

EFEK PELATIHAN DALAM MENURUNKAN *TURNOVER INTENTION* DENGAN MEDIASI PENILAIAN KINERJA DAN SISTEM REMUNERASI

Dita Wulandari¹, Endang Sulistyaningsih²

^{1,2}Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya

¹ditawulandariwaluyo@gmail.com, ²endang.sulistyaningsih@atmajaya.ac.id

Received: 07-03-2026

Revised: 10-04-2026

Approved: 26-04-2026

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efek pelatihan dalam menurunkan turnover intention dengan mediasi penilaian kinerja dan sistem remunerasi pada karyawan Lembaga X. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner secara daring kepada karyawan Lembaga X di Jakarta Selatan. Teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling dengan metode proportionate stratified random sampling. Jumlah populasi penelitian sebanyak 214 karyawan dan data yang berhasil diolah sebanyak 156 responden. Analisis data dilakukan menggunakan metode Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap penilaian kinerja dan sistem remunerasi serta berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention. Penilaian kinerja juga terbukti berpengaruh positif terhadap sistem remunerasi, namun sistem remunerasi belum mampu memediasi hubungan antara pelatihan dan turnover intention secara signifikan. Simpulan penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan menjadi faktor yang paling dominan dalam meningkatkan penilaian kinerja dan sistem remunerasi serta menurunkan turnover intention, sehingga investasi pelatihan sangat penting sebagai strategi retensi karyawan di Lembaga X.

Kata Kunci: Pelatihan, Turnover Intention, Penilaian Kinerja, Sistem Remunerasi

PENDAHULUAN

Saat ini kondisi bisnis di berbagai industri dihadapkan pada berbagai macam tantangan, seperti kondisi *volatility*, *uncertainty*, *complexity*, dan *ambiguity* atau biasa dikenal dengan VUCA era. Perusahaan berjuang menjalankan bisnis di masing-masing industri untuk menghasilkan pendapatan dan masing-masing unit bisnis harus dapat menunjukkan bagaimana ia berperan dalam menambah kesuksesan perusahaan. Konsep *Human Resource Management* (HRM) mengambil peran yang besar dalam strategi bisnis perusahaan karena adanya evolusi fungsi yang semula hanya menyediakan layanan dan transaksi administrasi, berkembang menjadi mitra bisnis yang mengimplementasikan rencana perusahaan, dan yang terkini menjadi mitra strategi yang dituntut untuk berkontribusi meningkatkan keunggulan kompetitif perusahaan (Noe et al., 2017). Oleh karenanya, strategi HRM yang diterapkan perlu diselaraskan dengan strategi bisnis perusahaan.

Tingkat turnover intention pada sebuah bisnis merupakan hal yang penting untuk diteliti karena mempunyai dampak negatif bagi perusahaan, ditinjau dari sisi produktivitas, efektivitas, dan juga efisiensi. Dampak yang mungkin muncul akibat turnover intention antara lain adalah meningkatkan tekanan di kalangan karyawan, menurunnya tingkat loyalitas dan komitmen terhadap pekerjaan mereka (Aburumman et al., 2020). Dampak internal perusahaan juga memungkinkan berpengaruh pada kondisi eksternal, yakni menurunnya kualitas pelayanan kepada pelanggan dan bahkan lebih jauh lagi risiko reputasi dan moral perusahaan yang mungkin menjadi buruk (Santhanam et al., 2017). Turnover intention dapat disebabkan oleh beberapa hal, antara lain kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kepemimpinan (Angeline &

Yanuar, 2023; Ferrari et al., 2021; Hassanpour et al., 2021). Penelitian lain menunjukkan turnover intention menjadi predictor perilaku turnover yang sesungguhnya sehingga perlu segera dikenali, diatasi, dan dikurangi. Agar dapat meningkatkan keunggulan kompetitif, perusahaan perlu mengelola performanya melalui sebuah sistem penilaian kinerja. Penilaian kinerja bertujuan untuk menentukan seberapa nilai sebuah pekerjaan sehingga hasil dari penilaian kinerja biasanya berupa bentuk struktur penggajian (Dessler, 2018). Penilaian kinerja yang strategis dan bersifat membangun menyelaraskan tujuan organisasi dengan tujuan individu, termasuk umpan balik yang memberikan kesempatan bagi para karyawan untuk memperbaiki hasil kinerja selanjutnya (Smither & London, 2009).

Meskipun sistem remunerasi merupakan hasil dari penilaian kinerja, namun penelitian menemukan bahwa sistem remunerasi, terlebih jika didesain untuk HRM yang berkelanjutan, dapat berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam proses organisasi (Radvila & Šilingienė, 2020; Wahyono et al., 2018). Sistem remunerasi juga berpengaruh dalam membangun motivasi, moral, dan produktivitas karyawan (Anggraini et al., 2019; Rheny et al., 2021). Motivasi karyawan penting untuk dijaga melalui implementasi praktik HRM yang dapat terus menerus memancing pertumbuhan motivasi karyawan. Jika dikaitkan dengan Teori Harapan Vroom, manajer HR dapat berperan dalam menjaga motivasi karyawan dengan menumbuhkan keyakinan pada karyawan bahwa karyawan dapat bekerja memenuhi tujuan organisasi dan bahwa rencana pemberian remunerasi dan insentif dapat sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan (Dessler, 2018).

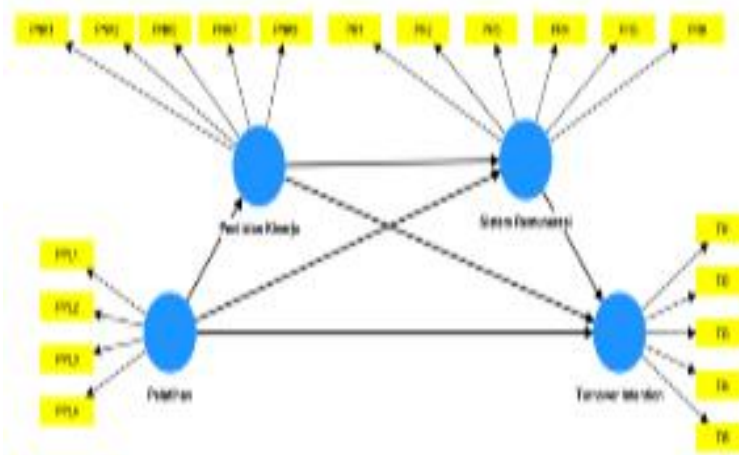
Lembaga X merupakan sebuah lembaga yang didirikan oleh Yayasan Akademi Bank pada tahun 1958. Lembaga ini didirikan untuk mendukung Bank Indonesia dalam proses mengembangkan SDM perbankan pada saat itu, khususnya berupa pelatihan. Seiring berjalannya waktu, pengembangan sumber daya manusia juga semakin dinamis dan kebutuhan klien semakin meningkat untuk pengembangan bisnis. Oleh karenanya, Lembaga X melebarkan sayap bisnisnya, yang semula fokus pada penyediaan jasa pelatihan saja kemudian bertambah menjadi penyedia jasa konsultasi, asesmen, dan riset. Selain itu, segmentasi pasar yang disasar oleh Lembaga X juga meluas, tidak hanya perbankan namun juga Lembaga Jasa Keuangan Non Bank.

MODEL PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei yang dilaksanakan selama kurang lebih dua bulan, yaitu pada November sampai Desember 2023, di sebuah perusahaan penyedia jasa pelatihan, konsultansi, asesmen, dan rekrutmen di Jakarta Selatan. Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara daring kepada karyawan Lembaga X sebagai responden penelitian. Variabel yang diteliti terdiri dari variabel bebas yaitu pelatihan, variabel mediasi yaitu penilaian kinerja dan sistem remunerasi, serta variabel terikat yaitu turnover intention. Pengukuran data menggunakan skala Likert lima poin untuk mengetahui tingkat persetujuan responden terhadap setiap pernyataan penelitian. Sumber data yang digunakan berupa data primer yang diperoleh melalui hasil penyebaran kuesioner dan data sekunder berupa data kepegawaian dari manajemen Lembaga X. Populasi penelitian berjumlah 214 karyawan yang berasal dari 12 satuan kerja.

Teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling dengan metode proportionate stratified random sampling sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 140 responden berdasarkan rumus Slovin, namun data yang berhasil dikumpulkan dan

dapat diolah sebanyak 156 responden. Analisis data dilakukan menggunakan metode Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4.0. Tahapan analisis meliputi uji kecenderungan data menggunakan mean score dan overall mean score, pengujian model pengukuran reflektif melalui uji validitas dan reliabilitas, pengujian model formatif melalui uji multikolinearitas dan bootstrapping, serta pengujian model struktural untuk melihat hubungan antarvariabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif yang kuat terhadap penilaian kinerja dan sistem remunerasi serta berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention. Selain itu, penilaian kinerja terbukti berpengaruh positif terhadap sistem remunerasi, sedangkan sistem remunerasi belum mampu memediasi hubungan antara pelatihan dan turnover intention secara signifikan. Penelitian dilakukan dengan model kerangka berpikir mengadaptasi dari Memon et al., (2021) sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

Kerangka berpikir, variabel, dan indikator mengadopsi dari penelitian yang dilakukan oleh Memon et al., (2021) dengan pembaruan dilakukan pada model dan obyek penelitian terhadap variabel independen yang berpotensi mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Variabel independen yang digunakan pada penelitian ini adalah pelatihan. Variabel penilaian kinerja dan sistem remunerasi juga digunakan sebagai variabel mediasi untuk mengukur efek hubungan tidak langsung. Variabel dependen yang ditentukan adalah *turnover intention*. *Turnover* dibatasi menggunakan definisi *voluntary turnover* atau dapat disebut dengan pemutusan hubungan perkerjaan yang dilakukan oleh karyawan sebelum waktu pekerjaan berakhir. *Turnover intention* dimaksudkan dengan keinginan karyawan untuk melakukan pemutusan hubungan pekerjaan sebelum waktu pekerjaan berakhir.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Data primer yang berhasil dikumpulkan oleh peneliti berjumlah 156 data dari 214 kuesioner yang disebarkan kepada karyawan Lembaga X. Karakteristik responden diidentifikasi melalui beberapa kategori, antara lain divisi, umur, status kerja, pendidikan terakhir, dan pengalaman kerja di lembaga ini.

Tabel 1.
Informasi Demografis Responden

Variabel	Kategori	Frekuensi	Persentase
Divisi	DCSC	16	10,35
	DKAS	14	9,0%
	DKMS	8	5,1%
	DLTI	6	3,8%
	DPFK	9	5,8%
Umur	<20 tahun	0	0,0%
	20-29 tahun	62	39,7%
	30-39 tahun	52	33,3%
	40-49 tahun	21	13,5%
	50-55 tahun	19	12,2%
Status Kerja	Karyawan Tetap	87	55,8%
	Karyawan kontrak	32	20,5%
	Karyawan Outsourcing	27	17,3%
	Tenaga Magang	10	6,4%

Terlihat dari tabel 1 Informasi Demografi Respondn bahwa responden yang memberikan respon pada kuesioner yang dibagikan sudah mewakili semua divisi yang ada di Lembaga X. Pembagian proporsi responden yang paling tinggi adalah Divisi Pelatihan Non Bank dan SP-PUR dengan responden yang didapatkan sebanyak 28 orang atau 17,9% dan yang paling sedikit adalah Divisi Pengawasan Intern dan Manajemen Mutu, yakni sebanyak 3 orang atau 1,9%.

Analisis Uji Kecenderungan

Variabel dan indikator dianalisis menggunakan analisis uji kecenderungan untuk dapat menganalisis indikator dan variabel yang paling besar berpengaruh dalam penelitian ini. Klasifikasi kelas interval telah dihitung terlebih dahulu dan ditentukan bahwa terdapat 4 kelas sebagai berikut.

Tabel 2.
Kelas Interval

Bobot	Klasifikasi
1,00 - 2,00	Sangat Rendah
2,00 - 3,00	Rendah
3,00 - 4,00	Tinggi
4,00 - 5,00	Sangat Tinggi

Analisis uji kecenderungan dilakukan menggunakan nilai mean score dan overall mean score pada tiap indikator di masing-masing variabel untuk memudahkan penyajian dan analisis data. Berikut nilai mean score dan overall mean score pada variabel pelatihan:

Tabel 3.
Mean Score dan Overall Mean Score Variabel Pelatihan

Pelatihan	STS	TS	KS	S	SS	Mean Score
(1) Secara keseluruhan, pelatihan kerja yang saya terima dapat diterapkan pada pekerjaan saya.	5	12	49	72	18	3,551
(2) Secara keseluruhan, pelatihan yang saya terima di tempat kerja memenuhi kebutuhan saya.	9	24	53	58	12	3,256
(3) Secara keseluruhan, saya puas dengan jumlah pelatihan yang saya terima di tempat kerja.	23	52	43	34	4	2,641
(4) Secara umum saya mampu menggunakan apa yang saya pelajari dalam pekerjaan.	4	5	33	100	14	3,737
Overall Mean Score Variabel Pelatihan						3,296

Model Pengukuran Reflektif

Perangkat lunak Smart PLS 4.0 yang digunakan untuk menguji PLS-SEM memiliki beberapa pertimbangan dan teknik dalam melakukan model pengukuran reflektif atau yang biasa dikenal dengan analisis uji validitas dan reliabilitas. Pengujian terhadap reliabilitas dilihat dari reliabilitas indikator dan reliabilitas konsistensi internal sedangkan validitas dilihat dari validitas konvergen dan validitas diskriminan. Kriteria uji validitas dan reliabilitas memiliki syarat tertentu (Ernawati et al., 2022; J. F. Hair et al., 2019; Henseler et al., 2016) dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 4.
Jenis Uji, Kriteria, Syarat Uji Validitas dan Reliabilitas pada PLS-SEM

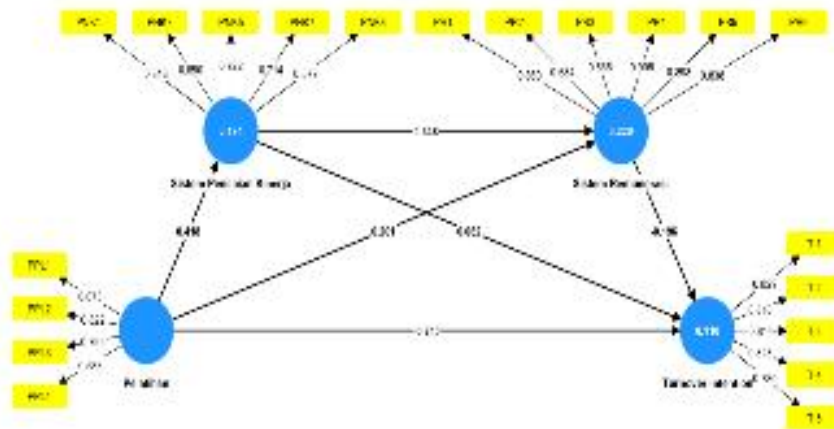
Jenis Uji	Kriteria	Syarat
Reliabilitas Indikator	<i>Outer Loadings</i>	Standar minimal <i>indicator loadings</i> pada <i>outer loadings</i> adalah $\geq 0,7$
Reliabilitas Konsistensi	<i>Cronbach's Alpha Composite Reliability</i>	Nilai reliabilitas pada <i>Cronbach's Alpha</i> atau <i>Composite Reliability</i> setidaknya $\geq 0,7$
Validitas Konvergen	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	Nilai AVE $\geq 0,5$ menunjukkan validitas konvergen yang memadai dan berarti sejumlah besar varians dari indikator yang diukur mampu menjelaskan varians dari variabel.
Validitas Diskriminan	<i>Heterotrait-Monotrait Ratio of Correlation (HTMT)</i>	Nilai HTMT $\geq 0,90$ mengindikasikan tidak ada validitas diskriminan dan akan berpluan muncul masalah validitas diskriminan yang menunjukkan kurangnya perbedaan antar variabel

Mengacu pada kriteria dan syarat tersebut, berikut adalah hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas penelitian:

Tabel 5.
Outer Loading - List

Indikator	Outer loadings
PNK1 <- Penilaian Kinerja	0,843
PNK2 <- Penilaian Kinerja	0,850
PNK5 <- Penilaian Kinerja	0,722
PNK7 <- Penilaian Kinerja	0,714
PNK8 <- Penilaian Kinerja	0,577
PPL1 <- Pelatihan	0,673
PPL2 <- Pelatihan	0,822
PPL3 <- Pelatihan	0,795
PPL4 <- Pelatihan	0,583

Berdasarkan Tabel 5 *Outer Loading - List* hampir semua indikator sudah memenuhi kriteria lebih dari sama dengan 0,7. Indikator PNK8, PPL1, PPL4, dan PR2 masih mempunyai nilai *indicator loadings* kurang dari 0,7, namun karena indikator ini sudah sering digunakan dalam penelitian-penelitian sebelumnya maka bisa ditolerir dengan nilai kisaran 0,5-0,7. Untuk lebih mudah memahami *outer loading*, berikut disajikan model penelitian dengan keterangan tambahan *outer loading* pada gambar 4.2.



Gambar 2. Model Penelitian dengan Outer Loading

Nilai outer loadings berpengaruh pada nilai Cronbach’s Alpha dan Composite Reliability yang berfungsi menggambarkan reliabilitas konsistensi dengan nilai minimal adalah 0,7.

Model Pengukuran Formatif

Model pengukuran formatif pada PLS-SEM dapat dilakukan menggunakan kriteria uji reflektif. Selain itu, uji formatif juga dapat didukung oleh beberapa pengujian lainnya, seperti uji multikolinearitas, uji kontribusi bobot indikator, dan uji signifikansi bobot indikator (Hair Jr. et al., 2021). Uji multikolinearitas merupakan metode untuk mengukur seberapa kuat korelasi antar indikator dalam sebuah model. Nilai Variance Inflation Factor (VIF) dalam uji multikolinearitas masing-masing indikator harus kurang dari 5. Hasil uji multikolinearitas adalah sebagai berikut:

Tabel 6.
 Nilai VIF pada Outer Model – List

Indikator	VIF
PNK1	2,325
PNK2	2,238
PNK5	1,852
PNK7	1,943
PNK8	1,261

Seperti tertera pada Tabel 6 Nilai VIF pada Outer Model – List masing-masing indikator tercatat kurang dari 5, sehingga menunjukkan hampir tidak ada kolinearitas yang signifikan antar indikator dan dapat diterima dalam analisis. Pada hubungan antar variabel, nilai VIF juga tercatat kurang dari 5 dan menunjukkan hampir tidak ada dua atau lebih variabel dalam model ini yang memiliki korelasi yang tinggi. Korelasi yang tinggi dapat meningkatkan kesalahan standar dari bobot indikator yang dapat menyebabkan kebingungan dalam interpretasi hasil (Ali et al., 2018). Uji signifikansi bobot indikator bergantung pada prosedur bootstrapping melalui hasil nilai t (T-Values). Prosedur bootstrapping memungkinkan pengambilan estimasi dari standar error langsung dari data yang ada tanpa bergantung pada asumsi distribusi tertentu. Merujuk pada Hair et al., (2011), prosedur bootstrapping yang dilakukan dengan jumlah minimum yang digunakan adalah 5000. Pengujian signifikansi. Menggunakan nilai t membantu peneliti dalam menilai apakah koefisien dari variabel dalam PLS-SEM secara

signifikan berbeda dari nol pada tingkat kepercayaan tertentu. Hasil penelitian yang dianalisis menggunakan metode PLS-SEM jika dirangkum adalah sebagai berikut

Tabel 7. Hasil pengujian hipotesis h1 - h6

Hipotesis	Arah & Kekuatan Efek	Keputusan
H1: Pelatihan -> Penilaian Kinerja	Positif Kuat	Signifikan
H2: Pelatihan -> Sistem Remunerasi	Positif Kuat	Signifikan
H3: Pelatihan -> Turnover Intention	Negatif Kuat	Signifikan
H4: Penilaian Kinerja -> Sistem Remunerasi	Positif Kuat	Signifikan
H5: Penilaian Kinerja -> Turnover Intention	Positif Lemah	Tidak Signifikan
H6: Sistem Remunerasi -> Turnover Intention	Negatif Lemah	Tidak Signifikan
H7: Pelatihan -> Penilaian Kinerja -> Turnover Intention	Positif Lemah	Tidak Ada Efek Mediasi
H8: Pelatihan -> Sistem Remunerasi -> Turnover Intention	Negatif Lemah	Tidak Ada Efek Mediasi
H9: Penilaian Kinerja -> Sistem Remunerasi -> Turnover Intention	Negatif Lemah	Tidak Ada Efek Mediasi
H10: Pelatihan -> Penilaian Kinerja -> Sistem Remunerasi -> Turnover Intention	Negatif Lemah	Tidak Ada Efek Mediasi
H11: Pelatihan -> Penilaian Kinerja -> Sistem Remunerasi	Positif Kuat	Ada Efek Mediasi

Tabel 7 merangkum hasil pengujian hipotesis H1 hingga H6 berdasarkan arah dan kekuatan pengaruh, yaitu positif-kuat, negatif-kuat, positif-lemah, dan negatif-lemah, yang menunjukkan bahwa pelatihan memiliki peran paling dominan dalam organisasi. Pada H1, pelatihan berpengaruh positif kuat terhadap penilaian kinerja, yang berarti pelatihan secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan dan sejalan dengan penelitian sebelumnya (M. A. Islam et al., 2023; Jehanzeb et al., 2015; Malek et al., 2018; Purwatiningsih & Sawitri, 2021).

Selanjutnya, pada H2, pelatihan juga berpengaruh positif kuat terhadap sistem remunerasi, yang menunjukkan bahwa pelatihan tidak hanya meningkatkan kinerja tetapi juga memperkuat persepsi keadilan dalam sistem imbalan, meskipun temuan ini berbeda dengan beberapa penelitian terdahulu (Alshaikhmubarak et al., 2020; Van Zyl, 2017). Pada H3, pelatihan terbukti memiliki pengaruh negatif kuat terhadap turnover intention, yang berarti semakin baik pelatihan yang diberikan maka semakin rendah keinginan karyawan untuk keluar, sehingga secara keseluruhan H1, H2, dan H3 menegaskan pentingnya investasi pelatihan dalam meningkatkan motivasi, kepuasan, dan loyalitas karyawan. Di sisi lain, penilaian kinerja pada H4 menunjukkan pengaruh positif kuat terhadap sistem remunerasi yang berarti kinerja yang baik mendorong peningkatan kepuasan terhadap imbalan.

Implikasi Manajerial

Berdasarkan analisis kecenderungan, variabel penilaian kinerja mempunyai nilai *mean score* yang paling tinggi dibandingkan nilai *mean score* variabel lainnya, namun pada uji korelasi tidak semua hubungan yang melibatkan variabel penilaian kinerja ternyata signifikan. Nilai *mean score* pada penilaian kinerja kemungkinan dapat mencerminkan bahwa indikator yang digunakan pada penilaian kinerja telah menggambarkan kepuasan karyawan terhadap penilaian kinerja pada Lembaga X.

KESIMPULAN

Bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang paling dominan dalam menurunkan turnover intention pada karyawan Lembaga X. Pelatihan terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap penilaian kinerja dan sistem remunerasi, serta berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention, yang menunjukkan bahwa semakin baik

pelatihan yang diberikan perusahaan maka semakin rendah keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan. Penilaian kinerja juga terbukti berpengaruh positif terhadap sistem remunerasi, sehingga peningkatan kualitas penilaian kinerja dapat meningkatkan persepsi karyawan terhadap keadilan sistem imbalan. Namun demikian, sistem remunerasi belum mampu memediasi hubungan antara pelatihan dan turnover intention secara signifikan, begitu pula penilaian kinerja dan sistem remunerasi secara bersama-sama belum menunjukkan pengaruh signifikan terhadap turnover intention. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa pelatihan merupakan strategi utama yang efektif dalam meningkatkan kinerja, memperkuat sistem remunerasi, serta mempertahankan loyalitas karyawan guna mengurangi tingkat turnover intention di Lembaga X.

DAFTAR PUSTAKA

- Aburumman, O., Salleh, A., Omar, K., & Abadi, M. (2020). The Impact of Human Resource Management Practices and Career Satisfaction on Employee's Turnover Intention. *Management Science Letters*, 10(3), 641–652. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.9.015>
- Ali, F., Rasoolimanesh, S. M., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Ryu, K. (2018). An Assessment of the Use of Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) in Hospitality Research. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 30(1), 514–538. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-10-2016-0568>
- Alshaikhmubarak, A., Da Camara, N., & Baruch, Y. (2020). The Impact of High-Performance Human Resource Practices on the Research Performance and Career Success of Academics in Saudi Arabia. *Career Development International*, 25(6), 671–690. <https://doi.org/10.1108/CDI-09-2019-0209>
- Angeline, F. G., & Yanuar, Y. (2023). Pengaruh Leadership dan Job Satisfaction terhadap Turnover Intention (Commitment sebagai Variabel Mediasi) pada PT XYZ. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 5, 250–258.
- Anggraini, D., Muchtar, B., & Masdupi, E. (2019). Effect of Remuneration, Work Motivation and Organizational Commitment to Job Performance.
- Dessler, G. (2018). *Human Resource Management*. Pearson Education.
- Ernawati, et al. (2022). Pengujian Validitas dan Reliabilitas dalam PLS-SEM.
- Ferrari, et al. (2021). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention.
- Hair, J. F., et al. (2019). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Analysis*.
- Hair Jr., J. F., et al. (2021). *Advanced Issues in Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*.
- Hair, J. F., et al. (2011). *Multivariate Data Analysis and Bootstrapping Procedures in PLS-SEM*.
- Hassanpour, et al. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention.
- Henseler, J., et al. (2016). Testing Measurement Validity in PLS-SEM Models.
- Islam, M. A., et al. (2023). The Effect of Training on Employee Performance and Organizational Outcomes.
- Jehanzeb, K., et al. (2015). Training and Employee Performance: Evidence from Organizations.
- Malek, et al. (2018). The Relationship Between Training and Employee Performance.
- Memon, et al. (2021). Training, Performance Appraisal, Remuneration System, and

Turnover Intention Model.

- Noe, R. A., et al. (2017). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage*. McGraw-Hill Education.
- Purwatiningsih, & Sawitri. (2021). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan.
- Radvila, G., & Šilingienė, V. (2020). The Role of Sustainable Remuneration Systems in Improving Employee Performance.
- Rheny, et al. (2021). Pengaruh Sistem Remunerasi terhadap Motivasi dan Produktivitas Karyawan.
- Santhanam, et al. (2017). The Impact of Turnover Intention on Organizational Performance and Reputation.
- Smither, J. W., & London, M. (2009). *Performance Management: Putting Research into Action*. Jossey-Bass.
- Van Zyl, E. (2017). Human Resource Practices and Remuneration Systems in Organizational Performance.
- Wahyono, et al. (2018). Sistem Remunerasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan.