



## International Journal Management Science and Business

Journal homepage  
<https://ejournal.upi.edu/index.php/msb>



### Data on the Role of Human Capital in Improving Organizational Performance

*Azzam Tiar Busyeri*

Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung, Indonesia  
Correspondence: [tiarbusyeriazzam@gmail.com](mailto:tiarbusyeriazzam@gmail.com)

ABSTRACT	ARTICLE INFO
<p>As one of the Oral and Dental Hospitals, in carrying out their duties and functions, RSGM Unjani employees are required to always carry out ideal performance because employee performance will affect organizational performance. Factors that affect the performance level of an organization are employee retention and turnover intention levels. The purpose of this study is to determine the effect of employee retention and turnover intention on employee performance. The research method uses quantitative methods with descriptive analysis. The research sample is 76 respondents with saturated sample technique. The results of the study show that partially or simultaneously there is an influence of employee retention and the level of turnover intention on employee performance. So it can be concluded that good employee retention can reduce turnover rates so that it has an impact on increasing employee performance.</p> <p><b>How to cite article</b> <i>Azzam Tiar Busyeri (2023). Data on the Role of Human Capital in Improving Organizational Performance. International Journal Management Science and Business, 85-94</i></p>	<p><b>Article History:</b> <i>Submitted/Received 03 Jan 2023</i> <i>Revised 12 March 2023</i> <i>Accepted 07 May 2023</i> <i>First Available online 31 May 2020</i> <i>Publication Date 1 November 2023</i></p> <p><b>Keyword:</b> <i>Employee Performance</i> <i>Employee Retention</i> <i>Turnover Intention</i></p> <p><b>Paper Type:</b> <i>Research Paper</i></p>

## 1. INTRODUCTION

Dalam ruang lingkup perusahaan saat ini ditandai dengan semakin tingginya tingkat persaingan antar organisasi. Hal tersebut menandakan kekhawatiran di luar kendali dari organisasi baik ancaman maupun tantangan. Kemampuan menanggapi hal tersebut, dapat membawa organisasi ke arah pertumbuhan atau paling tidak dapat bertahan. Begitupun sebaliknya, ketidakmampuan menanggapi hal tersebut, dapat membawa organisasi menuju kemunduran dan bahkan kehancuran (Fitrianti dan Prasada, 2021). Maka dari itu, setiap perusahaan pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai, untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan harus mampu mempertahankan eksistensinya dalam persaingan bisnis, dalam hal ini perlu didukung oleh sumber daya manusia yang handal dan terampil (Niati et al, 2021).

Perkembangan dan kemajuan suatu perusahaan saat ini salah satunya dapat dipengaruhi oleh sumber daya manusia, dimana manusia merupakan aset perusahaan yang harus dijaga karena dapat memberikan kontribusi dalam perencanaan yang terukur, rasional serta profesional untuk mendorong tercapainya visi, misi dan tujuan perusahaan di masa yang akan datang, sehingga mempunyai daya saing tersendiri yang membedakan dengan kompetitor lainnya (Arifin et al., 2020).

Namun saat ini telah terjadi pergeseran dominasi dari sumber daya yang bersifat fisik (*tangible asset*) ke arah aset tidak berwujud (*intangible asset*) dengan mencirikan adanya perubahan bahwa manusialah yang menjadi modal yang terlihat (Fitrianti dan Prasada, 2021). Munculnya pandangan tersebut didasari bahwa pengetahuan yang dimiliki manusia dapat digunakan untuk mengembangkan daya saing perusahaan karena, bernilai, langka, sukar ditiru oleh para pesaing dan tidak dapat digantikan oleh jenis sumber daya yang lain. Maka dalam mengukur kinerja perusahaan dapat dilihat dari sumber daya manusia dengan segala pengetahuan, ide, dan inovasi yang dimilikinya dalam mendukung dan penggerak utama bagi organisasi untuk mencapai visi dan misinya (Sumarni, 2011). Sehingga yang menjadi komponen utama dari suatu aset yang tidak berwujud ini ialah *human capital*, dalam hal ini konsep dari *human capital* tidak memosisikan manusia sebagai modal layaknya seperti mesin, namun yang dapat menolong dalam pengambilan keputusan dengan mengutamakan pembangunan manusia sebagai penambahan kinerja dari sebuah organisasi.

Konsep dari *human capital* mengacu pada nilai yang dimiliki oleh sumber daya manusia dalam sebuah organisasi berupa keterampilan, pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi, sedangkan data yang berkaitan dengan karyawan dalam sebuah organisasi, disebut sebagai *human capital data* (Bontis & Serenko, 2019). *Human capital data* ini membantu organisasi dalam mengukur, mengelola, dan mengoptimalkan human capital yang dimilikinya. Dengan menggunakan *human capital data*, organisasi dapat memantau keterampilan, pengetahuan, dan kinerja karyawan, serta mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan untuk mencapai tujuan organisasi. selain itu digunakan untuk mengukur, mengelola, dan meningkatkan *human capital* di dalam sebuah organisasi (Boudreau & Cascio, 2018).

Terdapat beberapa jenis data *human capital* dalam buku Baron dan Armstrong (2007) diantaranya: (a). *business performance data* : berkaitan dengan pencapaian kinerja organisasi seperti pendapatan, laba, dan *market share*, (b). *corporate social responsibility data* : berkaitan dengan tanggung jawab sosial perusahaan, seperti kegiatan sosial, lingkungan dan keberlanjutan (c). *customer data* : berkaitan dengan pelanggan berupa kepuasan pelanggan, loyalitas, pengalaman pelanggan,, (d). *demographic data* : berkaitan dengan karakteristik karyawan berupa usia, jenis kelamin, pendidikan dan pengalaman kerja, (e). *development data*

: berkaitan dengan pengembangan karyawan, (f). *diversity data* : berkaitan dengan keragaman karyawan berupa etnis, agama, dan gender & (g). HR data : berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia berupa proses perekrutan, pergantian dan retensi karyawan.

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Gigi dan Mulut Unjani. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya ini, pegawai RSGM Unjani dituntut harus selalu melaksanakan kinerja yang ideal karena kinerja pegawai akan mempengaruhi kinerja organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja suatu organisasi adalah retensi pegawai. Berdasarkan hasil wawancara diperoleh informasi bahwa RSGM Unjani telah melakukan retensi kepada pegawai seperti memberikan kepercayaan dalam pekerjaan, penghargaan kepada pegawai yang disiplin dan memberikan kontribusi terbaik, keamanan dalam bekerja, serta saling menghargai keputusan yang dibuat oleh pegawai. Namun ada beberapa hal yang masih belum terlaksana dengan baik diantaranya hubungan kerja yang baik antara atasan dan bawahan atau bawahan dengan bawahan, tidak transparan terhadap pengembangan dan perencanaan karir pegawai dan adanya perbedaan terhadap tunjangan dan bonus tiap pegawai. Oleh karena itu dalam suatu perusahaan dibutuhkan program yang dapat mempertahankan pegawai agar tetap loyal kepada perusahaan.

Selain retensi pegawai, *turnover intention* juga menjadi faktor lain dalam mempengaruhi kinerja organisasi. Berdasarkan hasil wawancara terkait dengan *turnover* pegawai di RSGM Unjani, diperoleh informasi bahwa setiap tahunnya jumlah pegawai yang masuk lebih sedikit daripada jumlah pegawai yang keluar. Hal ini disebabkan beban kerja yang tinggi, dalam hal ini sebagai Rumah Sakit seringkali menghadapi tekanan yang tinggi dalam jumlah pasien, tuntutan waktu dan tugas yang kompleks sedangkan upah dan tunjangan yang diperoleh tidak dibayar dengan semestinya. Selain itu pegawai merasa tidak ada kesempatan untuk dapat mengembangkan keterampilan dan meningkatkan karirnya. Hal ini terlihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 1. Data Turnover Tahun 2020-2022**

Tahun	Awal Tahun	Keluar	Masuk	Akhir Tahun	Turnover Rate
2020	76	12	12	76	15,79%
2021	76	6	10	80	7,69%
2022	80	8	4	76	10,26%

Sumber : RSGM Unjani, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan LTO (*Labour Turnover*), persentase tingkat *turnover* pegawai di RSGM Unjani mengalami fluktuatif selama tahun 2020 sampai tahun 2022. *Turnover* terendah selama kurun waktu tiga tahun yaitu pada tahun 2021 sebesar 7,69% sebanyak enam 6 orang pegawai yang keluar dan 10 orang pegawai yang baru direkrut. Sedangkan *turnover* tertinggi pada tahun 2020 sebesar 15,79% sebanyak 12 orang pegawai keluar dan 12 orang baru direkrut. Selanjutnya pada tahun 2022 sebesar 10,26% sebanyak 8 orang keluar dan 4 orang direkrut. Dari penjelasan tersebut dapat dikatakan bahwa keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada bagaimana perusahaan dalam mengelola pegawainya, apabila pegawai merasa puas dengan kebijakan dan aturan yang dibuat maka dapat mencegah tingkat *turnover* pegawai.

Berdasarkan penelitian Putri & Arwiyah, (2019) menyatakan bahwa retensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya retensi pegawai dapat memberikan kontribusi yang positif dalam keberhasilan jangka panjang suatu organisasi, sedangkan menurut pendapat Prasetyo et al., (2021) menyatakan bahwa retensi pegawai tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai artinya retensi pegawai di perusahaan tidak dapat meningkatkan kinerja pegawai yang diterima dari perusahaan. Selanjutnya penelitian lain mengungkapkan bahwa *turnover intention* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya pengelolaan dan upaya dalam meminimalkan *turnover intention* menjadi penting dalam menjaga kinerja yang optimal untuk keberhasilan suatu organisasi (Sa'diah &

Irawati, 2017). Sedangkan Suka, (2022) menyatakan bahwa *turnover intention* tidak mempengaruhi kinerja pegawai, artinya pegawai yang merasa kinerja yang tinggi akan memilih untuk pergi dengan harapan pegawai tersebut akan ditarik kembali dengan meminta imbalan yang lebih besar dari sebelumnya. Sementara menurut Sa'diah & Irawati (2017) menyatakan bahwa secara simultan retensi karyawan dan *turnover intention* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian Putri & Arwiyah, (2019) menjelaskan bahwa retensi karyawan sebagai usaha mempertahankan dan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan agar tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Adapun indikator yang dikembangkan oleh Affandi et al., (2022) disebutkan terdapat empat diantaranya : *formula education, assessment, job experience, dan interpersonal relationship*.

Selanjutnya *turnover intention* menurut Suka, (2022) dijelaskan bahwa *turnover intention* merupakan kecenderungan niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Adapun indikator dalam *turnover intention* menurut Andriani et al., (2021) terdapat tiga diantaranya *thinking of quitting, intention to search, dan intention to quit*.

Sementara Wanta et al., (2022) menyatakan bahwa kinerja memiliki arti suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi dengan tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika yang ada. Adapun pengukuran kinerja menurut Wahyuni & Subaida (2022) dapat dilihat dari jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, dan kemampuan kerjasama.

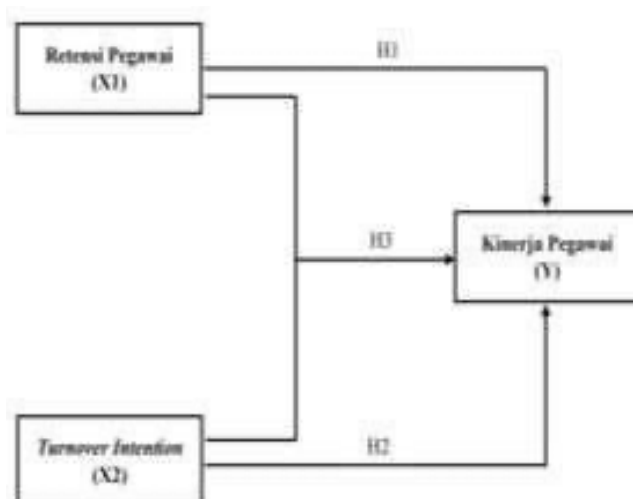
Berdasarkan fenomena di atas, jelas terlihat bahwa *human capital data* dalam hal ini terkait dengan retensi pegawai dan *turnover intention* erat hubungannya dengan kinerja pegawai, sehingga penulis tertarik untuk mengangkat penelitian ini dengan judul “Peran *Human Capital Data* Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi”

## 2. METHOD

Dalam penelitian ini, menggunakan metode kuantitatif dengan desain survei. Desain survei dilakukan dengan menyebarkan kuesioner atau angket. Populasi dalam penelitian ini pegawai RSGM Unjani. Adapun populasi pada penelitian ini berjumlah 76 orang. Sedangkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, yaitu semua populasi digunakan sebagai sampel, dimana populasi berjumlah 76 responden sehingga sampel juga berjumlah 76 responden.

Selanjutnya teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu melalui kuesioner, wawancara dan observasi. Data yang telah terkumpul kemudian diolah dengan pengujian statistik dibantu menggunakan program SPSS. Hasil dari data statistik tersebut untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel yang bersangkutan. Dalam desain survei peneliti mendeskripsikan secara kuantitatif (angka) beberapa kecenderungan, perilaku, atau opini dari suatu populasi dengan meneliti sampel populasi tersebut.

Adapun model penelitiannya adalah sebagai berikut:



**Gambar 1. Model Penelitian**

Sumber : Pengolahan Data, 2023

Dari gambar 1. Model Penelitian di atas, dapat diuraikan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1 : Retensi pegawai berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di RSGM Unjani
- H2 : *Turnover intention* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di RSGM Unjani
- H3 : Retensi pegawai dan turnover intention berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di RSGM Unjani

### 3. RESULTS AND DISCUSSION

#### Uji Validitas dan Reliabilitas

Berikut adalah hasil uji validitas dan reliabilitas.

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas X1 (Retensi Pegawai)**

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
X1.1	0.762	0.226	Valid
X1.2	0.755		Valid
X1.3	0.764		Valid
X1.4	0.726		Valid

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabel X1 (Retensi Pegawai)**

Cronbach'Alpha	Ketentuan	Keterangan
0.739	0.60	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Dari tabel di atas diketahui bahwa seluruh pernyataan pada kuesioner dikategorikan valid karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Artinya seluruh pernyataan variabel retensi pegawai dapat digunakan dalam penelitian ini. Sedangkan dalam menguji reliabilitas dilakukan dengan cara melihat nilai Cronbach's Alpha dan diketahui bahwa seluruh pernyataan variabel retensi pegawai dikatakan reliabel karena nilai Cronbach's Alpha  $0.739 > 0.60$ .

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas X2 (*Turnover Intention*)**

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
X2.1	0.691	0.226	Valid
X2.2	0.709		Valid
X2.3	0.716		Valid

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

**Tabel 5. Hasil Uji Reliabel X1 (*Turnover Intention*)**

Cronbach'Alpha	Ketentuan	Keterangan
0.660	0.60	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Dari tabel diatas diketahui bahwa seluruh pernyataan pada kuesioner dikategorikan valid karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Artinya seluruh pernyataan variabel *turnover intention* dapat digunakan dalam penelitian ini. Sedangkan dalam menguji reliabilitas dilakukan dengan cara melihat nilai Cronbach's Alpha dan diketahui bahwa seluruh pernyataan variabel *turnover intention* dikatakan reliabel karena nilai Cronbach's Alpha  $0.660 > 0.60$ .

**Tabel 6. Hasil Uji Validitas Y (Kinerja Pegawai)**

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Y1	0.803	0.226	Valid
Y2	0.760		Valid
Y3	0.662		Valid
Y4	0.648		Valid

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

**Tabel 7. Hasil Uji Reliabel Y (Kinerja Pegawai)**

Cronbach'Alpha	Ketentuan	Keterangan
0.730	0.60	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Dari tabel diatas diketahui bahwa seluruh pernyataan pada kuesioner dikategorikan valid karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Artinya seluruh pernyataan variabel kinerja pegawai dapat digunakan dalam penelitian ini. Sedangkan dalam menguji reliabilitas dilakukan dengan cara melihat nilai Cronbach's Alpha dan diketahui bahwa seluruh pernyataan variabel kinerja pegawai dikatakan reliabel karena nilai Cronbach's Alpha  $0.730 > 0.60$ .

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

**Tabel 8. Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		76
Normal	Mean	0,0000000
Parameters <sup>a,b</sup>	Std. Deviation	1,61392414
Most	Absolute	0,048
Extreme	Positive	0,048
Differences	Negative	-0,046
Test Statistic		0,048
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

*Sumber : Data diolah SPSS, 2023*

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0.200 > 0.05$ . Artinya data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

**Uji Multikolinearitas**

**Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas  
Coefficients<sup>a</sup>**

Collinearity Statistics

	Model	Tolerance	VIF
1	X1	0,918	1,089
	X2	0,918	1,089

a. Dependent Variable: Y

*Sumber : Data diolah SPSS, 2023*

Hasil pengujian menunjukkan nilai VIF sebesar  $1.089 < 10$  dan nilai toleransi sebesar  $0.918 > 0.10$ . Artinya tidak ada korelasi antara variabel independen pada model regresi atau dengan kata lain tidak terjadi gejala multikolinearitas.

**Tabel 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas  
Coefficients<sup>a</sup>**

	Model	Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Contant)	2,772	0,560		4,946	0,000
	X1	-0,027	0,036	-0,088	-0,770	0,444
	X2	-0,116	0,044	-0,304	-2,642	0,010

a. Dependent Variable: ABSRES

*Sumber : Data diolah SPSS, 2023*

Hasil pengujian menunjukkan masing-masing variabel nilai signifikansi  $> 0.05$ . Untuk variabel retensi pegawai sebesar 0.444 dan variabel *turnover intention* sebesar 0.010. Artinya tidak terjadi ketidaksamaan *variance* dan residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya.

### Uji Hipotesis

#### Uji t (Parsial)

**Tabel 10. Hasil Uji t (Parsial)**

Model		Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Contant)	2,036	0,946		2,152	0,035
	X1	0,304	0,060	0,426	5,045	0,000
	X2	0,419	0,074	0,475	5,636	0,000

a. Dependent Variable: Y

*Sumber : Data diolah SPSS, 2023*

Hasil pengujian menunjukkan variabel retensi pegawai (X1) memiliki nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $5.045 > 1.660$  dengan nilai signifikansi variabel retensi pegawai sebesar  $0.000 < 0.05$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sedangkan variabel *turnover intention* (X2) memiliki nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $5.636 > 1.660$  dengan nilai signifikansi variabel turnover intention sebesar  $0.000 < 0.05$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

#### Uji f (Simultan)

**Tabel 11. Hasil Uji f (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	214,275	2	107,138	40,035	.000b
	Residual	195,356	73	2,676		
	Total	409,632	75			

a. Dependent Variable: Y  
b. Predictors: (Constant), X2, X1

*Sumber : Data diolah SPSS, 2023*

Hasil pengujian menunjukkan nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  yaitu  $40.035 > 3.12$  dan nilai signifikansinya sebesar  $0.000 < 0.05$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya retensi pegawai dan *turnover intention* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



## Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.723	0,523	0,510	1,63588

a. Predictors: (Constant), X2, X1

*Sumber : Data diolah SPSS, 2023*

Hasil pengujian menggambarkan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0.523. Artinya 52.3% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel retensi pegawai dan *turnover intention*, sedangkan sisanya 47.7% dipengaruhi oleh faktor lain tidak diteliti.

## 4. CONCLUSION

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti mengenai pengaruh retensi pegawai dan *turnover intention* terhadap kinerja pegawai RSGM Unjani, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial retensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RSGM Unjani. Hal ini membuktikan bahwa retensi yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial *turnover intention* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RSGM Unjani. Hal ini membuktikan bahwa ketika perusahaan dapat mengurangi tingkat *turnover* pegawai maka secara tidak langsung dapat meningkatkan kinerja pegawai.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa retensi pegawai dan *turnover intention* secara simultan mempengaruhi kinerja pegawai RSGM Unjani. Hal ini membuktikan bahwa retensi pegawai yang baik dapat mengurangi tingkat *turnover* sehingga berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai.

## 5. REFERENCES

- Affandi, H. A., Achmad Rozi, S. E., MM, C., & Sunarsi, D. (2021). *Manajemen SDM strategik*. Bintang Visitama.
- Andriani, R., Ahman, E., & Santoso, B. (2021). *Conditional Process Pada Manajemen SDM: Perspektif Polychronicity, Kepuasan Kerja, Engagement Karyawan, Lingkungan Kerja, dan Turnover Intention*. Gracias Logis Kreatif.
- Arifin, A. H., Raza, H., Saputra, J., & Puteh, A. (2020). The influence of recruitment and career development towards employee performance: A mediating role of competence. *Journal of Talent Development and Excellence*, 12(1), 1040- 1055.
- Fitrianti, D., & Prasada, D. (2021). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Klasik Distribusi Indonesia Di Jakarta Utara. *Jurnal HUMMANSI (Humaniora, Manajemen, Akuntansi)*, 4(2), 23-33.

- Niati, D. R., Siregar, Z. M. E., & Prayoga, Y. (2021). The effect of training on work performance and career development: the role of motivation as intervening variable. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(2), 2385-2393.
- Putri, I. D., & Arwiyah, M. Y. (2019). Pengaruh Retensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Kaltacitra Utama Jakarta Timur. *eProceedings of Management*, 6(2).
- Suka, S. G. (2022). Hubungan Retensi Karyawan, Komitmen Organisasi dan Turnover Intention dengan Kinerja Karyawan di PT Cigna Insurance. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Madani*, 4(2), 12-23.
- Sumarni, M. (2011). Pengaruh employee retention terhadap turnover intention dan kinerja karyawan. *Akmenika Upy*, 8, 20-47. Wahyuni, I., & Subaida, I. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Asn Melalui Kepuasan Kerja Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 1(1), 186-200.
- Wanta, F. T., Trang, I., & Taroreh, R. N. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor inspektorat kabupaten minahasa tenggara di masa pandemi COVID-19. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(1), 113-122.