

Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Retensi Karyawan Hotel Pangeran Pekanbaru

Dwisia Norgairly¹, Okta Karneli²
Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Riau
dewisya.norgairly3661@student.unri.ac.id

Abstrak

Sumber daya manusia menjadi faktor krusial yang menentukan keberhasilan perusahaan, termasuk dalam sektor perhotelan. Hotel Pangeran Pekanbaru, sebagai penyedia layanan perhotelan, menghadapi tantangan dalam mempertahankan tenaga kerja yang kompeten di tengah persaingan yang semakin ketat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap retensi karyawan di Hotel Pangeran Pekanbaru. Permasalahan pada penelitian ini yaitu adanya indikasi bahwa retensi karyawan belum sepenuhnya optimal dan memerlukan perhatian lebih lanjut agar perusahaan mampu mempertahankan karyawan secara berkelanjutan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik pengumpulan data kusioner atau angket. Data yang didapatkan dari hasil kuesioner yang disebarluaskan memanfaatkan teknik purposive sampling yang kemudian diolah dan dianalisis menggunakan program SPSS 30. Sampel dalam penelitian ini ditetapkan sejumlah 105 responden dari 142 populasi yang diukur dengan memanfaatkan rumus Slovin. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh dan signifikan terhadap retensi karyawan, dimana $t_{hitung} = 6.124 > t_{tabel} = 1.983$ dan $sig 0.001 < 0.05$, selanjutnya budaya organisasi memiliki pengaruh dan signifikan terhadap retensi karyawan, dimana $t_{hitung} = 5.674 > t_{tabel} = 1.983$ dan $sig 0.001 < 0.05$, serta kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh dan signifikan terhadap retensi karyawan, dengan $f_{hitung} = 26.183 > f_{tabel} = 3.09$ dan $sig 0.001 < 0.05$.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Retensi, Karyawan, Kuantitatif

1. Latar Belakang

Dalam dunia usaha yang semakin kompetitif, sumber daya manusia (SDM) menjadi aset yang sangat menentukan keberhasilan perusahaan. Teknologi, modal, dan fasilitas hanya akan optimal apabila didukung oleh tenaga kerja yang kompeten dan berdedikasi. SDM bukan hanya pelaksana, tetapi penentu arah dan keberlangsungan operasional suatu organisasi. Maka dari itu, mempertahankan karyawan yang memiliki potensi tinggi menjadi tantangan sekaligus kebutuhan yang mendesak bagi perusahaan. Strategi untuk menjaga loyalitas dan keterikatan karyawan dikenal sebagai retensi karyawan, yang memainkan peran penting dalam menjaga stabilitas kerja, kesinambungan pengetahuan, serta menghindari tingginya biaya rekrutmen dan pelatihan karyawan baru (Dessler, 2015).

Retensi karyawan didefinisikan sebagai upaya organisasi untuk memastikan tenaga kerja potensial tetap bertahan dalam jangka panjang dan tidak berpindah ke perusahaan lain (Bonaraja Purba et al., 2024). Hal ini berkaitan erat dengan bagaimana perusahaan menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan, kenyamanan, dan rasa dihargai dalam diri karyawan. Tingginya tingkat

retensi mencerminkan keberhasilan perusahaan dalam membangun iklim kerja yang positif, sedangkan rendahnya retensi bisa menjadi indikasi adanya masalah dalam manajemen, kepemimpinan, atau budaya organisasi.

Dalam praktiknya, mempertahankan karyawan bukan sekadar soal pemberian insentif finansial, tetapi berkaitan dengan hubungan psikologis dan profesional yang dibangun antara perusahaan dan karyawan. Faktor kepemimpinan menjadi salah satu elemen kunci dalam mendorong retensi. Pemimpin yang mampu membina komunikasi efektif, memberikan arahan yang jelas, serta menumbuhkan rasa memiliki pada karyawan akan lebih berhasil menciptakan keterikatan emosional dalam timnya (Buchori et al., 2024). Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang otoriter, tidak responsif, dan minim apresiasi justru dapat mendorong karyawan untuk mencari peluang di tempat lain (Nurhalim et al., 2023).

Selain kepemimpinan, budaya organisasi juga menjadi fondasi penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang supportif. Budaya yang terbentuk dari nilai, norma, dan kebiasaan bersama ini memberikan arah perilaku dan menciptakan rasa identitas dalam diri karyawan. Budaya yang harmonis dan selaras dengan aspirasi karyawan mampu meningkatkan motivasi serta rasa keterlibatan dalam pencapaian tujuan organisasi (Soelistya et al., 2020). Penelitian (Nelson, 2024) dan (Gayatri, 2024) menunjukkan bahwa budaya organisasi yang positif berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan, sebab karyawan cenderung bertahan di lingkungan yang memberi makna dan penghargaan terhadap kontribusinya.

Hal ini juga diperkuat oleh temuan Susanto dalam (Sumartik et al., 2022) yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang terarah membantu karyawan menyesuaikan diri terhadap tantangan kerja dan menjadikan mereka lebih terikat pada perusahaan. Ketika nilai-nilai organisasi dipahami dan diterima dengan baik oleh seluruh anggota, maka rasa memiliki akan tumbuh dan mendorong karyawan untuk berkontribusi dalam jangka panjang. Oleh karena itu, pemimpin memiliki peran penting dalam membentuk budaya tersebut, karena keberhasilan dalam membangun budaya organisasi akan sangat memengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan (Tamiko, 2020).

Situasi ini juga terjadi dalam konteks industri perhotelan. Hotel sebagai penyedia jasa sangat bergantung pada kualitas pelayanan yang diberikan oleh karyawannya. Tingginya perputaran karyawan dalam industri ini bisa berdampak langsung terhadap kualitas layanan dan kepuasan tamu. Oleh karena itu, retensi karyawan menjadi aspek krusial dalam menjaga keberlangsungan operasional dan citra perusahaan. Hotel Pangeran Pekanbaru sebagai objek penelitian juga menghadapi tantangan dalam menjaga konsistensi retensi, meskipun berbagai strategi telah diterapkan seperti peningkatan kesejahteraan, pemberian penghargaan, hingga penciptaan lingkungan kerja yang nyaman.

Berdasarkan hasil pra-survei, ditemukan sejumlah indikasi yang mencerminkan adanya persoalan dalam retensi karyawan. Beberapa karyawan terlihat kurang antusias, tidak fokus saat bekerja, sering absen tanpa alasan, serta menunjukkan sikap pasif terhadap arahan baru. Hal ini menandakan adanya potensi penurunan keterikatan emosional terhadap perusahaan, yang apabila dibiarkan dapat memicu peningkatan turnover dan penurunan produktivitas jangka panjang. Temuan-temuan tersebut mengindikasikan bahwa strategi retensi yang ada belum sepenuhnya efektif dan perlu ditinjau lebih lanjut dari berbagai aspek, termasuk kepemimpinan dan pengaruh budaya organisasi di lingkungan kerja.

Penelitian terdahulu memberikan gambaran yang beragam. Misalnya, penelitian oleh (Oktavianti, 2019) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap retensi karyawan di PT. Indomarco Prismatama Cabang Jombang. Namun, hasil berbeda ditemukan oleh (Mukceli, 2022) yang menyatakan bahwa kepemimpinan hanya berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap retensi di PT. Naga Komodo. Sementara itu, (Purba, 2025) menemukan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap retensi, tetapi budaya organisasi justru menunjukkan pengaruh negatif. Perbedaan temuan ini memperkuat perlunya kajian lebih lanjut dalam konteks yang berbeda.

Berdasarkan latar permasalahan dan bukti empiris tersebut, maka penting untuk dilakukan penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap retensi karyawan di Hotel Pangeran Pekanbaru. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan antara kedua faktor tersebut terhadap keputusan karyawan untuk tetap bertahan, sekaligus memberikan rekomendasi kebijakan yang relevan bagi pihak manajemen dalam merancang strategi retensi yang lebih efektif dan berkelanjutan.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. (Sugiyono, 2019) menjelaskan penelitian kuantitatif merupakan sifat metode yang dilakukan atas dasar filsafat *positivisme* yang memenuhi kaidah ilmiah secara konkrit, objektif, terukur, rasional serta sistematis. Dimana dalam penelitian ini menjelaskan hubungan dan pengaruh variabel kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap retensi karyawan. Penelitian ini menggunakan instrumen berupa kuisioner atau angket. Daftar pernyataan dalam kuisioner berupa pernyataan tertutup yang sesuai dengan permasalahan yang diteliti dengan pertimbangan responden akan lebih mudah menjawab dan lebih efisien untuk menghemat waktu yang dimiliki responden.

2.1 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2019) populasi adalah keseluruhan atau himpunan obyek dengan ciri yang sama. Dalam hal ini, kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian dapat ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Hotel Pangeran Pekanbaru yang berjumlah 142 orang.

Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi. Sehingga dari sampel ini diharapkan dapat mewakili populasi yang ada yaitu karyawan Hotel Pangeran Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan teknik sampling purposive sampling, yaitu memilih sekelompok subyek berdasarkan karakteristik tertentu yang dinilai memiliki keterkaitan dengan ciri-ciri dari populasi yang diteliti. Karakteristik yang dipilih berdasarkan jenis kelamin, masa kerja, usia, dan pendidikan. Untuk menentukan besaran sampel, peneliti menggunakan rumus Slovin dengan persen kelonggaran sebesar 5% sehingga didapat total sampel berjumlah 105 dari jumlah populasi yang ada sebesar 142 karyawan.

2.2 Teknik dan Analisis Data

- a. Statistik deskriptif. Digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa maksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Penulis menguraikan permasalahan secara umum dan membahas data-data yang telah ada, kemudian mengaitkannya dengan teori-teori yang relevan dengan masalah yang bersangkutan.
- b. Statistik kuantitatif. Digunakan untuk menguji hubungan antar variabel-variabel dalam penelitian dengan menggunakan perhitungan-perhitungan atau uji statistik dari data yang berasal dari jawaban kuisioner atau data primer. Untuk melakukan pengujiannya dibantu dengan software SPSS versi 30.

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil penelitian ini dimulai dari menyebarkan kuisioner kepada responden yang berjumlah 105 orang karyawan Hotel Pangeran Pekanbaru. Adapun data yang telah terkumpul dari penyebaran kuisioner penelitian ini ialah tanggapan responden mengenai pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap retensi karyawan Hotel Pangeran Pekanbaru.

3.1 Hasil Penelitian

Untuk mendapat sebaran yang merata, penelitian ini dilakukan dengan mempertimbangkan kesediaan responden untuk menjawab instrumen penelitian. Untuk menjaga agar penelitian ini dapat digeneralisasi kepada populasi dengan kondisi yang sama, peneliti mempertimbangkan keseimbangan identitas responden. Profil dari responden dimana mayoritas perempuan (57%) dan laki-laki (43%). Sedangkan berdasarkan masa kerja, yang mempunyai responden paling banyak 6-10 tahun (47%), > 10 tahun (34%), dan <5 tahun (19%). Dari sisi usia paling dominan 26-32 tahun (42%), 19-25 tahun (30%), dan 33-40 tahun (28%). Terakhir berdasarkan pendidikan dimana D1/D3 (40%), SMA/SMK (38%), dan D4/S1 (22%).

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengukur valid dan tidak validnya data kuesioner hingga didapatkan hasil yang bisa benar dan dapat dipercaya serta sesuai dengan kenyataan dengan perbandingan nilai r hitung dan r tabel, suatu data dikatakan valid apabila r hitung merupakan nilai *coreected item – total correlation* lebih besar dari r tabel. Item pernyataan dalam kuesioner dikatakan valid apabila r hitung $>$ r tabel sedangkan jika r hitung $<$ r tabel maka item pernyataan dinyatakan tidak valid.

Tabel 1.1 Hasil Uji Validitas Penelitian

No	Variabel	Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	Kepemimpinan (X1)	X1.1	0.582	0.1614	Valid
		X1.2	0.514	0.1614	Valid
		X1.3	0.525	0.1614	Valid
		X1.4	0.503	0.1614	Valid
		X1.5	0.516	0.1614	Valid
		X1.6	0.506	0.1614	Valid
		X1.7	0.503	0.1614	Valid
		X1.8	0.503	0.1614	Valid
		X1.9	0.555	0.1614	Valid
		X1.10	0.493	0.1614	Valid
2	Budaya Organisasi (X2)	X2.1	0.544	0.1614	Valid
		X2.2	0.606	0.1614	Valid
		X2.3	0.524	0.1614	Valid
		X2.4	0.536	0.1614	Valid
		X2.5	0.534	0.1614	Valid
		X2.6	0.568	0.1614	Valid
		X2.7	0.560	0.1614	Valid
		X2.8	0.548	0.1614	Valid
		X2.9	0.508	0.1614	Valid
		X2.10	0.535	0.1614	Valid
		X2.11	0.543	0.1614	Valid
		X2.12	0.549	0.1614	Valid
		X2.13	0.539	0.1614	Valid
		X2.14	0.551	0.1614	Valid
3	Retensi (Y)	Y.1	0.576	0.1614	Valid
		Y.2	0.540	0.1614	Valid
		Y.3	0.604	0.1614	Valid
		Y.4	0.581	0.1614	Valid
		Y.5	0.621	0.1614	Valid

No	Variabel	Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
		Y.6	0.709	0.1614	Valid
		Y.7	0.497	0.1614	Valid
		Y.8	0.568	0.1614	Valid
		Y.9	0.503	0.1614	Valid
		Y.10	0.517	0.1614	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS, 2025

Pada tabel diatas terlihat bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan untuk mengukur dimensi variabel Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Retensi (Y) memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} . Oleh karena itu, semua item pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu pengukuran yang dilakukan untuk mengukur sejauh mana konsistensi suatu indikator dengan menggunakan objek yang sama sehingga memberikan hasil yang relatif sama. Teknik pengukuran yang dilakukan adalah dengan melihat nilai *cronbach alpha*. Jika didapatkan nilai *cronbach alpha* > r_{tabel} maka instrument penelitian reliibel dengan nilai *cronbach alpha* > 0,60.

Tabel 1.2 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Reliabilitas	Keterangan
1	Kepemimpinan (X1)	0.698	0.60	Relibel
2	Budaya Organisasi (X2)	0.818	0.60	Relibel
3	Retensi (Y)	0.771	0.60	Relibel

Sumber : Data Olahan SPSS, 2025

Berdasarkan tabel diatas, hasil penelitian menunjukkan bahwa reliabilitas seluruh variabel yang digunakan memiliki nilai Cronbach Alpha > 0.60. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini terbukti reliibel dan layak digunakan.

Uji Normalitas

Uji asumsi klasik normalitas merupakan suatu pengujian yang dilakukan untuk mengukur sebaran data pada suatu kelompok data atau variabel memiliki distribusi normal atau tidak normal dalam suatu model regresi. Apabila sebaran data tidak menyebar secara normal maka nilai dari hasil uji statistik yang diperoleh bisa menjadi rendah. Berdasarkan perhitungan menggunakan aplikasi SPSS normalitas data dapat terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		105
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,64592068
Most Extreme Differences	Absolute	,056
	Positive	,056
	Negative	-,053
Test Statistic		,056
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,200 ^d

Sumber : Data Olahan SPSS, 2025

Berdasarkan tabel diatas, uji normalitas pada model regresi dalam penelitian ini adalah normal dilihat dari tingkat signifikansinya menggunakan metode *one-sample kolmogorov-smirnov test*. Regresi dikatakan normal apabila nilai *asymp.sig* > 0.05. Pada tabel tersebut terlihat bahwa nilai signifikansi 0.200 > 0.05 dan dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa data memiliki distribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel bebas dalam penelitian yang dilakukan. Dalam uji multikolinieritas apabila nilai tolerance > 0.10 dan VIF < 10.00 artinya tidak terjadi multikolinieritas namun sebaliknya jika nilai tolerance < 0.10 dan VIF > 10.00 maka terjadi multikolinieritas.

Tabel 1.4 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a		
	Collinearity Statistics		VIF
	Tolerance		
1	Kepemimpinan	,759	1,318
	Budaya Organisasi	,759	1,318

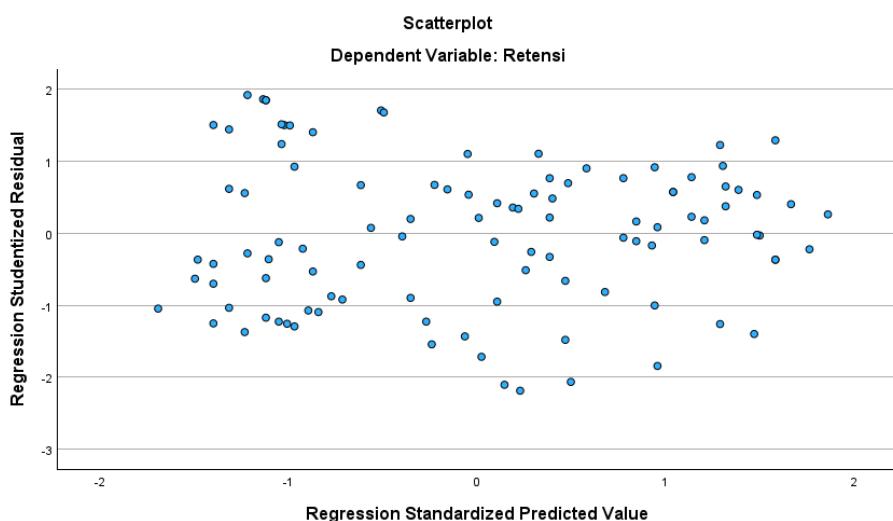
a. Dependent Variable: Retensi

Sumber : Data Olahan SPSS, 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai tolerance pada variabel kepemimpinan dan budaya organisasi mempunyai nilai yang sama yaitu $0.759 > 0.10$ dan $VIF = 1.318 < 10.00$ sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk melihat ada tidaknya ketidaksejalan varian dan residual dalam suatu model regresi dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Dalam penelitian ini uji heterokedastisitas dilakukan dengan menganalisis grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residual (SRESID)



Sumber : Data Olahan SPSS, 2025

Gambar 1.1 Hasil Uji Heterokedastisitas

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.802>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Berdasarkan gambar diatas terlihat titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada penelitian ini.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 1.5 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients Beta		
		Std. Error			
1	(Constant)	7,010	4,737	1,480	,142
	Kepemimpinan	,472	,120	,365	<,001
	Budaya Organisasi	,255	,076	,309	,001

a. Dependent Variable: Retensi

Sumber : Data Olahan SPSS, 2025

Arti angka-angka dari persamaan regresi diatas adalah sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 7.010 ini dapat diartikan jika kepemimpinan dan budaya organisasi diasumsikan nol (0), maka retensi sebesar 7.010.
- Nilai koefisien regresi X1 sebesar 0.472, menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif terhadap retensi karyawan berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel kepemimpinan akan mempengaruhi retensi sebesar 0.472.
- Nilai koefisien regresi X2 sebesar 0.255 menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap retensi berarti bahwa setiap kenaikan satuan variabel budaya organisasi maka akan mempengaruhi retensi sebesar 0.255.
- Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan (X1) ditambah budaya organisasi (X2) adalah $0.472 + 0.255 = 0.727$, artinya jika variabel kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka akan berpengaruh terhadap retensi yaitu dengan peningkatan sebesar 0.727.

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (Uji F) dilakukan untuk dapat mengetahui hipotesis diterima atau ditolak. Uji F menunjukkan pengaruh kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2) secara simultan terhadap retensi (Y).

Tabel 1.6 Hasil Uji simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	709,746	2	354,873	26,183
	Residual	1382,445	102	13,553	
	Total	2092,190	104		

a. Dependent Variable: Retensi

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kepemimpinan

Sumber : Data Olahan SPSS, 2025

Berdasarkan pada tabel diatas dapat terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis Fhitung menunjukkan bahwa nilai Fhitung = 26.183 > Ftabel = 3.09 dengan signifikansi 0.001. Dengan

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.802>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

demikian dapat disimpulkan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak yang artinya bahwa secara simultan kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap retensi karyawan pada Hotel Pangeran Pekanbaru.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk melihat tingkat kekuatan variabel bebas yaitu kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap varibel terikat yaitu retensi (Y). Dimana, semakin tinggi nilai R^2 maka pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kuat.

Tabel 1.7 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	Model Summary			Std. Error of the Estimate
		R Square	Adjusted R Square		
1	,582 ^a	,339	,326	3,68149	

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kepemimpinan

Sumber : Data Olahan SPSS, 2025

Berdasarkan tabel terlihat bahwa nilai R Square sebesar 0.339 hal ini berarti presentasi dari kontribusi pengaruh variabel kepemimpinan dan budaya organisasi pada variabel retensi sebesar 33% sementara itu sisanya sebesar 67% dipengaruhi variabel lainnya yang bukan termasuk dalam model regresi ini.

3.2 Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Retensi

Hasil penelitian yang dilaksanakan pada variabel kepemimpinan terhadap retensi menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan mempunyai nilai thitung = 6.124 > ttabel = 1.983 dan sig 0.001 < 0.05, dengan lebih besarnya thitung dari ttabel maka Ha diterima dan Ho ditolak. Sehingga ditarik kesimpulan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwasanya kepemimpinan berpengaruh terhadap retensi pada Hotel Pangeran Pekanbaru dapat diterima.

2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Retensi

Hasil penelitian yang dilaksanakan pada variabel budaya organisasi terhadap retensi menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi mempunyai nilai thitung = 5.674 > ttabel = 1.983 dan sig 0.001 < 0.05, dengan lebih besarnya thitung dari ttabel maka Ha diterima dan Ho ditolak. Sehingga ditarik kesimpulan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwasanya budaya organisasi berpengaruh terhadap retensi pada Hotel Pangeran Pekanbaru dapat diterima.

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Retensi

Hasil penelitian yang dilaksanakan pada variabel kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap retensi yang diperoleh dari hasil uji simultan (uji F), menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan budaya organisasi mempunyai nilai Fhitung = 26.183 > Ftabel = 3.09 dengan signifikansi 0.001, dengan lebih besarnya Fhitung dari Ftabel maka Ha diterima dan Ho ditolak. Hal ini membuktikan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki pengaruh secara simultan terhadap retensi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan

bahwasanya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap retensi karyawan pada Hotel Pangeran Pekanbaru dapat diterima.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial maupun simultan, disimpulkan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan pada Hotel Pangeran Pekanbaru. Kepemimpinan yang efektif mampu memberikan arahan kerja yang jelas serta mendukung pelaksanaan tugas karyawan. Sementara itu, budaya organisasi yang baik menjadi landasan dalam menjalankan nilai-nilai kerja dan mendorong karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan. Secara simultan, kedua variabel tersebut memberikan kontribusi sebesar 33,9% terhadap peningkatan retensi karyawan, menunjukkan bahwa sinergi antara kepemimpinan yang baik dan budaya organisasi yang mendukung menjadi faktor penting dalam mempertahankan tenaga kerja yang kompeten.

Referensi

1. Bonaraja Purba, Eva Juli Yanti Situmorang, M. A. S. A., & Hernita Siagian, M. H. (2024). Economic Reviews Journal. *Economic Reviews Journal*, 3(3), 96–108. <https://doi.org/10.56709/mrj.v4i1.661>
2. Buchori, U., Ma'mur, I., & Muhtarom, A. (2024). Peran Penting Kepemimpinan Transformasional Dalam Proses Pengembangan Madrasah. *Evaluasi: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(1), 124–143. <https://doi.org/10.32478/g75xeq47>
3. Dessler, G. (2015). *Human resource management (BI)*.
4. Gayatri, N. P. D. R. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi , Pelatihan Kerja Dan Kompensasi. 4(2), 364–372.
5. Mukceci, H. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi terhadap retensi karyawan PT. Naga Komodo. *Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara*.
6. Nelson, A. (2024). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Pengembangan Serta Budaya Organisasi Terhadap Retensi Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Industri Perbankan Swasta di Kota Batam. *Journal of Marketing Management Research*, 29(2), 1–24. <https://doi.org/10.37202/kmmr.2024.29.2.1>
7. Nurhalim, N., Saputra, M. Z. A., Ningsih, N. S., Amirullah, A., Musli, M., & Jamrizal, J. (2023). Konsep Kepemimpinan: Pengertian, Peran, Urgensi dan Profil Kepemimpinan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 2071–2072.
8. Oktavianti. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Turnover (Mutasi), Dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan Pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Jombang. *Universitas Pesantren Tinggi Darul 'Ulum*.
9. Purba, E. F. B. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Retensi Karyawan di SPD Communication. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Keuangan*, 6, 1–13.
10. Soelistya, D., Setyaningrum, R. P., Aisyah, N., Sahir, S. H., & Purwati, T. (2020). Budaya Organisasi dalam Praktik. In *Nizamia Learinig Center* (Vol. 5, Issue 3).
11. Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D (M. Dr. Ir. Sutopo. S. Pd. ALFABETA)*.
12. Sumartik, S., Abadiyah, R., & Ubaidillah, H. (2022). Buku Ajar Budaya Organisasi. In *Buku Ajar Budaya Organisasi*. <https://doi.org/10.21070/2022/978-623-464-044-1>
13. Tamiko. (2020). PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASIONAL, DAN KOMPENSASI TERHADAP RETENSI KARYAWAN PADA PT. SUPRALITA MANDIRI CABANG PURWOKERTO KABUPATEN BANYUMAS. *UNIVERSITAS PERADABAN*.