

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1.1. Gambaran Umum PT Suk Sempurna Furnindo

PT Suk Sempurna Furnindo adalah perusahaan industri furniture yang berdiri sejak tahun 2007 beralamat di Desa Kecapi RT 20/03. PT Suk Sempurna Furnindo membuat produk furniture outdoor maupun indoor modern seperti almari, nakas, meja, kursi dan masih banyak lagi dengan memiliki produk berkualitas, harga yang kompetitif, desain yang inovatif dan bahan terbaik yaitu kayu jati berkuallitas grade A. dengan tujuan utama ekspor seperti Hong Kong, Amerika Serikat, Macau dan Portugal. PT Suk Sempurna Furnindo memiliki jumlah karyawan sebanyak 88 orang. PT Suk Sempurna Furnindo melakukan kegiatan produksi berdasarkan atas pesanan yang diterima dari konsumen. Dalam menjalankan kegiatan usahanya PT Suk Sempurna Furnindo Indonesia selalu berusaha mengutamakan kepuasan pelanggan dengan memberikan kualitas produk yang baik dan tepat waktu sesuai keinginan konsumen.

1.2. Deskripsi Responden

Sebelum masuk dalam tahap pengujian, terlebih dahulu akan dikemukakan gambaran karakteristik-karakteristik responden, tujuan untuk menampilkan informasi-informasi relevan yang terkandung dalam data tersebut. deskriptif demografi responden memberikan gambaran mengenai karakteristik responden yang menunjukkan besarnya persentase jenis kelamin, usia, lama bekerja dan pendidikan terakhir karyawan PT Suk Sempurna Furnindo.

1.2.1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data hasil penelitian, diperoleh karakteristik responden penelitian berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut:

Tabel 4.1
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis kelamin | Frekuensi | Presentase |
|---------------|-----------|------------|
| Laki-Laki | 72 | 81,8% |
| Perempuan | 16 | 18,2% |
| Total | 88 | 100 % |

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.1, diperoleh hasil bahwa sebagian besar karyawan PT Suk Sempurna Furnindo yang menjadi responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki sebanyak 72 karyawan (81,8%), sedangkan karyawan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 16 karyawan (18,2%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan di PT Suk Sempurna Furnindo lebih dominan karyawan laki-laki daripada karyawan perempuan.

1.2.2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Berikut adalah data responden berdasarkan usia:

Tabel 4.2
Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

| Usia (Tahun) | Frekuensi | Persentase |
|---------------|-----------|------------|
| < 20 tahun | 5 | 5,7% |
| 21 – 30 tahun | 54 | 61,4% |
| 31 – 40 tahun | 15 | 17% |
| ≥ 41 tahun | 24 | 15,9% |
| Total | 88 | 100 % |

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan pada tabel 4.2, diperoleh hasil bahwa usia karyawan PT Suk Sempurna Furnindo yang menjadi sampel dalam penelitian memiliki karakteristik umur sekitar 21 – 30 tahun sebanyak 54 orang (61,4%) kemudian umur \geq 41 tahun sebanyak 24 orang (15,9%), selanjutnya umur 31 – 40 tahun sebanyak 15 orang (17%) dan yang terakhir umur $<$ 20 tahun sebanyak 5 orang (5,7%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan dengan umur 21-30 tahun lebih mendominasi.

1.2.3. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan data hasil penelitian, diperoleh karakteristik responden penelitian berdasarkan lama bekerja sebagai berikut:

Tabel 4.3
Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

| Masa Kerja | Frekuensi | Persentase |
|------------|-----------|------------|
| < 1 tahun | 44 | 50% |
| 1-3 tahun | 19 | 21,6% |
| >3 tahun | 25 | 28,4% |
| Total | 88 | 100 % |

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa responden dengan lama bekerja $<$ 1 tahun sebanyak 44 orang dengan persentase sebanyak 50%, kemudian responden dengan lama bekerja 1-3 tahun sebanyak 19 orang atau sekitar 21,6%, selanjutnya responden dengan lama bekerja $>$ 3 tahun sebanyak 25 orang atau 28,4%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden dengan lama bekerja $<$ 1 tahun adalah yang paling dominan.

1.2.4. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan data hasil penelitian, diperoleh karakteristik responden penelitian berdasarkan pendidikan terakhir sebagai berikut :

Tabel 4.4
Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

| Pendidikan Terakhir | Frekuensi | Presentase |
|---------------------|-----------|------------|
| SD | 43 | 48,9% |
| SMP | 26 | 29,5% |
| SMA/Sederajat | 14 | 15,9% |
| Sarjana | 5 | 5,7% |
| Total | 88 | 100 % |

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.4 diketahui bahwa responden dengan pendidikan terakhir SD sebanyak 43 orang atau 48,9%, kemudian responden dengan pendidikan terakhir SMP sebanyak 26 orang atau 29,5%, selanjutnya responden dengan pendidikan terakhir SMA sebanyak 14 orang atau 15,9% dan yang terakhir dengan pendidikan terakhir sarjana sebanyak 5 orang atau 5,7%. Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa responden dengan pendidikan terakhir SD adalah yang lebih dominan.

1.3. Deskripsi Variabel

Analisis deskriptif variabel bertujuan untuk mengetahui gambaran jawaban responden terhadap variabel. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel Kompensasi (X1), Pengembangan Karir (X2), Kepuasan Kerja (X3) dan Retensi Karyawan (Y). Penelitian ini menggunakan skala Likert untuk jawaban responden dengan skor tertinggi tiap butir pertanyaan adalah 5 dan skor terendah tiap butir pertanyaan adalah 1. Untuk mengetahui kategori dari setiap mean maka dapat

dilihat dari rangenya. Range (rentang) atau disebut juga dengan jangkauan adalah selisih antara data dengan nilai yang terbesar dengan data nilai yang terkecil. Range distribusi variabel penelitian dapat dilihat pada tabel 4.5 Sebagai berikut :

Tabel 4.5
Range Distribusi Variabel

| Range Distribusi Variabel | Penafsiran |
|---------------------------|-------------|
| 1 – 1,99 | Kurang |
| 2 – 2,99 | Sedang |
| 3 – 3,99 | Kuat |
| 4 – 4,99 | Sangat Kuat |

1.3.1. Distribusi Jawaban Responden tentang Kompensasi (X1)

Indikator-indikator dari variabel Kompensasi (X1) terbagi atas 4 indikator yaitu Gaji dan upah yang adil, Insentif yang sesuai dengan pengorbanan, Tunjangan yang sesuai harapan, Fasilitas yang memadai. Adapun hasil deskripsi jawaban responden untuk variabel kompensasi sebagai berikut:

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi (X1)

| Item | SS (5) | | S (4) | | N (3) | | TS (2) | | STS (1) | | Total (Σ) | Mean |
|------|--------|------|-------|------|-------|------|--------|------|---------|------|-----------|------|
| | F | Skor | F | Skor | F | Skor | F | Skor | F | Skor | | |
| X1.1 | 23 | 115 | 39 | 156 | 22 | 66 | 4 | 8 | 0 | 0 | 345 | 3,92 |
| X1.2 | 19 | 95 | 36 | 144 | 25 | 75 | 8 | 16 | 0 | 0 | 330 | 3,75 |
| X1.3 | 22 | 110 | 42 | 168 | 21 | 63 | 3 | 6 | 0 | 0 | 347 | 3,94 |
| X1.4 | 28 | 140 | 44 | 176 | 14 | 42 | 2 | 4 | 0 | 0 | 362 | 4,11 |

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.6 total dari jawaban responden yang paling banyak adalah indikator 4 sebesar 4,11 yaitu faktor yang sangat mempengaruhi kompensasi terhadap retensi karyawan adalah indikator fasilitas yang memadai. Sehingga dapat dikatakan bahwa indikator fasilitas yang memadai memiliki jawaban sangat kuat.

1.3.2. Distribusi Jawaban Responden tentang Pengembangan Karir (X2)

Indikator-indikator dari variabel Pengembangan Karir (X2) terbagi atas 5 indikator yaitu Pendidikan, Pelatihan, Mutasi, Promosi jabatan, Masa kerja. Adapun hasil deskripsi jawaban responden untuk variabel pengembangan karir sebagai berikut:

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Variabel Pengembangan Karir (X2)

| Item | SS (5) | | S (4) | | N (3) | | TS (2) | | STS (1) | | Total (Σ) | Mean |
|------|--------|------|-------|------|-------|------|--------|------|---------|------|--------------------|------|
| | F | Skor | F | Skor | F | Skor | F | Skor | F | Skor | | |
| X2.1 | 15 | 75 | 53 | 212 | 20 | 60 | 0 | 0 | 0 | 0 | 347 | 3,94 |
| X2.2 | 27 | 135 | 45 | 180 | 15 | 45 | 1 | 2 | 0 | 0 | 362 | 4,11 |
| X2.3 | 30 | 150 | 36 | 144 | 21 | 63 | 1 | 2 | 0 | 0 | 359 | 4,08 |
| X2.4 | 23 | 115 | 54 | 216 | 11 | 33 | 0 | 0 | 0 | 0 | 364 | 4,13 |
| X2.5 | 18 | 90 | 49 | 196 | 16 | 48 | 5 | 10 | 0 | 0 | 344 | 3,90 |

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.7 total dari jawaban responden yang paling banyak adalah indikator 4 sebesar 4,13 yaitu faktor yang sangat mempengaruhi pengembangan karir terhadap retensi karyawan adalah indikator promosi jabatan.

Sehingga dapat dikatakan bahwa indikator promosi jabatan memiliki jawaban sangat kuat.

1.3.3. Distribusi Jawaban Responden tentang Kepuasan Kerja (X3)

Indikator-indikator dari variabel Kepuasan Kerja (X3) terbagi atas 5 indikator yaitu Pekerjaan itu sendiri, Supervisi, Kesempatan untuk maju, Gaji, Rekan kerja. Adapun hasil deskripsi jawaban responden untuk variabel kepuasan kerja sebagai berikut :

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (X3)

| Item | SS (5) | | S (4) | | N (3) | | TS (2) | | STS (1) | | Total (Σ) | Mean |
|------|--------|------|-------|------|-------|------|--------|------|---------|------|--------------------|------|
| | F | Skor | F | Skor | F | Skor | F | Skor | F | Skor | | |
| X3.1 | 27 | 135 | 44 | 176 | 17 | 51 | 0 | 0 | 0 | 0 | 362 | 4,11 |
| X3.2 | 15 | 75 | 50 | 200 | 21 | 63 | 2 | 4 | 0 | 0 | 342 | 3,88 |
| X3.3 | 28 | 140 | 50 | 200 | 10 | 30 | 0 | 0 | 0 | 0 | 370 | 4,20 |
| X3.4 | 17 | 85 | 45 | 180 | 23 | 69 | 3 | 6 | 0 | 0 | 340 | 3,86 |
| X3.5 | 24 | 120 | 39 | 156 | 20 | 60 | 5 | 10 | 0 | 0 | 346 | 3,93 |

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.8 total dari jawaban responden yang paling banyak adalah indikator 3 sebesar 4,20 yaitu faktor yang sangat mempengaruhi kepuasan kerja terhadap retensi karyawan adalah indikator kesempatan untuk maju. Sehingga dapat dikatakan bahwa indikator kesempatan untuk maju memiliki jawaban sangat kuat.

1.3.4. Distribusi Jawaban Responden tentang Retensi Karyawan (Y)

Indikator-indikator dari variabel Retensi Karyawan (Y) terbagi atas 3 indikator yaitu Peluang karir organisasi, Penghargaan yang diberikan, Hubungan karyawan. Adapun hasil deskripsi jawaban responden untuk variabel retensi karyawan sebagai berikut :

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi Variabel Retensi Karyawan (Y)

| Item | SS (5) | | S (4) | | N (3) | | TS (2) | | STS (1) | | Total (Σ) | Mean |
|------|--------|------|-------|------|-------|------|--------|------|---------|------|--------------------|------|
| | F | Skor | F | Skor | F | Skor | F | Skor | F | Skor | | |
| Y.1 | 29 | 145 | 50 | 200 | 9 | 27 | 0 | 0 | 0 | 0 | 372 | 4,22 |
| Y.2 | 22 | 110 | 40 | 160 | 22 | 66 | 4 | 8 | 0 | 0 | 344 | 3,90 |
| Y.3 | 26 | 130 | 38 | 152 | 14 | 42 | 10 | 20 | 0 | 0 | 344 | 3,90 |

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.9 total dari jawaban responden yang paling banyak adalah indikator 1 sebesar 4,22 yaitu faktor yang sangat mempengaruhi retensi karyawan adalah indikator peluang karir organisasi. Sehingga dapat dikatakan bahwa indikator peluang karir organisasi memiliki jawaban sangat kuat.

1.4. Uji Analisis Data

1.4.1. Uji Validitas

Uji validitas berfungsi guna mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pernyataan dalam kuesioner dapat untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2016). Uji validitas dapat diukur dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Pada penelitian ini jumlah sampel (n) = 88, $df = 88-2=86$

dan signifikansi sebesar 0,05 diperoleh dari r tabel = 0,2096. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan bernilai positif, maka pertanyaan atau indikator dapat dinyatakan valid.

Hasil uji validitas untuk variabel kompensasi (X1) yakni sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X1)

| Item pernyataan | R-hitung | R-tabel ($\alpha=5\%$, $df=86$) | Keterangan |
|-----------------|----------|---------------------------------------|------------|
| 1 | 0,615 | 0,2096 | Valid |
| 2 | 0,690 | 0,2096 | Valid |
| 3 | 0,637 | 0,2096 | Valid |
| 4 | 0,778 | 0,2096 | Valid |

Sumber: Data primer yang diolah SPSS 25, 2021

Berdasarkan hasil penghitungan pada tabel 4.10, untuk uji validitas pada variabel kompensasi (X1) yang terdiri dari 4 item pernyataan, masing-masing item pertanyaan memiliki nilai R-hitung (R pearson) lebih besar dari r-tabel dengan $\alpha=0,05$ dan $df=86$ yaitu 0,2096 sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pernyataan pada variabel kompensasi adalah valid.

Selanjutnya, hasil uji validitas untuk variabel pengembangan karir (X2) yakni sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir (X2)

| Item pernyataan | R-hitung | R-tabel ($\alpha=5\%$, $df=86$) | Keterangan |
|-----------------|----------|---------------------------------------|------------|
| 1 | 0,551 | 0,2096 | Valid |
| 2 | 0,664 | 0,2096 | Valid |
| 3 | 0,615 | 0,2096 | Valid |
| 4 | 0,549 | 0,2096 | Valid |
| 5 | 0,746 | 0,2096 | Valid |

Sumber: Data primer yang diolah SPSS 25, 2021

Berdasarkan hasil penghitungan pada tabel 4.11, untuk uji validitas pada variabel pengembangan karir (X2) yang terdiri dari 5 item pernyataan, masing-masing item pertanyaan memiliki nilai R-hitung (R pearson) lebih besar dari r-tabel dengan $\alpha=0,05$ dan $df=86$ yaitu 0,2096 sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pernyataan pada variabel pengembangan karir adalah valid.

Selanjutnya, hasil uji validitas untuk variabel kepuasan kerja (X3) yakni sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X3)

| Item pernyataan | R-hitung | R-tabel ($\alpha=5\%,df=86$) | Keterangan |
|-----------------|----------|-----------------------------------|------------|
| 1 | 0,617 | 0,2096 | Valid |
| 2 | 0,617 | 0,2096 | Valid |
| 3 | 0,697 | 0,2096 | Valid |
| 4 | 0,620 | 0,2096 | Valid |
| 5 | 0,688 | 0,2096 | Valid |

Sumber: Data primer yang diolah SPSS 25, 2021

Berdasarkan hasil penghitungan pada tabel 4.12, untuk uji validitas pada variabel kepuasan kerja (X3) yang terdiri dari 5 item pernyataan, masing-masing item pertanyaan memiliki nilai R-hitung (R pearson) lebih besar dari r-tabel dengan $\alpha=0,05$ dan $df=86$ yaitu 0,2096 sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pernyataan pada variabel kepuasan kerja adalah valid.

Selanjutnya, hasil uji validitas untuk variabel retensi karyawan (Y) yakni sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Validitas Variabel Retensi Karyawan (Y)

| Item pernyataan | R-hitung | R-tabel ($\alpha=5\%$, $df=86$) | Keterangan |
|-----------------|----------|---------------------------------------|------------|
| 1 | 0,646 | 0,2096 | Valid |
| 2 | 0,800 | 0,2096 | Valid |
| 3 | 0,846 | 0,2096 | Valid |

Sumber: Data primer yang diolah SPSS 25, 2021

Berdasarkan hasil penghitungan pada tabel 4.13, untuk uji validitas pada variabel retensi karyawan (Y) yang terdiri dari 3 item pernyataan, masing-masing item pertanyaan memiliki nilai R-hitung (R pearson) lebih besar dari r-tabel dengan $\alpha=0,05$ dan $df=86$ yaitu 0,2096 sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pernyataan pada variabel retensi karyawan adalah valid.

1.4.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berfungsi untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan yaitu konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016). Berikut adalah hasil uji reliabilitas pada penelitian ini :

Tabel 4.14
Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Nilai cronbach's Alpha | Keterangan |
|--------------------|------------------------|------------|
| Kompensasi | 0,605 | Reliabel |
| Pengembangan Karir | 0,607 | Reliabel |
| Kepuasan Kerja | 0,648 | Reliabel |
| Retensi Karyawan | 0,651 | Reliabel |

Sumber: Data primer yang diolah SPSS 25, 2021

Dari hasil tabel 4.14, dapat disimpulkan bahwa kuesioner masing-masing variabel mempunyai nilai cronbach's alpha $> 0,6$ sehingga dapat diartikan bahwa

kuesioner variabel Kompensasi, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, dan Retensi Karyawan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel atau andal.

1.4.3. Uji Asumsi Klasik

Asumsi klasik adalah tahapan yang vital dilaksanakan dalam proses analisis regresi. Jika tidak terdapat gejala asumsi klasik diharapkan bisa menghasilkan model regresi yang handal sesuai dengan kaidah BLUE (Best Linier Unbiased Estimator, yang menghasilkan model regresi yang tidak bias dan handal sebagai penaksir (Ghozali, 2011).

1.4.3.1. Uji Normalitas

Uji normalitas berfungsi untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda, yaitu variabel–variabel independen dan dependen harus berdistribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2011). Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*, grafik histogram dan uji *normal p-plot of regression standardized residual* dengan bantuan software SPSS.

Hipotesis dalam uji normalitas sebagai berikut:

H_0 : Sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal

H_a : Sampel berasal dari populasi yang tidak berdistribusi normal

Kriteria Pengujian: H_0 diterima jika Asymp. Sig. > α (0,05)

H_0 ditolak jika Asymp. Sig. < α (0,05)

Tabel 4.15
Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 88 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 1.17185520 |
| | | |
| Most Extreme Differences | Absolute | .073 |
| | Positive | .064 |
| | Negative | -.073 |
| Test Statistic | | .073 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

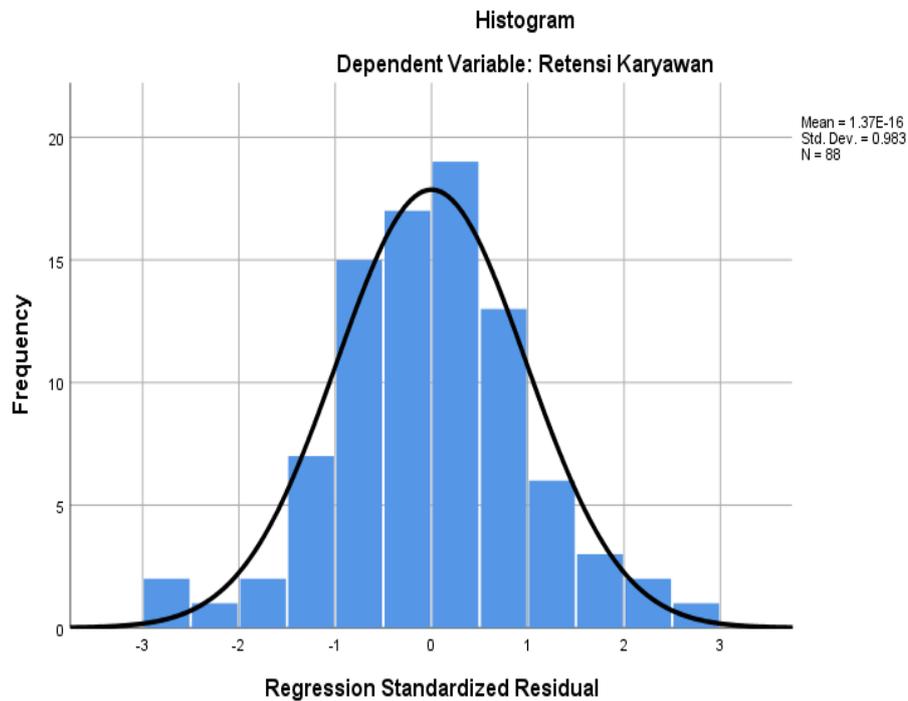
c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber: Data primer yang diolah SPSS 25, 2021

Berdasarkan tabel 4.15, diperoleh hasil uji normalitas dengan nilai Asymp.Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Karena nilai Asymp. Sig.(2-tailed) > α (0,05) maka H0 diterima yang berarti data dalam penelitian berdistribusi normal. (Uji asumsi normalitas terpenuhi).

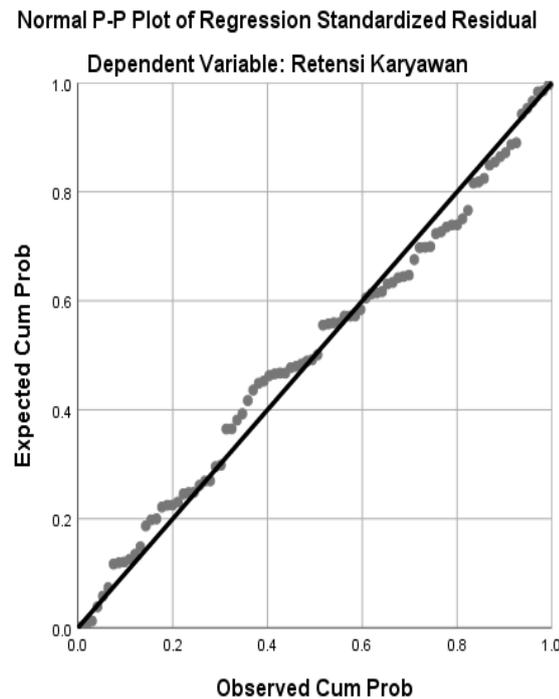
Selain melalui uji *Kolmogorov Smirnov*, uji normalitas juga bisa dilakukan dengan grafik histogram, jika grafik histogram distribusi membentuk lonceng maka data residual regresi berdistribusi normal. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tampilan berikut :



Sumber: Data primer yang diolah SPSS 25, 2021

Gambar 4.1 **Grafik Histogram**

Berdasarkan gambar 4.1 grafik histogram membentuk lonceng sehingga dapat disimpulkan data dalam penelitian berdistribusi normal. Selain melalui uji Kolmogorov Smirnov dan grafik histogram, normalitas data juga dapat diketahui melalui Uji *Normal P- P Plot of Regression Standardized Residual*. Dasar pengambilan keputusan adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis histogram menuju pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Berikut adalah hasil pengujiannya :



Sumber: Data primer yang diolah SPSS 25, 2021

Gambar 4.2
Normal P- P Plot of Regression Standardized Residual

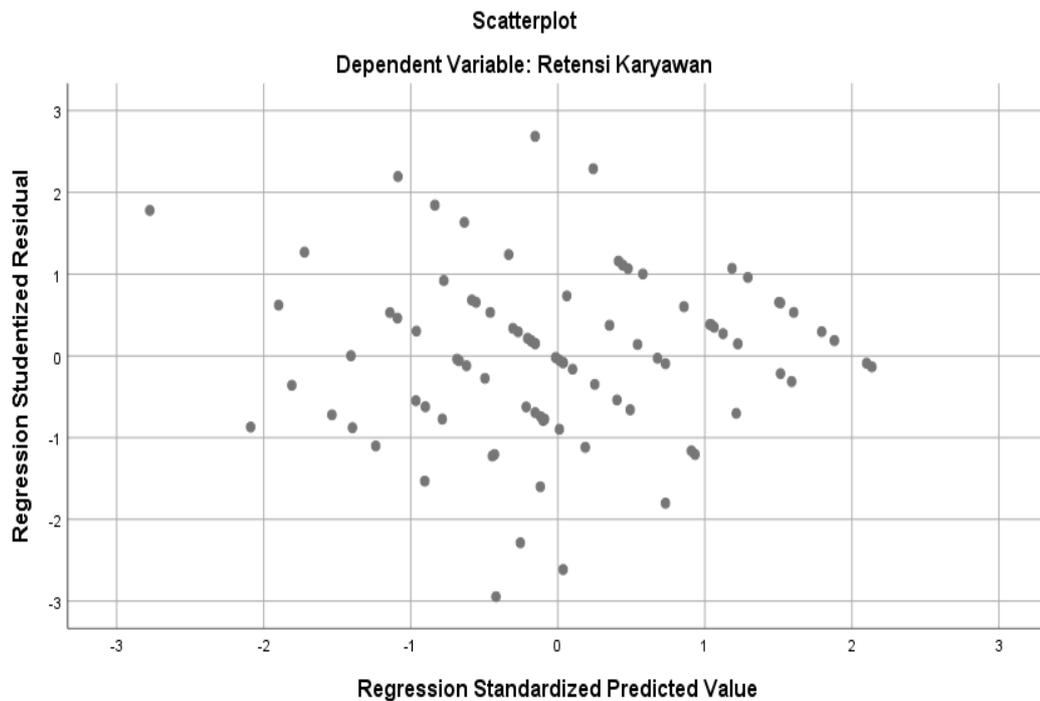
Berdasarkan gambar 4.2 dapat dilihat bahwa pola data searah dengan garis diagonal sehingga disimpulkan model regresi ini memenuhi asumsi normalitas.

1.4.3.2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah uji yang bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari suatu pengamatan kepengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011).

Pada penelitian ini, alat pendeteksi heteroskedastisitas menggunakan grafik scatterplot dengan cara mengamati apakah titik-titik menyebar di atas dan

di bawah angka 0 (nol) atau sumbu Y, maka tidak terdeteksi adanya heteroskedastisitas. Berikut adalah grafik scatterplot pada penelitian ini :



Sumber: Data primer yang diolah SPSS 25, 2021

Gambar 4.3
Scatterplot

Dari gambar 4.3 dapat dilihat bahwa titik-titik data menyebar di atas dan di bawah di sekitar angka 0, titik-titik tidak mengumpul pada hanya di atas atau di bawah saja, penyebaran titik-titik tidak membentuk pola bergelombang, melebar kembali, serta tidak berpola, sehingga data yang digunakan adalah data yang terbebas dari heteroskedastisitas.

Uji scatterplot akan dibuktikan dan diperkuat dengan uji statistik yaitu uji Glejser dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan absolut residual jika nilai sig > 0,05 maka tidak terjadi masalah

heteroskedastisitas. Berikut adalah hasil rangkuman statistik heteroskedastisitas dengan menggunakan uji glejser :

Tabel 4.16
Uji Glejser

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 2.621 | .830 | | 3.157 | .002 |
| | Kompensasi | -.001 | .045 | -.003 | -.020 | .984 |
| | Pengembangan Karir | -.024 | .048 | -.070 | -.508 | .613 |
| | Kepuasan Kerja | -.062 | .043 | -.190 | -1.435 | .155 |

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data primer yang diolah SPSS 25, 2021

Berdasarkan tabel 4.16 hasil Uji Glejser nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Nilai signifikansi variabel kompensasi adalah sebesar 0,984 yang artinya $> 0,05$, nilai signifikansi variabel pengembangan karir adalah sebesar $0,613 > 0,05$, dan nilai signifikansi variabel kepuasan kerja adalah sebesar $0,155 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

1.4.3.3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi berfungsi menguji apakah dalam model regresi linear adanya korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Salah satu ukuran dalam menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi dengan uji *Durbin-Watson* (DW) (Ghozali 2011) dengan ketentuan sebagai berikut:

a. Terjadi autokorelasi positif jika nilai DW dibawah -4 atau $DW < -4$.

- b. Tidak terjadi autokorelasi jika nilai DW berada diantara -4 dan +4 atau nilai DW diantara nilai DU dan 4-DU
- c. Terjadi autokorelasi negatif jika nilai DW di atas 4 atau $DW >$

Berikut adalah hasil uji autokorelasi dalam model regresi ini :

Tabel 4.17
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .779 ^a | .607 | .593 | 1.193 | 2.242 |

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompensasi, Pengembangan Karir

b. Dependent Variable: Retensi Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah SPSS 25, 2021

Berdasarkan tabel 4.17 diperoleh nilai durbin watson sebesar 2.242 nilai yang berada diantara DU dan 4-DU. Nilai DU adalah 1.7243 dan nilai 4-DU adalah 2.275 sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa data dalam model regresi ini bebas dari gangguan autokorelasi.

1.4.3.4. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Pengujian adanya multikolinieritas ini dilakukan dengan melihat nilai VIF (Variance Inflation Factor) dan Tolerance pada masing-masing variabel bebasnya. Jika nilai VIF nya lebih kecil dari 10 dan nilai Tolerance lebih besar dari 0,1, maka tidak terjadi multikolinieritas. Berikut adalah hasil uji multikolinieritas :

Tabel 4.18
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

| Model | | Collinearity Statistics | |
|-------|--------------------|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | Kompensasi | .659 | 1.517 |
| | Pengembangan Karir | .591 | 1.691 |
| | Kepuasan Kerja | .644 | 1.553 |

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah SPSS 25, 2021

Berdasarkan pada tabel 4.18 menunjukkan bahwa ke tiga variabel independen tersebut tidak terjadi multikolinieritas karena nilai VIF < 10, dan nilai tolerance >0,1, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat masalah multikolinieritas dalam penelitian ini.

1.4.4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi ini berfungsi untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas, yaitu Kompensasi (X1), Pengembangan Karir (X2), Dan Kepuasan Kerja (X3) terhadap variabel terikat yaitu Retensi Karyawan (Y). Persamaan regresi digunakan mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan menggunakan bantuan SPSS for windows versi 25 didapat model regresi seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.19
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -2.114 | 1.297 | | -1.629 | .107 |
| | Kompensasi | .314 | .071 | .373 | 4.425 | .000 |
| | Pengembangan Karir | .183 | .075 | .217 | 2.435 | .017 |
| | Kepuasan Kerja | .277 | .067 | .350 | 4.107 | .000 |

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah SPSS 25, 2021

Berdasarkan tabel 4.19, didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -2,114 + 0,314 (X1) + 0,183 (X2) + 0,277 (X3)$$

Dari persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) yang diperoleh sebesar -2,114 yang artinya (Y) Retensi Karyawan memiliki nilai sebesar -2,114 tanpa pengaruh model yang ditetapkan yaitu Kompensasi, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja.
2. Koefisien regresi dari kompensasi (X1) menunjukkan nilai positif sebesar 0,314 yang artinya jika kompensasi bertambah 1 satuan maka mengakibatkan retensi karyawan mengalami kenaikan sebesar 0,314 satuan. Koefisien positif menandakan hubungan positif antara kompensasi terhadap retensi karyawan, semakin baik kompensasi maka semakin baik pula retensi karyawan dan sebaliknya.

3. Koefisien regresi dari pengembangan karir (X2) menunjukkan nilai positif sebesar 0,183 yang artinya jika pengembangan karir bertambah 1 satuan maka mengakibatkan retensi karyawan mengalami kenaikan sebesar 0,183 satuan. Koefisien positif menandakan hubungan positif antara pengembangan karir terhadap retensi karyawan, semakin baik pengembangan karir maka semakin baik retensi karyawan dan sebaliknya.
4. Koefisien regresi dari kepuasan kerja (X3) menunjukkan nilai positif sebesar 0,277 yang artinya jika kepuasan kerja bertambah 1 satuan maka mengakibatkan retensi karyawan mengalami kenaikan sebesar 0,277 satuan. Koefisien positif menandakan hubungan positif antara kepuasan kerja terhadap retensi karyawan, semakin baik kepuasan kerja maka semakin baik pula retensi karyawan dan sebaliknya.

1.4.5. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis Regresi Linier berganda (Multiple Regression Analysis Model). teknik analisis ini digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial dan simultan yaitu hipotesis pertama, kedua, ketiga dan secara bersama-sama. Hal ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama. Teknik analisis tersebut dilakukan dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) Version 25 For Windows.

1.4.5.1. Uji F

Uji F atau pengujian model digunakan untuk mengetahui apakah hasil dari analisis regresi signifikan atau tidak secara bersama-sama, dengan kata lain model yang diduga tepat/sesuai atau tidak. Jika hasilnya signifikan, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan jika hasilnya tidak signifikan, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini dapat juga dikatakan sebagai berikut:

$$F \text{ tabel} = F(k; n - k)$$

$$= F(3; 88 - 3)$$

$$= F(3; 85)$$

$$\text{Jadi } F \text{ tabel} = 2.71$$

Tabel 4.20
Hasil Uji F

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 184.346 | 3 | 61.449 | 43.204 | .000 ^b |
| | Residual | 119.472 | 84 | 1.422 | | |
| | Total | 303.818 | 87 | | | |

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompensasi, Pengembangan Karir

Sumber: Data primer yang diolah SPSS 25, 2021

Pada tabel 4.20 Uji-F di atas, hasil F hitung sebesar 43,204 sedangkan F tabel adalah 2.70 Perhitungan ini menunjukkan bahwa F hitung lebih besar dari pada F tabel dan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$, maka keputusannya adalah H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal tersebut membuktikan bahwa variabel independen (kompensasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja), secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (retensi karyawan).

1.4.5.2. Uji t

t test digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Dapat juga dikatakan jika t hitung > t tabel atau -t hitung < -t tabel maka hasilnya signifikan dan berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan jika t hitung < t tabel atau -t hitung > -t tabel maka hasilnya tidak signifikan dan berarti H_a diterima dan H_0 ditolak. Hasil dari uji t dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

$$\begin{aligned} t \text{ tabel} &= t (a/2 ; n-k-1) \\ &= t (0,05/2 ; 88 - 3-1) \\ &= t(0,025; 85-1) \\ &= t (0,025;84) \end{aligned}$$

$$\text{Jadi t tabel} = 1,988$$

Tabel 4.21
Hasil Uji t

Coefficients^a

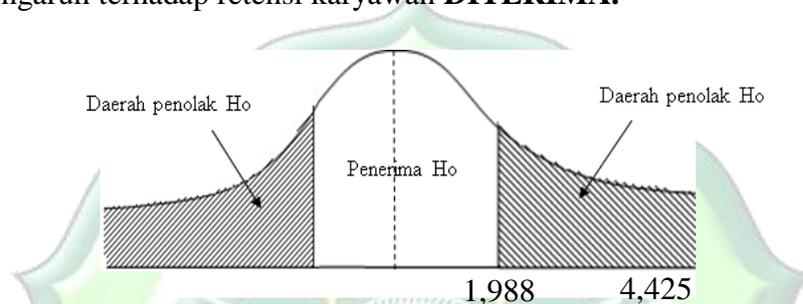
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -2.114 | 1.297 | | -1.629 | .107 |
| | Kompensasi | .314 | .071 | .373 | 4.425 | .000 |
| | Pengembangan Karir | .183 | .075 | .217 | 2.435 | .017 |
| | Kepuasan Kerja | .277 | .067 | .350 | 4.107 | .000 |

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah SPSS 25, 2021

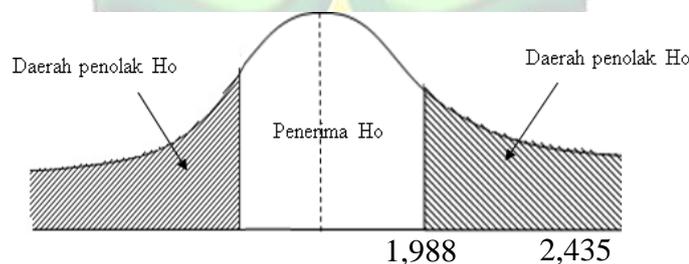
Tabel 4.21 di atas menjelaskan pengaruh X_1 (Kompensasi), X_2 (Pengembangan Karir) dan X_3 (Kepuasan Kerja) terhadap Y (Retensi Karyawan) secara parsial adalah sebagai berikut:

1. t test antara X_1 (kompensasi) dengan Y (retensi karyawan) diperoleh t_{hitung} sebesar 4,425 lebih besar dari t_{tabel} 1,988 dengan angka signifikansi adalah 0,000. sehingga nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap retensi karyawan **DITERIMA**.



Gambar 4.4
Kurva Uji t Kompensasi (X_1)

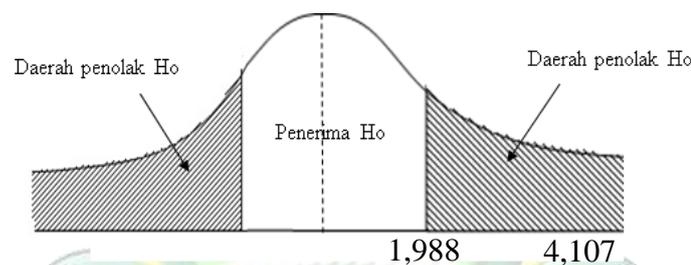
2. t test antara X_2 (pengembangan karir) dengan Y (retensi karyawan) diperoleh t_{hitung} sebesar 2,435 lebih besar dari t_{tabel} 1,988 dengan angka signifikansi adalah 0,017. sehingga nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh terhadap retensi karyawan **DITERIMA**.



Gambar 4.5
Kurva Uji t Pengembangan Karir (X_2)

3. t test antara X_3 (kepuasan kerja) dengan Y (retensi karyawan) diperoleh t_{hitung} sebesar 4,107 lebih besar dari t_{tabel} 1,988 dengan angka signifikansi adalah

0,000. sehingga nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap retensi karyawan **DITERIMA**.



Gambar 4.6
Kurva Uji t Kepuasan Kerja (X3)

1.4.6. Uji Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas (kompensasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja) terhadap variabel terikat (retensi karyawan) digunakan nilai Adjusted R^2 . Berikut adalah hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini :

Tabel 4.22
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .779 ^a | .607 | .593 | 1.193 |

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompensasi, Pengembangan Karir

Sumber: Data primer yang diolah SPSS 25, 2021

Pada tabel 4.22 hasil dari analisis korelasi kompensasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap retensi karyawan memiliki nilai Adjusted R

Square sebesar 0,593 atau sebesar 59,3%. Hal ini menunjukkan kompensasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja mempengaruhi retensi karyawan sebesar 59,3%, sedangkan sisanya 40,7% dijelaskan oleh variabel lainya di luar model regresi penelitian ini.

1.5. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untk mengetahui pengaruh kompensasi, pengembangan karir, dan kepuasan kerja terhadap retensi karyawan PT Suk Sempurna Furnindo.

1.5.1. Pengaruh Kompensasi terhadap Retensi Karyawan

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa hipotesis diterima yang berarti Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Retensi Karyawan di PT Suk Sempurna Furnindo. Hal ini dibuktikan dari nilai koefisien regresi (b_1) sebesar 0,314 dengan nilai Signifikan (Sig.= 0,000). Dari hasil uji t tersebut kompensasi berpengaruh positif terhadap retensi karyawan. Ketika kompensasi itu baik maka retensi karyawan juga akan ikut baik, begitu juga sebaliknya.

Hasil penelitian ini memiliki kesamaan dan juga perbedaan dengan hasil penelitian terdahulu. Menurut penelitian Ida Bagus Gede Swambawa Putra & Agoes Ganesha Rahyuda (2016) dan Butarbutar & Inrawan (2015) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Akan tetapi hasil ini berbeda dengan penelitian David Mwakidimi Msengeti & Dr Joseph Obwogi (2015) yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap retensi karyawan.

Berikut hasil wawancara yang relevan dengan hasil penelitian yakni salah seorang karyawan PT Suk Sempurna Furnindo bagian *finishing* mengatakan bahwa ketika kompensasi yang diberikan kepada karyawan semakin tinggi maka ia akan tetap bertahan di perusahaan. Kebanyakan responden menjawab setuju dengan semua item pernyataan variabel kompensasi yang diberikan oleh peneliti dengan mean tertinggi pada indikator variabel X1.4 “Fasilitas yang memadai” dengan pernyataan yang berbunyi “Fasilitas yang diberikan oleh perusahaan sudah memadai”.

1.5.2. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Retensi Karyawan

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa hipotesis diterima yang berarti Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Retensi Karyawan di PT Suk Sempurna Furnindo. Hal ini dibuktikan dari nilai koefisien regresi (b_2) sebesar 0,183 dengan nilai Signifikan (Sig.= 0,017). Dari hasil uji t tersebut pengembangan karir berpengaruh positif terhadap retensi karyawan. Ketika pengembangan karir semakin baik maka retensi karyawan juga akan ikut baik, begitu juga sebaliknya.

Hasil penelitian ini memiliki kesamaan dan juga perbedaan dengan hasil penelitian terdahulu. Menurut penelitian Pratiwi & Sriathi (2017) dan Kadek Elsa Osiana Dewi & I Gede Riana (2019) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Akan tetapi hasil ini berbeda dengan penelitian J Angela Alvina Warouw & S.L.H.V.J. Lopian (2015) yang menyatakan pengembangan karir berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap retensi karyawan.

Berikut hasil wawancara yang relevan dengan hasil penelitian yakni salah seorang supervisor PT Suk Sempurna Furnindo mengatakan bahwa ketika seorang karyawan diberikan pelatihan hard skill maupun soft skillnya serta diberikan kesempatan untuk promosi ke jabatan yang lebih tinggi maka ia akan tetap bertahan di perusahaan. Kebanyakan responden menjawab setuju dengan semua item pernyataan variabel pengembangan karir yang diberikan oleh peneliti dengan mean tertinggi pada indikator variabel X2.4 “Promosi jabatan” dengan pernyataan yang berbunyi “Setiap karyawan mendapatkan peluang yang sama dalam promosi jabatan”.

1.5.3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Retensi Karyawan

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa hipotesis diterima yang berarti Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Retensi Karyawan di PT Suk Sempurna Furnindo. Hal ini dibuktikan dari nilai koefisien regresi (b3) sebesar 0,277 dengan nilai Signifikan (Sig.= 0,000). Dari hasil uji t tersebut kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap retensi karyawan. Ketika kepuasan kerja meningkat maka retensi karyawan juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya.

Hasil penelitian ini memiliki kesamaan dan juga perbedaan dengan hasil penelitian terdahulu. Menurut penelitian Alpen Ripaldi dkk (2017) dan Lisdayanti et al. (2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Akan tetapi hasil ini berbeda dengan penelitian Wibawa Prasetya & Yoseph Stepanus Suryono (2014) yang menyatakan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap retensi karyawan.

Berikut hasil wawancara yang relevan dengan hasil penelitian yakni salah seorang karyawan PT Suk Sempurna Furnindo bagian packing mengatakan bahwa ketika karyawan memiliki ras puas terhadap pekerjaannya maka ia akan bertahan di perusahaan. Kebanyakan responden menjawab setuju dengan semua item pernyataan variabel kepuasan kerja yang diberikan oleh peneliti dengan mean tertinggi pada indikator variabel X2.3 “Kesempatan untuk maju” dengan pernyataan yang berbunyi “Saya puas dengan kesempatan promosi yang ada”.

