



Pengaruh *Reward* Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan Pada Pt Cerita Rasa Nusantara Jakarta Selatan

Serly Sukawati ^{1*}, Fahmi Susanti ²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

* serlysukawatii@gmail.com, dosen02024@unpam.ac.id

Abstract. *This study aims to examine the effect of rewards and career development on employee retention at PT Cerita Rasa Nusantara, South Jakarta. The study uses a quantitative approach with a survey method by distributing questionnaires to 60 employees as respondents. The data analysis techniques employed are simple linear regression and multiple linear regression using SPSS version 28. The partial test results indicate that rewards (X1) have a positive and significant effect on employee retention (Y), with a significance value where $t\text{-calculated} > t\text{-table}$ ($5.650 > 2.002$). Meanwhile, career development (X2) also has a positive and significant effect on employee retention, with a significance value where $t\text{-calculated} > t\text{-table}$ ($9.609 > 2.002$). Simultaneously, rewards and career development have a significant effect on employee retention, as indicated by an $F\text{-calculated}$ value of $46.129 > F\text{-table}$ of 3.16 , with a significance level of $0.001 < 0.05$. The coefficient of determination (R^2) value of 0.618 indicates that rewards and career development contribute 61.8% to employee retention, while the remaining percentage is influenced by other factors outside this study*

Keywords: *Reward, Carer Development, Employee Retention.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh reward dan pengembangan karir terhadap retensi karyawan pada PT Cerita Rasa Nusantara Jakarta Selatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada 60 karyawan sebagai responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier sederhana dan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 28. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa reward (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan (Y), dengan nilai signifikansi sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,650 > 2,002$). Sementara itu, pengembangan karir (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,609 > 2,002$) retensi karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar $46,129 > F_{tabel}$ $3,16$ dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar $0,618$ menunjukkan bahwa reward dan pengembangan karir memberikan kontribusi sebesar $61,8\%$ terhadap retensi karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini

Kata kunci: *Reward, Pengembangan Karir, Retensi Karyawan*

1. LATAR BELAKANG

Melihat pentingnya peran *reward* dan perkembangan karir dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kedua variabel tersebut terhadap retensi karyawan pada PT Cerita Rasa Nusantara. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berharga bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan manajemen SDM yang lebih efektif dan berkelanjutan.

PT Cerita Rasa Nusantara merupakan suatu Perusahaan dibidang kuliner yang menyajikan berbagai makanan Khas daerah, tidak hanya itu saja cerita rasa Nusantara memiliki luas restoran sebesar 1H dan memiliki beberapa menu venue event, spot foto dan instagramable, dan memiliki tim-tim profesional dibidangnya yang bekerja di PT Cerita Rasa Nusantara.

Kinerja karyawan memiliki peranan penting bagi perusahaan, kinerja yang ditampilkan rendah maka akan mengakibatkan perusahaan dalam mencapai tujuan menjadi terhambat dengan kehilangan karyawan akan memperburuk keadaan maka dari itu perlu adanya retensi karyawan. Berdasarkan wawancara dengan HRD PT Cerita Rasa Nusantara Jakarta Selatan menghadapi masalah pada bidang retensi karyawan selama 5 tahun terakhir, PT Cerita Rasa Nusantara Jakarta Selatan mampu mempertahankan karyawannya untuk tetap bekerja di PT Cerita Rasa Nusantara Jakarta Selatan.

Tabel 1. 1
Jumlah Karyawan Yang Mendapatkan *Reward*
Di Tahun 2025

	Jenis <i>Reward</i>	Jumlah Orang	Persentase
Penghargaan Finansial			
1	Kenaikan Gaji	25	41,6%
2	Pemberian Tunjangan	-	-
Tunjangan Tetap			
1	Tunjangan Jabatan	20	33,3%
2	Tunjangan Transportasi	-	-
Tunjangan Tidak Tetap			
1	Tunjangan Kehadiran	-	-
2	Tunjangan Makan	60	100%
3	Pemberian Bonus	-	-
Tunjangan Non Finansial			
1	Penghargaan Interpersonal	5	68,33%
2	Promosi Jabatan	5	8,3%

Sumber: PT Cerita Rasa Nusantara 2025

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa jenis *reward* yang paling banyak diterima karyawan adalah tunjangan makan, dengan jumlah 60 orang atau 100%, yang menunjukkan bahwa seluruh karyawan memperoleh fasilitas ini. Hal ini menandakan bahwa perusahaan memprioritaskan pemenuhan kebutuhan dasar karyawan sebagai bentuk kesejahteraan.

Tabel 1. 2
Hasil Pra Survey Mengenai Pengembangan Karir PT Cerita Rasa Nusantara

No	Pernyataan	N	Jawaban			
			Setuju	Persentase (%)	Tidak Setuju	Persentase (%)
1	Perusahaan saya peduli terhadap pengembangan karir karyawan	25	10	40%	15	60%
2	Perusahaan memberikan kesempatan dalam pengembangan karir	25	16	64%	9	36%
3	Perusahaan menyediakan pelatihan	25	20	80%	5	20%

No	Pernyataan	N	Jawaban			
			Setuju	Persentase (%)	Tidak Setuju	Persentase (%)
	dan program untuk mendukung kemajuan karir karyawan					
4	Perusahaan memberikan kesempatan yang jelas kepada karyawan untuk mengembangkan karir	25	12	48%	13	52%
5	Perusahaan memberikan jalur atau jenjang karir yang ada diperusahaan ini	25	18	72%	7	28%

Sumber: Data diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan data prasurvei yang dilakukan peneliti terhadap 25 karyawan PT Cerita Rasa Nusantara, diketahui bahwa sebesar 40% responden yang menjawab setuju dan 60% tidak setuju mengenai “Perusahaan saya peduli terhadap pengembangan karir karyawan”, pernyataan selanjut mendapatkan sebesar 64% responden menjawab setuju dan 36% tidak setuju dengan pernyataan “Perusahaan memberikan kesempatan dalam pengembangan karir”, Adapun pernyataan selanjutnya mendapatkan sebesar 80% menjawab setuju dan 20% tidak setuju dengan pernyataan “perusahaan menyediakan pelatihan dan program untuk mendukung kemajuan karir karyawan”, pernyataan selanjut memperoleh responden sebesar 48% menjawab setuju dan 52% menjawab tidak setuju dengan pernyataan “perusahaan memberikan kesempatan yang jelas kepada karyawan untuk mengembangkan karir”, dan pernyataan selanjutnya memperoleh responden sebesar 72% menjawab setuju dan 28% menjawab tidak setuju dengan pernyataan “perusahaan memberikan jalur atau jenjang karir yang ada diperusahaan ini”

Oleh karena itu, penulis memberikan data hasil *turnover* karyawan pada PT Cerita Rasa Nusantara Jakarta Selatan dari tahun 2021-2025 sebagai berikut:

Tabel 1. 3

***Turnover* Karyawan pada PT Cerita Rasa Nusantara dari tahun 2021-2025**

Tahun	Jumlah karyawan awal tahun	Jumlah karyawan masuk	Jumlah karyawan keluar	Jumlah akhir	Tingkat <i>turnover</i>
2021	60	13	13	60	21,67%
2022	60	11	11	60	18,33%
2023	60	14	14	60	23,33%
2024	60	13	13	60	21,67%
2025	60	5	10	55	18,18%

Sumber: HRD PT Cerita Rasa Nusantara 2026

Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus konseptual *turnover rate*, Tingkat *turnover* karyawan PT Cerita Rasa Nusantara selama periode 2021-2025. *Turnover* tertinggi terjadi pada tahun 2023 sebesar 23,33% sedangkan *turnover* terendah pada tahun 2025 sebesar 18,18%. Penurunan Tingkat *turnover* pada tahun 2025 menunjukkan adanya efektivitas strategi Perusahaan dalam mempertahankan karyawan

2. KAJIAN TEORITIS

Reward

Dikutip dari Saputra (2017:14), Reward merupakan suatu motivasi bagi pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Suatu sistem imbalan yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para pegawai perusahaan yang pada gilirannya memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara, dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan

Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan suatu proses peningkatan pengetahuan karyawan maupun dari segi individu ataupun kelompok (Nursaumi 2022:1328-1335), Pengembangan karir perlu diadakan di setiap perusahaan menurut Kusjono dalam Loliyani (2023:13) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang ingin diraih dalam rangka pencapaian karir yang diinginkan

Retensi Karyawan

Retensi karyawan merupakan langkah yang atau kebijakan yang tepat untuk diterapkan oleh Perusahaan karena dapat meningkatkan perkembangan organisasi (Sawaneh & Kamara, 2019: 41). Kesimpulan secara garis besar dari retensi karyawan adalah suatu konsep dalam manajemen sumber daya manusia yang mengacu pada upaya perusahaan untuk mempertahankan karyawan mereka di organisasi tersebut untuk waktu yang lama demi mengurangi tingkat keluar-masuk atau *turnover* yang besar, dan meningkatkan produktivitas dan efisiensi organisasi

3. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:14), penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dan pengambilan sampel dilakukan secara random dengan pengumpulan data menggunakan instrumen, serta analisis data bersifat statistik. Paradigma penelitian kuantitatif dianggap sebagai hubungan sebab akibat (kausal) antar variabel penelitian (Sugiyono, 2018:14).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4. 9
Uji Validitas Tabel Perhitungan Variabel Reward (X1)

No	Pernyataan	r table	r hitung	Keterangan
1	Upah yang saya terima sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab saya	0,254	0,551	Valid
2	Upah yang saya terima sesuai dengan jabatan saya	0,254	0,709	Valid
3	Penerimaan gaji tepat pada waktu	0,254	0,619	Valid
4	Gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan hidup	0,254	0,365	Valid
5	Insetif yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari	0,254	0,616	Valid
6	Atasan telah memberikan promosi jabatan, pemberian libur, serta dana untuk Kesehatan yang layak	0,254	0,511	Valid
7	Tunjangan yang diberikan mendorong untuk memberikan potensi yang baik	0,254	0,461	Valid

No	Pernyataan	r table	r hitung	Keterangan
8	Pemberian tunjangan mendorong rasa komitmen pada perusahaan	0,254	0,729	Valid

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan tabel uji validitas variable *reward* (X1) di atas, seluruh 8 pernyataan dinyatakan valid karena memiliki nilai *r*hitung lebih besar dari *r*tabel (0,254). Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan kuesioner mampu mengukur *reward* secara tepat dan konsisten. Hasil ini menggambarkan bahwa seluruh indikator yang digunakan penelitian telah layak digunakan karena benar-benar mencerminkan *reward* yang berlaku di PT Cerita Rasa Nusantara. Dengan demikian, data yang dihasilkan dari variable *reward* dapat dipercaya dan valid untuk dianalisis lebih lanjut dalam mengukur pengaruh terhadap retensi karyawan

Tabel 4. 10
Uji Validitas Pengembangan Karir (X2)

No	Pernyataan	R table	R hitung	Keterangan
1	Hasil pekerjaan saya selalu memenuhi atau melebihi standar kualitas yang diterapkan perusahaan	0,254	0,582	Valid
2	Keinginan untuk menjadi yang terbaik sangat tinggi	0,254	0,718	Valid
3	Menarik perhatian tim dalam mengambil Keputusan promosi	0,254	0,644	Valid
4	Saya berinisiatf berkenalan dengan rekan dari divisi lain	0,254	0,716	Valid
5	Perusahaan memberikan informasi yang jelas mengenai jalur karir yang dapat ditempuh	0,254	0,641	Valid
6	Penempatan saya diposisi saat ini sudah sesuai dengan keterampilan dan minat yang saya memiliki	0,254	0,607	Valid
7	Saya merasa pekerjaan saya saat ini menantang dan kemampuan saya untuk bertumbuh	0,254	0,799	Valid
8	Ada program mentorship atau pendamping yang membantu saya mencapai potensi maksimal	0,254	0,745	Valid
9	Apakah anda pernah berpikiran untuk mengundurkan diri dari perusahaan ini	0,254	0,830	Valid
10	Apakah ketidakpuasan terhadap pekerjaan membuat anda ingin mengundurkan diri	0,254	0,806	Valid

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan tabel tersebut dapat di simpulkan bahwa hasil dari perhitungan yang dilakukan untuk variabel pengembangan karir (X2) menunjukan bahwa hasil yang setiap item memiliki hubungan yang kuat dengan variabel pengembangan karir, karena syarat minimum yang harus di penuh agar angket dapat dikatakan valid adalah syarat minium uji validitas (0,254), maka semua item pernyataan di nyatakan valid untuk itu kuisisioner digunakan layak untuk di olah sebagai data penelitian.

Tabel 4. 11
Uji Validitas Retensi Karyawan

No	Pernyataan	R table	R hitung	Keterangan
1	Gaji dan tunjangan yang diterima sesuai dengan tanggung jawab diperusahaan	0,254	0,607	Valid
2	Saya merasa nilai dan budaya perusahaan ini sejalan dengan nilai pribadi saya	0,254	0,678	Valid
3	Saya bangga menjadi bagian dari perusahaan ini	0,254	0,673	Valid

No	Pernyataan	R table	R hitung	Keterangan
	karena reputasi dan nilai yang dimilikinya			
4	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah memadai	0,254	0,571	Valid
5	Saya merasa tidak nyaman karena ruangan kerja saya terasa panas sehingga mengakibatkan kelelahan dalam bekerja	0,254	0,639	Valid
6	Tempat kerja terganggu suara bisping sehingga saya tidak dapat berkonsentrasi dan bekerja dengan nyaman	0,254	0,660	Valid
7	Perusahaan memberikan kesempatan yang jelas untuk pengembangan karir	0,254	0,515	Valid
8	Saya melihat adanya peluang promosi atau peningkatan jabatan diperusahaan ini	0,254	0,638	Valid
9	Saya memiliki kesempatan yang jelas untuk mengembangkan karir di perusahaan ini	0,254	0,615	Valid
10	Saya merasa nyaman bekerja disini karena banyak peluang untuk maju dalam mencapai tujuan yang diharapkan	0,254	0,679	Valid

Sumber: Data diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan tabel uji validitas variabel retensi karyawan (Y) di atas, seluruh 10 pernyataan dinyatakan valid karena memiliki nilai rhitung lebih besar dari rtabel (0,254). Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan kuesioner mampu mengukur retensi secara tepat dan konsisten. Hasil ini menggambarkan bahwa seluruh indicator yang digunakan penelitian telah layak digunakan karena mencerminkan *reward* yang berlaku di PT Cerita Rasa Nusantara. Dengan demikian, data yang dihasilkan dari variabel *reward* dapat dipercaya dan valid untuk dianalisis lebih lanjut dalam mengukur pengaruh *reward* dan pengembangan karir terhadap retensi karyawan

Uji Reliabilitas

Tabel 4. 12
Hasil Uji Reabilitas *Reward* (X1)

Cronbach's Alpha	N of Items
.698	8

Sumber: Output Spss Versi 28

Hasil keseluruhan uji reabilitas variabel *Reward* (X1) pada tabel 4.12 menunjukan bahwa hasil dari *Cronbach's Alpha* sebesar $0.698 > 0.60$ maka dapat di katakan reliabel

Tabel 4. 13
Hasil Uji Reabilitas Pengembangan Karir (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.889	10

Sumber: Output SPSS Versi 28

Hasil keseluruhan uji reabilitas variabel Pengembangan Karir (X2) pada tabel 4.13 menunjukan bahwa hasil dari *Cronbach's Alpha* sebesar $0.889 > 0.60$ maka dapat di katakan reliabel

Tabel 4. 14
Hasil Uji Reabilitas Retensi Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.826	10

Sumber: Output SPSS Versi 28

Hasil keseluruhan uji reabilitas variabel Retensi Karyawan (Y) pada tabel 4.14 menunjukkan bahwa hasil dari *Cronbach's Alpha* sebesar $0.826 > 0.60$ maka dapat dikatakan reliabel. Dapat disimpulkan dari keseluruhan uji reabilitas pada PT Cerita Rasa Nusantara Jakarta Selatan semua variabel memiliki *Cronbach's Alpha* > 0.60 maka semua variabel dikatakan reliabel

Uji Normalitas

Tabel 4. 15
Hasil Uji One- Sample Kolmogrov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	3.48184140	
Most Extreme Differences	Absolute	.087	
	Positive	.066	
	Negative	-.087	
Test Statistic			.087
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.205 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.305
	90% Confidence Interval		Lower Bound .293
			Upper Bound .316

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 926214481.

Sumber: Output SPSS Versi 28

Dari hasil normalitas menggunakan metode kolmogrov-Smirnov didapatkan hasil signifikasinya dari uji normalitas sebesar $0,316 > 0,05$ maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 16
Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients ^a							
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	13.608	3.269		4.163	<.001	
	Reward	.116	.152	.088	.765	.448	.505 1.980
	Pengembangan Karir	.600	.096	.722	6.267	<.001	.505 1.980

a. Dependent Variable: Retensi

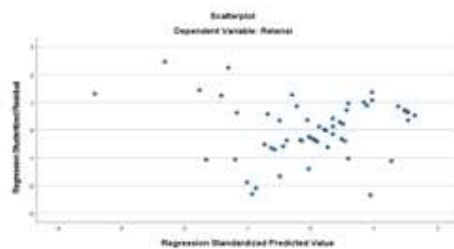
Sumber: Hasil Ouput SPSS 28

Berdasarkan tabel 4.16 hasil uji multikolineritas diketahui bahwa nilai *Tolerance variable reward* (X1) dan Pengembangan Karir (X2) adalah $0.505 > 0.05$ dan nilai VIF

variable *reward* (X1) dan pengembangan Karir (X2) adalah $1.980 < 10.00$. maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas terhadap antar variabel independent dalam model regresi. Hal ini bearti kedua variabel bebas, yaitu *reward* dan pengembangan karir, bersifat independent atau saling memengaruhi secara berlebihan, sehingga keduanya dapat digunakan secara bersamaan untuk menjelaskan pengaruh terhadap dependen, yaitu retensi karyawan

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 17
Hasil Uji Heterokedasitas



Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 28

Berdasarkan Tabel 4.17 (*uji scatterplot*) dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi

Uji Autokorelasi

Tabel 4. 19
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.786 ^a	.618	.605	3.542	2.327

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Reward

b. Dependent Variable: Retensi

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 28

Berdasarkan table 4.19, penguji autokorelasi dengan menggunakan uji durbin Watson dapat dilihat bahwa nilai durbin Watson sebesar 2.327 masuk ke dalam interval 1.550-2.460 sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam variabel penelitian ini tidak terdapat autokorelasi

Uji Regresi Linier

Tabel 4. 22
Hasil Uji Regresi Linier Gerganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	13.608	3.269		<.001
	Reward	.116	.152	.088	.448
	Pengembangan Karir	.600	.096	.722	<.001

a. Dependent Variable: Retensi

Sumber: data diolah menggunakan SPSS Versi 28

Berdasarkan tabel 4.22 memberikan informasi tentang persamaan regresi dan ada tidaknya pengaruh variabel *reward* dan pengembangan karir secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap variabel retensi karyawan. Adapun rumus persamaan regresi dalam analisis atau penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 13,608 + 0,116X_1 + 0,600X_2$$

1. nilai konstanta sebesar 13,608 menunjukkan bahwa apabila variabel *reward* (X1) dan variabel pengembangan karir (X2) bernilai nol, maka retensi karyawan masih memiliki nilai sebesar 13,608. Dengan kata lain, ini mencerminkan fondasi atau titik awal retensi karyawan (Y) Ketika kedua variabel independent tersebut tidak memberikan kontribusi sama sekali
2. Nilai koefisien variabel *reward* (X1) sebesar 0,116 berarti bahwa jika variabel *reward* (X1) meningkat satu satuan sementara variabel pengembangan karir (X2) tetap konstan, maka variabel retensi karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,116
3. Nilai koefisien variabel pengembangan karir (X2) sebesar 0,600 menunjukkan bahwa jika variabel pengembangan karir (X2) naik satu satuan dan variabel *reward* (X1) dianggap konstan, maka variabel retensi karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,600

Analisis Koefisien Korelasi (R)

Tabel 4. 26
Uji Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.786 ^a	.618	.605	3.542	.618	46.129	2	57	<.001

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Reward

Sumber: Data diolah Menggunakan SPSS Versi 28

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, di peroleh nilai koefisien korelasi sebesar 0.786 di mana nilai tersebut berada pada interval 0,60 – 0,799 yang artinya variabel *Reward* dan Pengembangan Karir mempunyai tingkat hubungan kuat terhadap Retensi Karyawan

Koefisien Determinasi

Tabel 4. 29
Uji Determinasi Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.786 ^a	.618	.605	3.542

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Reward

Sumber: Data Diolah Menggunakan SPSS Versi 28

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, di peroleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,618 maka dapat di simpulkan bahwa variabel *reward* dan pengembangan karir berpengaruh terhadap variabel retensi karyawan sebesar 61,8% sedangkan sisanya sebesar $(100-61,8\%) = 38,2\%$ di pengaruhi faktor lain

Uji Hipotesis

Tabel 4.30
Uji t Secara Parsial Variabel *Reward* (X1) Terhadap Retensi Karayawan (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.023	4.112	4.383	<.001
	Reward	.788	.139	5.650	<.001

a. Dependent Variable: Retensi

Sumber: Data diolah Menggunakan SPSS Versi 28

Berdasarkan hasil uji t pada table diatas, diperoleh nilai thitung sebesar 5.650 dan nilai ttabel sebesar 2,002, maka disimpulkan thitung $(5.650) > ttabel (2,002)$ hal ini nilai signifikansi (Sig) sebesar 0.001 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukan bahwa variable *reward* berpengaruh **Positif** dan **Signifikan** terhadap retensi karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *reward* memiliki peran penting dalam mengurangi retensi karyawan secara nyata dan signifikan

Tabel 4.30
Uji t Secara Parsial Variabel Pengembangan Karir (X2) Terhadap Retensi Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	14.946	2.751		5.433
	Pengembangan Karir	.652	.068	.784	9.609

a. Dependent Variable: Retensi

Sumber: Data Diolah Menggunakan SPSS Versi 28

Berdasarkan hasil uji t pada table diatas, diperoleh nilai thitung sebesar 9.609 dan nilai ttabel sebesar 2,002, maka disimpulkan thitung (9.609) > ttabel (2,002) hal ini nilai signifikansi (Sig) sebesar 0.001 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variable pengembangan karir berpengaruh **Positif** dan **Signifikan** terhadap retensi karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir memiliki peran penting dalam mengurangi retensi karyawan secara nyata dan signifikan

Tabel 4. 31
Hasil Uji F Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1157.713	2	578.857	46.129	<.001 ^b
	Residual	715.270	57	12.549		
	Total	1872.983	59			

a. Dependent Variable: Retensi

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Reward

Sumber: Data diolah Menggunakan SPSS Versi 28

Data hasil uji F dapat di peroleh nilai F hitung > F tabel yaitu 46.129 > 3,16 dan nilai sig 0,001 < 0,005 maka Ho³ diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikansi antara *reward* dan pengembangan terhadap retensi karyawan pada PT Cerita Rasa Nusantara Cabang Jakarta Selatan

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab IV, dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Pengaruh *Reward* terhadap Retensi Karyawan (Parsial): *Reward* (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap retensi karyawan (Y) dengan nilai persamaan regresi $Y = 18,023 + 0,788 X1$. Nilai koefisien determinasi 0,596 atau 59,6% sedangkan sisanya 41,4% dipengaruhi oleh factor lain diluar penelitian ini. Uji hipotesis diperoleh thitung > ttabel (5.650 > 2.002). Maka Ho di tolak dan Ha diterima, artinya variabel *reward* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi
2. Pengaruh Pengembangan karir terhadap Retensi Karyawan (Parsial): Pengembangan Karir (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap retensi

karyawan (Y) dengan nilai persamaan regresi $Y = 14,946 + 0,652 X_2$. Nilai koefisien determinasi 0,614 atau 61,4% sedangkan sisanya 38,6% dipengaruhi oleh factor lain diluar penelitian ini. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,609 > 2,002$). Maka H_0 di tolak dan H_a diterima, artinya variabel pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi

3. Pengaruh *Reward* (X_1) dan Pengembangan karir (X_2) terhadap Retensi Karyawan (Parsial): *Reward* (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap retensi karyawan (Y) dengan nilai persamaan regresi $Y = 13,603 + 0,116X_1 + 0,600X_2$. Nilai koefisien determinasi 0,618 atau 61,8% sedangkan sisanya 38,2% dipengaruhi oleh factor lain diluar penelitian ini. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,650 > 3,16$). Maka H_0 di tolak dan H_a diterima, artinya variabel *reward* (X_1) dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi.

DAFTAR REFERENSI

Jurnal

- Aidil. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Ciputat Kota Tangerang Selatan. . *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Anugrah. (2024). Implementasi Reward dan Punishment dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Manajemen sumber daya manusia*, 8 (3), 210.
- Arizal. (2021). Pengaruh Penghargaan dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada CV Indra Daya Sakti Putra Di Klaten Jawa Tengah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Dicky. (2017). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat. *Manajemen dan Kewirausahaan*, 8 (1).
- Fahmi. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balalai desa Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah Tangerang Selatan. 1783.
- Fahmi. (2025). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hush Divisi Bazar Cabang Tangerang Selatan. 347.
- Fahmi. (2025). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hush Divisi Bazar Cabang Tangerang Selatan. 347.
- Febrianti. (2020). the Effect of Career Development and Motivation on Employee Performance Through Job Satisfaction in Pt Jabar Jaya Perkasa. *Internation journal of business and social science research* , 25-35.
- Hira, U. d. (2020). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Darna Duta Manggala.
- Ifany. (2022). *Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Darna Duta Manggala* .
- Iqbal, M. (2024). Pengaruh Reward dan Work-Life Balance Terhadap Retensi Karyawan Melalui Job Satisfaction Sebagai Mediasi Pada Generasi Z di Coffe Shop Pontianak. 1(6), 169-181.
- Irawansyah. (2024). Peningkatan Kompetensi Lulusan Melalui Model Sertifikasi Operator Alat Berat pada Mahasiswa Program Studi Teknik Alat Berat AKOM Sumbawa. *Penelitian Multidisiplin*, 2(2), 935-950.

- Kawnaknaew. (2024). PENINGKATAN RETENSI KARYAWAN MELALUI WORK LIFE BALANCE DIMEDIASI KEPUASAN KERJA. *Masters Thesis*.
- Kusjono. (2020).). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Darna Duta Manggala . *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Laksmita. (2019). Analisis Penghargaan dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Manajemen dan Bisnis*, 8(1), 81-95.
- Lilis. (2026). Pengaruh Sistem Reward, Work Life Balance , Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan Melalui Komitmen Organisasi PT Yeon Heum Megasari. 5(1), 31-48.
- Mangkunegara. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakary.
- Nadia. (2017). Analisis Sistem Reward Terhadap Retensi Karyawan PT Kita Indonesia Raya.
- Nadira. (2020). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Darna Duta Manggala .
- Nurmalitasari. (2021). Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi (Studi Pada Karyawan Tetap PT. BPR Restu Artha Makmur Kota Semarang). *Jurnal Of Manajemen*, 10(3), 1-15.
- Parenda. (2016). Analisis Pengaruh Reward, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Retensi Karyawan PT Primayudha Mandiri Jaya. 5(4), 1-11.
- Purwanto. (2020). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Darna Duta Manggala .
- Rahman. (2019). Kinerja Pegawai (Analisis Komparatif Berdasarkan Gender) di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bone. *Manajemen Pendidikan*. 14(2), 137-143.
- Sitohang. (2019). Relationship of Career Development With Employee Performance in Pt Hondamotor Indonesia. *International Jurnal Of Research*, 7(9), 237.
- Suryani. (2025). Pengaruh Reward dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan Generasi Z dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. 4(10), 237.
- Wahyu. (2023). Pengaruh Penghargaan dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan Pada CV Raharja.
- Wirawan, A. (2018).). Pengaruh reward dan Punishment Terhadap Kinerja dan Motivasi Karyaana Pada Cv Media Kreasi Bangsa. *Jurnal of Applied Busines Administrastion*, 2(2), 242-247.

Buku

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa.
- Edi. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 4.
- Ghozali. (2019). *Desain Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Semarang: Universitas Diponogoro.
- Gintinh. (2017). *Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*. PT. Elex Media Komputindo.
- Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Bumi aksara.
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. . Jakarta: Bumi Aksara.
- Kawnaknaew. (2024). PENINGKATAN RETENSI KARYAWAN MELALUI WORK LIFE BALANCE DIMEDIASI KEPUASAN KERJA. *Masters Thesis*.
- Kriandi. (2019). Pengantar Manajemen. *LPU-UNAS*, 4.

- Rivai. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Depok: PT Raja Grafindo Perkasa.
- Rohma. (2017). *Dasar-dasar Manajemen*. Malang: Inteligencia Media .
- Simamora. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sinambela. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bandung: Pustaka Setia.
- Sinambela, L. (2020). *Manajemen Kinerja : Pengelolaan Pengukuran dan Implikasi Kinerja*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. CV Alfabeta.
- Susan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* .
- Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: PT Kencana.