N. W. H. (2023). Retensi karyawan generasi Y dan Z: Pentingnya manajemen talenta dan kepuasan kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(4), 807–820.

