

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum CV. Putra Perkasa

CV. Putra Perkasa merupakan salah satu perusahaan manufaktur yang bergerak pada bidang furniture sejak 12 Januari 2012. CV. Putra Perkasa beralamat di Desa Sinanggul Kecamatan Mlonggo, Kabupaten Jepara. CV. Putra Perkasa membuat produk furniture outdoor maupun indoor minimalis dengan memiliki produk berkualitas, harga yang kompetitif, desain yang inovatif dan bahan terbaik yaitu kayu jati yang dipilih langsung dari Tempat Penjualan Kayu (TPK), dengan tujuan utama diekspor ke 10 negara diantaranya Macau, Australia, Hongkong, Afghanistan dan Amerika Serikat. CV. Putra Perkasa merupakan sebuah perusahaan besar dengan jumlah karyawan sebanyak 65 orang.

CV. Putra Perkasa melakukan kegiatan produksi berdasarkan custom dari konsumen. Dalam menjalankan kegiatan usahanya CV. Putra Perkasa selalu mengutamakan *customer satisfaction* dengan memberikan kualitas produk yang baik dan tepat waktu sesuai kesepakatan konsumen. CV. Putra Perkasa juga terdaftar sebagai anggota IFEX (Indonesia Furniture Expo) yakni event pameran furniture terbesar di Indonesia. CV. Putra Perkasa melayani pemesanan melalui media online seperti marketplace atau lewat whatsapp dan telepon, ataupun lewat offline dengan langsung datang ke perusahaan. Hal ini dimaksudkan agar konsumen dapat melakukan negosiasi langsung dengan pihak perusahaan dan melihat langsung contoh produk yang dihasilkan serta mendeskripsikan rinciannya.

4.2. Deskripsi Responden

Sebelum masuk dalam tahap pengujian, terlebih dahulu akan dikemukakan gambaran karakteristik-karakteristik responden, tujuannya untuk menampilkan informasi-informasi relevan yang terkandung dalam data tersebut. Gambaran umum responden yang akan dibahas diperoleh dari penelitian yang telah dilakukan pada 65 responden dalam banyaknya jumlah karyawan CV. Putra Perkasa dalam pembahasan ini disajikan data mengenai responden meliputi jenis kelamin, umur, lama bekerja dan pendidikan terakhir. Dari jawaban kuesioner yang disebarkan kepada responden maka digolongkan mengenai berbagai keadaan responden.

4.2.1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin responden berdasarkan hasil penelitian yang telah dikelompokkan disajikan pada tabel 4.1 di bawah ini :

Tabel 4.1
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| No | Jenis Kelamin | Jumlah (org) | Persentase (%) |
|----|---------------|--------------|----------------|
| 1 | Laki-laki | 46 | 70,2% |
| 2 | Perempuan | 19 | 29,2% |
| 3 | Total | 65 | 100% |

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.1 diketahui bahwa jumlah responden berdasarkan jenis kelamin Laki-laki memiliki persentase sebesar 70,2% dari 65 responden, artinya bahwa jumlah responden laki-laki terdiri dari 46 orang. Sedangkan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin perempuan memiliki persentase sebesar 29,2% dari 65 responden, artinya bahwa jumlah responden wanita terdiri dari 19 orang. Dengan demikian dapat disimpulkan responden

dengan jenis kelamin laki-laki adalah yang paling dominan, karena kebanyakan pekerjaan yang ada di CV. Putra Perkasa cenderung membutuhkan fisik dan tenaga yang prima.

4.2.2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan usia responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini disajikan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.2
Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

| No | Kelompok Umur | Jumlah (org) | Persentase (%) |
|-------|---------------|--------------|----------------|
| 1 | < 20 tahun | 6 | 9,2% |
| 2 | 20-30 tahun | 30 | 46,2% |
| 3 | 30-40 tahun | 21 | 32,3% |
| 4 | > 41 tahun | 8 | 12,3% |
| Total | | 65 | 100 % |

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui karyawan dengan umur < 20 tahun sebanyak 6 orang atau sekitar 9,2%, kemudian karyawan dengan umur 20-30 tahun sebanyak 30 orang atau sekitar 46,2%, selanjutnya karyawan umur 30-40 tahun sebanyak 21 orang atau sekitar 32,3% dan yang terakhir karyawan umur > 40 tahun sebanyak 8 orang atau 12,3%. Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan dengan umur 20-30 tahun adalah yang paling dominan, karena pada usia 20-30 tahun, karyawan memiliki tenaga dan fisik yang mumpuni.

4.2.3. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan lama kerja responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini disajikan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.3
Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

| Masa Kerja | Frekuensi | Persentase |
|-------------------|------------------|-------------------|
| < 1 tahun | 37 | 56,9% |
| 1-3 tahun | 19 | 26,2% |
| > 3 tahun | 9 | 13,8% |
| Total | 65 | 100 % |

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa responden dengan lama bekerja < 1 tahun sebanyak 37 orang dengan persentase sebanyak 56,9%, kemudian responden dengan lama bekerja 1-3 tahun sebanyak 19 orang atau sekitar 26,2%, selanjutnya responden dengan lama bekerja > 3 tahun sebanyak 9 orang atau 13,8%, sehingga dapat disimpulkan bahwa responden dengan lama bekerja < 1 tahun adalah yang paling dominan, karena mayoritas karyawan CV. Putra Perkasa adalah karyawan yang masih relatif baru.

4.2.4. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan pendidikan responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini disajikan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.4
Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

| No | Kelompok pendidikan | Jumlah (org) | Persentase (%) |
|-----------|----------------------------|---------------------|-----------------------|
| 1 | SD | 36 | 55,4% |
| 2 | SMP | 16 | 24,6% |
| 3 | SMA/Sederajat | 10 | 15,4% |
| 5 | S1 | 3 | 4,6% |
| Total | | 65 | 100% |

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.4 diketahui bahwa responden dengan pendidikan terakhir SD sebanyak 36 orang atau 55,4%, kemudian responden dengan

pendidikan terakhir SMP sebanyak 16 orang atau 24,6%, selanjutnya responden dengan pendidikan terakhir SMA/Sederajat sebanyak 10 orang atau 15,4% dan yang terakhir dengan pendidikan terakhir sarjana sebanyak 3 orang atau 4,6%. Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa responden dengan pendidikan terakhir SD adalah yang lebih dominan, karena mayoritas pekerjaan di CV. Putra Perkasa cenderung membutuhkan tenaga dan keterampilan sehingga aspek pendidikan bukanlah hal yang menjadi prioritas.

4.3. Deskripsi Variabel

Analisis deskriptif variabel bertujuan untuk mengetahui gambaran jawaban responden terhadap variabel. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel Kompensasi (X1), Motivasi (X2), *Perceived Organizational Support* (X3) dan Retensi Karyawan (Y). Penelitian ini menggunakan skala likert untuk jawaban reponden 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 dapat dilihat pada tabel 4.5 dibawah ini :

Tabel 4.5
Range Distribusi Variabel

| Range Distribusi Variabel | Penafsiran |
|----------------------------------|-------------------|
| 1 – 2 | Kurang |
| 2,1 – 3 | Sedang |
| 3,1 – 4 | Kuat |
| 4,1 – 5 | Sangat Kuat |

4.3.1. 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 | 30 | 150 | 23 | 92 | 10 | 30 | 2 | 4 | 0 | 0 | 276 | 4,24 |
| X1.2 | 23 | 115 | 16 | 64 | 18 | 54 | 8 | 16 | 0 | 0 | 249 | 3,83 |
| X1.3 | 27 | 135 | 23 | 92 | 12 | 36 | 3 | 6 | 0 | 0 | 269 | 4,13 |
| X1.4 | 24 | 120 | 23 | 92 | 16 | 48 | 2 | 4 | 0 | 0 | 264 | 4,06 |

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Indikator variabel X1.1 “gaji dan upah yang adil” dengan pernyataan kuesioner berbunyi “Saya menerima upah dan gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan.”. persepsi responden terhadap indikator X1.1 paling dominan adalah menjawab sangat setuju dengan mean sebesar 4,24, sehingga dapat dikatakan bahwa indikator gaji dan upah yang adil memiliki jawaban sangat kuat.

Indikator variabel X1.2 “insentif yang sesuai dengan pengorbanan” dengan pernyataan kuesioner berbunyi “Insentif yang saya dapatkan sudah sesuai dengan pengorbanan yang saya lakukan”. persepsi responden terhadap indikator X1.2 paling dominan adalah menjawab sangat setuju dengan mean sebesar 3,83,

sehingga dapat dikatakan bahwa indikator insentif yang sesuai dengan pengorbanan memiliki jawaban kuat.

Indikator variabel X1.3 “tunjangan yang sesuai harapan” dengan pernyataan kuesioner berbunyi “Tunjangan yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai yang saya harapkan”. persepsi responden terhadap indikator X1.3 paling dominan adalah menjawab sangat setuju dengan mean sebesar 4,13, sehingga dapat dikatakan bahwa indikator tunjangan yang sesuai harapan memiliki sangat jawaban sangat kuat.

Indikator variabel X1.4 “fasilitas yang memadai” dengan pernyataan kuesioner berbunyi “Fasilitas yang diberikan oleh perusahaan sudah memadai”. persepsi responden terhadap indikator X1.4 paling dominan adalah menjawab sangat setuju dengan mean sebesar 4,06, sehingga dapat dikatakan bahwa indikator fasilitas yang memadai memiliki kuat.

Berdasarkan tabel 4.6 total dari jawaban responden yang paling banyak adalah indikator 1 sebesar 4,24 yaitu faktor yang sangat mempengaruhi kompensasi terhadap retensi karyawan adalah indikator gaji dan upah yang adil, sehingga dapat dikatakan bahwa indikator gaji dan upah yang adil memiliki jawaban sangat kuat.

4.3.2. Distribusi Jawaban Responden tentang Motivasi (X2)

Indikator-indikator dari variabel Motivasi (X2) terbagi atas 3 indikator yaitu perilaku karyawan, usaha karyawan, kegigihan karyawan. Adapun hasil deskripsi jawaban responden untuk variabel motivasi sebagai berikut :

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi (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 | 24 | 120 | 27 | 108 | 14 | 42 | 0 | 0 | 0 | 0 | 270 | 4,15 |
| X2.2 | 18 | 90 | 31 | 124 | 16 | 48 | 0 | 0 | 0 | 0 | 262 | 4,03 |
| X2.3 | 21 | 105 | 36 | 144 | 8 | 24 | 0 | 0 | 0 | 0 | 273 | 4,20 |

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Indikator variabel X2.1 “perilaku karyawan” dengan pernyataan kuesioner berbunyi “Saya mempunyai inisiatif untuk memperbaiki kinerja yang kurang maksimal”. persepsi responden terhadap indikator X2.1 paling dominan adalah menjawab setuju dengan mean sebesar 4,15, sehingga dapat dikatakan bahwa indikator perilaku karyawan memiliki jawaban sangat kuat.

Indikator variabel X2.2 “usaha karyawan” dengan pernyataan kuesioner berbunyi “Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai yang ditetapkan organisasi”. persepsi responden terhadap indikator X2.2 paling dominan adalah menjawab setuju dengan mean sebesar 4,03, sehingga dapat dikatakan bahwa indikator usaha karyawan memiliki jawaban kuat.

Indikator variabel X2.3 “kegigihan karyawan” dengan pernyataan kuesioner berbunyi “Ketika mendapat teguran dari atasan saya tidak menyerah dan semakin termotivasi”. persepsi responden terhadap indikator X2.3 paling dominan adalah menjawab setuju dengan mean sebesar 4,20, sehingga dapat dikatakan bahwa indikator kegigihan karyawan memiliki jawaban sangat kuat.

Berdasarkan tabel 4.7 total dari jawaban responden yang paling banyak adalah indikator 3 sebesar 4,20 yaitu faktor yang sangat mempengaruhi motivasi terhadap retensi karyawan adalah indikator kegigihan karyawan, sehingga dapat dikatakan bahwa indikator kegigihan karyawan memiliki jawaban sangat kuat.

4.3.3. Distribusi Jawaban Responden tentang *Perceived Organizational Support* (X3)

Indikator-indikator dari variabel *Perceived Organizational Support* (X3) terbagi atas 8 indikator yaitu organisasi menghargai kontribusi karyawan, organisasi menghargai usaha ekstra yang telah karyawan berikan, organisasi akan memperhatikan segala keluhan dari karyawan, organisasi sangat peduli tentang kesejahteraan karyawan, organisasi akan memberitahu karyawan apabila tidak melakukan pekerjaan dengan baik, organisasi peduli dengan kepuasan secara umum terhadap pekerjaan karyawan, organisasi menunjukkan perhatian yang besar terhadap karyawan, organisasi merasa bangga atas keberhasilan karyawan dalam bekerja. Adapun hasil deskripsi jawaban responden untuk variabel *perceived organizational support* sebagai berikut :

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Variabel *Perceived Organizational Support* (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 | 23 | 115 | 31 | 124 | 11 | 33 | 0 | 0 | 0 | 0 | 272 | 4,18 |
| X3.2 | 17 | 85 | 34 | 136 | 14 | 42 | 0 | 0 | 0 | 0 | 263 | 4,04 |
| X3.3 | 15 | 75 | 29 | 116 | 18 | 54 | 3 | 6 | 0 | 0 | 251 | 3,86 |
| X3.4 | 22 | 110 | 34 | 136 | 9 | 27 | 0 | 0 | 0 | 0 | 273 | 4,20 |

| | | | | | | | | | | | | |
|------|----|-----|----|-----|----|----|---|----|---|---|-----|------|
| X3.5 | 21 | 105 | 19 | 76 | 18 | 54 | 7 | 14 | 0 | 0 | 249 | 3,83 |
| X3.6 | 16 | 80 | 35 | 140 | 12 | 36 | 2 | 4 | 0 | 0 | 260 | 4 |
| X3.7 | 15 | 75 | 35 | 140 | 14 | 42 | 1 | 2 | 0 | 0 | 259 | 3,98 |
| X3.8 | 19 | 95 | 26 | 104 | 15 | 45 | 5 | 10 | 0 | 0 | 254 | 3,90 |

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Indikator variabel X3.1 “organisasi menghargai kontribusi karyawan” dengan pernyataan kuesioner berbunyi “Organisasi menghargai kontribusi yang saya berikan”. persepsi responden terhadap indikator X3.1 paling dominan adalah menjawab setuju dengan mean sebesar 4,18, sehingga dapat dikatakan bahwa indikator organisasi menghargai kontribusi karyawan memiliki jawaban sangat kuat.

Indikator variabel X3.2 “organisasi menghargai usaha ekstra yang telah karyawan berikan” dengan pernyataan kuesioner berbunyi “Organisasi menghargai usaha ekstra yang saya lakukan”. persepsi responden terhadap indikator X3.2 paling dominan adalah menjawab setuju dengan mean sebesar 4,04, sehingga dapat dikatakan bahwa indikator organisasi menghargai usaha ekstra yang telah karyawan berikan memiliki jawaban kuat.

Indikator variabel X3.3 “organisasi akan memperhatikan segala keluhan dari karyawan” dengan pernyataan kuesioner berbunyi “Organisasi akan menanggapi segala keluhan saya”. persepsi responden terhadap indikator X3.3 paling dominan adalah menjawab setuju dengan mean sebesar 3,86, sehingga dapat dikatakan bahwa indikator organisasi akan memperhatikan segala keluhan dari karyawan memiliki jawaban kuat.

Indikator variabel X3.4 “organisasi sangat peduli tentang kesejahteraan karyawan” dengan pernyataan kuesioner berbunyi “Organisasi ini benar-benar peduli tentang kesejahteraan saya”. persepsi responden terhadap indikator X3.4 paling dominan adalah menjawab setuju dengan mean sebesar 4,20, sehingga dapat dikatakan bahwa indikator organisasi sangat peduli tentang kesejahteraan karyawan memiliki jawaban sangat kuat.

Indikator variabel X3.5 “organisasi akan memberitahu karyawan apabila tidak melakukan pekerjaan dengan baik” dengan pernyataan kuesioner berbunyi “Organisasi memberi tahu saya ketika saya bekerja kurang baik”. persepsi responden terhadap indikator X3.5 paling dominan adalah menjawab sangat setuju dengan mean sebesar 3,83, sehingga dapat dikatakan bahwa indikator organisasi akan memberitahu karyawan apabila tidak melakukan pekerjaan dengan baik memiliki jawaban kuat.

Indikator variabel X3.6 “organisasi peduli dengan kepuasan secara umum terhadap pekerjaan karyawan” dengan pernyataan kuesioner berbunyi “Organisasi peduli dengan kepuasan kerja saya”. persepsi responden terhadap indikator X3.6 paling dominan adalah menjawab setuju dengan mean sebesar 4, sehingga dapat dikatakan bahwa indikator organisasi peduli dengan kepuasan secara umum terhadap pekerjaan karyawan memiliki jawaban kuat.

Indikator variabel X3.7 “organisasi menunjukkan perhatian yang besar terhadap karyawan” dengan pernyataan kuesioner berbunyi “Organisasi benar-benar memberikan perhatian kepada saya”. persepsi responden terhadap indikator X3.7 paling dominan adalah menjawab setuju dengan mean sebesar 3,98,

sehingga dapat dikatakan bahwa indikator organisasi menunjukkan perhatian yang besar terhadap karyawan memiliki jawaban kuat.

Indikator variabel X3.8 “organisasi merasa bangga atas keberhasilan karyawan dalam bekerja” dengan pernyataan kuesioner berbunyi “Organisasi bangga ketika saya dapat berhasil dalam pekerjaan”. persepsi responden terhadap indikator X3.8 paling dominan adalah menjawab setuju dengan mean sebesar 3,90, sehingga dapat dikatakan bahwa indikator organisasi merasa bangga atas keberhasilan karyawan dalam bekerja memiliki jawaban kuat.

Berdasarkan tabel 4.8 total dari jawaban responden yang paling banyak adalah indikator 4 sebesar 4,20 yaitu faktor yang sangat mempengaruhi *perceived organizational support* terhadap retensi karyawan adalah indikator organisasi sangat peduli tentang kesejahteraan karyawan, sehingga dapat dikatakan bahwa indikator organisasi sangat peduli tentang kesejahteraan karyawan memiliki jawaban sangat kuat.

4.3.4. 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 | 22 | 110 | 29 | 116 | 8 | 24 | 6 | 12 | 0 | 0 | 262 | 4,03 |
| Y.2 | 29 | 145 | 28 | 112 | 7 | 21 | 1 | 2 | 0 | 0 | 280 | 4,30 |
| Y.3 | 23 | 115 | 27 | 108 | 13 | 39 | 2 | 4 | 0 | 0 | 266 | 4,09 |

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Indikator variabel Y.1 “peluang karir organisasi” dengan pernyataan kuesioner berbunyi “Perusahaan memberikan peluang karir yang sama bagi setiap karyawan”. persepsi responden terhadap indikator Y.1 paling dominan adalah menjawab setuju dengan mean sebesar 4,03, sehingga dapat dikatakan bahwa indikator peluang karir organisasi memiliki jawaban kuat.

Indikator variabel Y.2 “penghargaan yang diberikan” dengan pernyataan kuesioner berbunyi “Perusahaan selalu memberi penghargaan atas kinerja bagus karyawan”. persepsi responden terhadap indikator Y.2 paling dominan adalah menjawab sangat setuju dengan mean sebesar 4,30, sehingga dapat dikatakan bahwa indikator penghargaan yang diberikan memiliki jawaban sangat kuat.

Indikator variabel Y.3 “hubungan karyawan” dengan pernyataan kuesioner berbunyi “Rekan kerja tidak pernah bertindak diskriminatif dan saling menghargai satu dengan yang lain.”. persepsi responden terhadap indikator Y.3 paling dominan adalah menjawab setuju dengan mean sebesar 4,09, sehingga dapat dikatakan bahwa indikator hubungan karyawan memiliki jawaban kuat.

Berdasarkan tabel 4.9 total dari jawaban responden yang paling banyak adalah indikator 2 sebesar 4,30 yaitu faktor yang sangat mempengaruhi retensi karyawan adalah indikator penghargaan yang diberikan, sehingga dapat dikatakan bahwa indikator penghargaan yang diberikan memiliki jawaban sangat kuat.

4.4. Uji Analisis Data

4.4.1. 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) = 65, $df = 65 - 2 = 63$ dan signifikansi sebesar 0,05 diperoleh dari r tabel = 0,2441. 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
Uji Validitas Variabel Kompensasi (X1)

| Item pernyataan | R-hitung | R-tabel ($\alpha=5\%$, $df=63$) | Keterangan |
|-----------------|----------|---------------------------------------|------------|
| 1 | 0,855 | 0,2441 | Valid |
| 2 | 0,870 | 0,2441 | Valid |
| 3 | 0,743 | 0,2441 | Valid |
| 4 | 0,711 | 0,2441 | Valid |

Sumber: Data primer yang diolah SPSS 25, 2021

Berdasarkan hasil penghitungan pada tabel 4.10, 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 $df=63$ yaitu 0,2441 kompensasi adalah valid.

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

Tabel 4.11
Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)

| Item pernyataan | R-hitung | R-tabel ($\alpha=5\%$, $df=63$) | Keterangan |
|-----------------|----------|---------------------------------------|------------|
| 1 | 0,777 | 0,2441 | Valid |
| 2 | 0,794 | 0,2441 | Valid |
| 3 | 0,764 | 0,2441 | Valid |

Sumber: Data primer yang diolah SPSS 25, 2021

Berdasarkan hasil penghitungan pada tabel 4.11, uji validitas pada variabel motivasi (X2) 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 $df=63$ yaitu 0,2441 motivasi adalah valid.

Selanjutnya, hasil uji validitas untuk variabel *perceived organizational support* (X3) yakni sebagai berikut :

Tabel 4.12
Uji Validitas Variabel *Perceived Organizational Support* (X3)

| Item pernyataan | R-hitung | R-tabel ($\alpha=5\%$, $df=63$) | Keterangan |
|-----------------|----------|---------------------------------------|------------|
| 1 | 0,598 | 0,2441 | Valid |
| 2 | 0,602 | 0,2441 | Valid |
| 3 | 0,566 | 0,2441 | Valid |
| 4 | 0,614 | 0,2441 | Valid |
| 5 | 0,566 | 0,2441 | Valid |
| 6 | 0,694 | 0,2441 | Valid |
| 7 | 0,560 | 0,2441 | Valid |
| 8 | 0,656 | 0,2441 | Valid |

Sumber: Data primer yang diolah SPSS 25, 2021

Berdasarkan hasil penghitungan pada tabel 4.12, uji validitas pada variabel *perceived organizational support* (X3) yang terdiri dari 8 item pernyataan, masing-masing item pertanyaan memiliki nilai R-hitung (R pearson) lebih besar dari r-tabel dengan $\alpha=0,05$ dan $df=63$ yaitu 0,2441 *perceived organizational support* adalah valid.

Selanjutnya, hasil uji validitas untuk variabel retensi karyawan (X3) yakni sebagai berikut :

Tabel 4.13
Uji Validitas Variabel Retensi Karyawan (Y)

| Item pernyataan | R-hitung | R-tabel ($\alpha=5\%,df=63$) | Keterangan |
|-----------------|----------|-----------------------------------|------------|
| 1 | 0,850 | 0,2441 | Valid |
| 2 | 0,686 | 0,2441 | Valid |
| 3 | 0,855 | 0,2441 | Valid |

Sumber: Data primer yang diolah SPSS 25, 2021

Berdasarkan hasil penghitungan pada tabel 4.13, 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 $df=63$ yaitu 0,2441 retensi karyawan adalah valid.

4.4.2. 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
Uji Reliabilitas

| Variabel | Nilai cronbach's Alpha | Keterangan |
|---|------------------------|------------|
| Kompensasi | 0,805 | Reliabel |
| Motivasi | 0,672 | Reliabel |
| <i>Perceived Organizational Support</i> | 0,746 | Reliabel |
| Retensi Karyawan | 0,719 | 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, Motivasi, *Perceived Organizational Support* dan Retensi Karyawan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel atau andal.

4.4.3. 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).

4.4.3.1. 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- 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. $> \alpha$ (0,05)

H_0 ditolak jika Asymp. Sig. $< \alpha$ (0,05)

Tabel 4.15
Uji Normalitas *Kolmogorov Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 65 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 1.05139100 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .073 |
| | Positive | .066 |
| | Negative | -.073 |
| Test Statistic | | .073 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

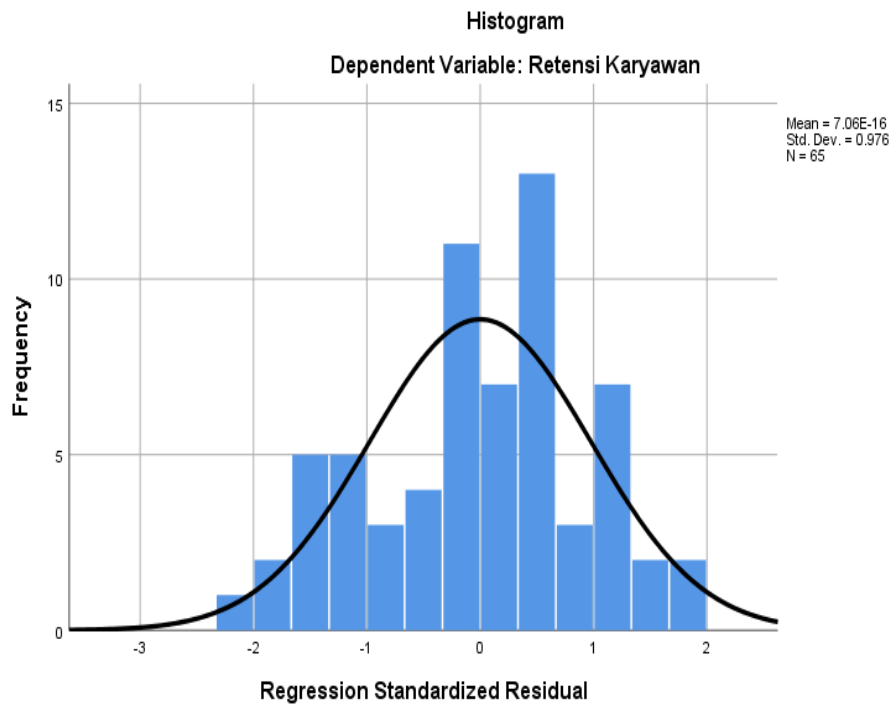
c. Lilliefors Significance Correction.

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) $> \alpha$ (0,05) maka H_0 diterima yang berarti data dalam penelitian berdistribusi normal. (Uji asumsi normalitas terpenuhi).

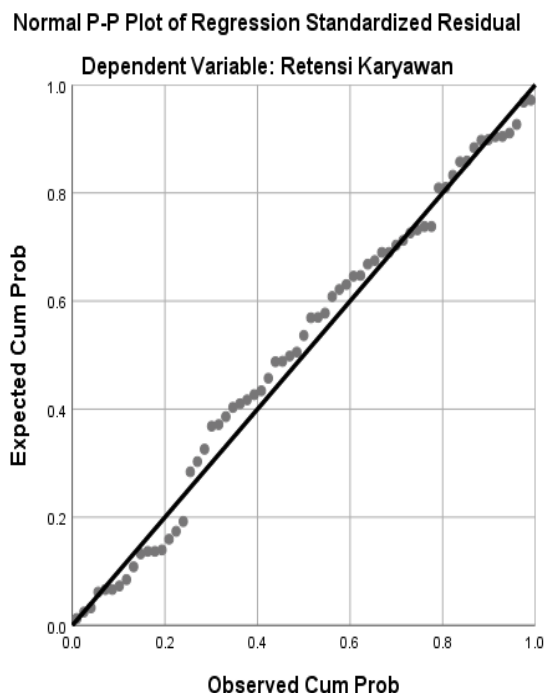
Selain melalui uji *Kolmogorov Smirnov*, uji normalitas juga bisa dilakukan dengan grafik histogram, jika grafik histogram distribusi membentuk lonceng maka data residual regresi berdistribusi normal. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tampilan berikut :



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

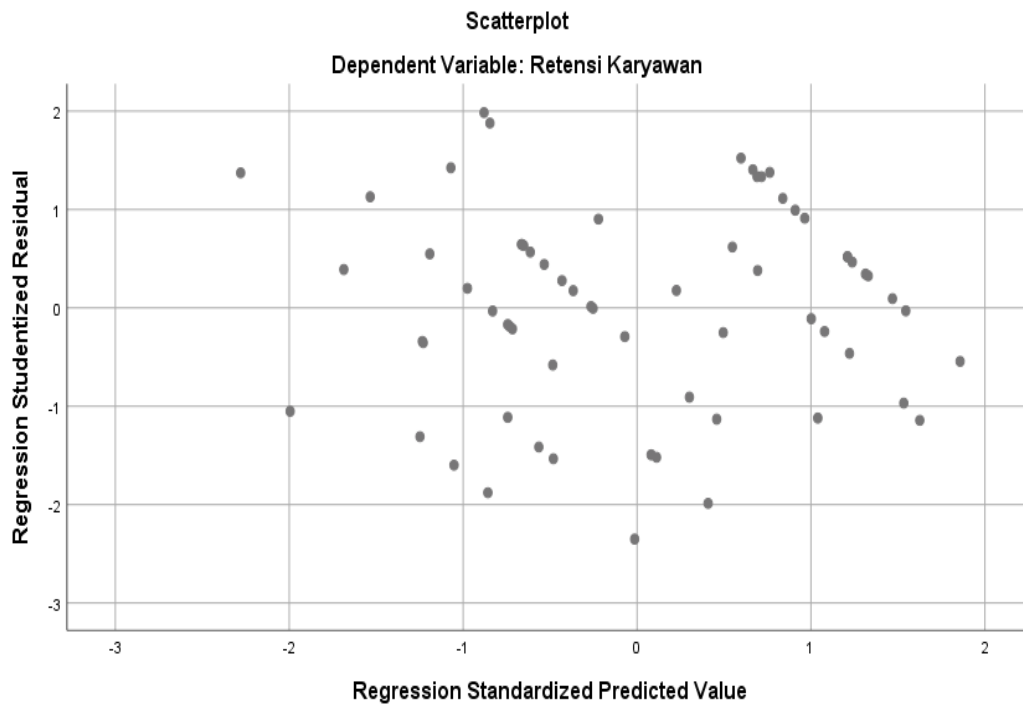
Berdasarkan gambar 4.2 dapat dilihat bahwa pola data searah dengan garis diagonal sehingga disimpulkan model regresi ini memenuhi asumsi normalitas.

4.4.3.2. 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 heterokesdastisitas.

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) | 1.816 | .757 | | 2.400 | .019 |
| | Kompensasi | -.009 | .033 | -.042 | -.271 | .787 |
| | Motivasi | .034 | .053 | .092 | .648 | .519 |
| | Perceived Organizational Support | -.039 | .023 | -.242 | -1.717 | .091 |

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 0,787 yang artinya $> 0,05$, nilai signifikansi variabel motivasi adalah sebesar 0,519 $> 0,05$, dan nilai signifikansi variabel *perceived organizational support* adalah sebesar 0,091 $> 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.4.3.3. 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
Uji Autokorelasi *Durbin Watson*

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .848 ^a | .719 | .705 | 1.077 | 2.212 |

a. Predictors: (Constant), Perceived Organizational Support, Motivasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Retensi Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah SPSS 25, 2021

Berdasarkan tabel 4.17 diperoleh nilai durbin watson sebesar 2.212 nilai yang berada diantara DU dan 4-DU. Nilai DU adalah 1.6960 dan nilai 4-DU adalah 2.304 sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa data dalam model regresi ini bebas dari gangguan autokorelasi.

4.4.3.4. 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
Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

| Model | | Collinearity Statistics | |
|-------|----------------------------------|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | Kompensasi | .650 | 1.538 |
| | Motivasi | .757 | 1.321 |
| | Perceived Organizational Support | .774 | 1.293 |

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.

4.4.4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi ini berfungsi untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas, yaitu Kompensasi (X1), Motivasi (X2), Dan *Perceived Organizational Support* (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
Uji Regresi Linier Berganda

| Model | | Coefficients ^a | | | | |
|-------|----------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -1.208 | 1.337 | | -904 | .370 |
| | Kompensasi | .390 | .058 | .569 | 6.766 | .000 |
| | Motivasi | .307 | .093 | .256 | 3.284 | .002 |
| | Perceived Organizational Support | .109 | .040 | .209 | 2.713 | .009 |

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah SPSS 25, 2021

Berdasarkan tabel 4.19, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -1,208 + 0,390 (X1) + 0,307 (X2) + 0,109 (X3)$$

Dari persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) yang diperoleh sebesar -1,208 yang artinya (Y) Retensi Karyawan memiliki nilai sebesar -1,208 tanpa pengaruh model yang ditetapkan yaitu Kompensasi, Motivasi dan *Perceived Organizational Support*.
2. Koefisien regresi dari kompensasi (X1) menunjukkan nilai positif sebesar 0,390 yang artinya jika kompensasi bertambah 1 satuan maka mengakibatkan retensi karyawan mengalami kenaikan sebesar 0,390 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 motivasi (X2) menunjukkan nilai positif sebesar 0,307 yang artinya jika motivasi bertambah 1 satuan maka mengakibatkan retensi karyawan mengalami kenaikan sebesar 0,307 satuan. Koefisien positif menandakan hubungan positif antara motivasi terhadap retensi karyawan, semakin baik motivasi maka semakin baik retensi karyawan dan sebaliknya.
4. Koefisien regresi dari *perceived organizational support* (X3) menunjukkan nilai positif sebesar 0,109 yang artinya jika *perceived organizational support* bertambah 1 satuan maka mengakibatkan retensi karyawan mengalami kenaikan sebesar 0,109 satuan. Koefisien positif menandakan hubungan positif antara *perceived organizational support* terhadap retensi karyawan, semakin baik *perceived organizational support* maka semakin baik pula retensi karyawan dan sebaliknya.

4.4.5. 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.

4.4.5.1. 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:

$$F \text{ tabel} = F(k; n - k - 1)$$

$$= F(3; 65 - 3 - 1)$$

$$= F(3; 61)$$

$$\text{Jadi } F \text{ tabel} = 2.76$$

Tabel 4.20
Uji F

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 181.191 | 3 | 60.397 | 52.076 | .000 ^b |
| | Residual | 70.747 | 61 | 1.160 | | |
| | Total | 251.938 | 64 | | | |

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

b. Predictors: (Constant), Perceived Organizational Support, Motivasi, Kompensasi

Sumber: Data primer yang diolah SPSS 25, 2021

Pada tabel 4.20 Uji-F di atas, hasil F hitung sebesar 52,076 sedangkan F tabel adalah 2.76 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, motivasi dan *perceived organizational support*), secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (retensi karyawan).

4.4.5.2. Uji t

Uji t 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 :

$$t \text{ tabel} = t (a/2 ; n-k-1)$$

$$= t (0,05/2 ; 65 - 3-1)$$

$$= t (0,025; 62-1)$$

$$= t (0,025;61)$$

$$\text{Jadi } t \text{ tabel} = 1,999$$

Tabel 4.21
Uji t

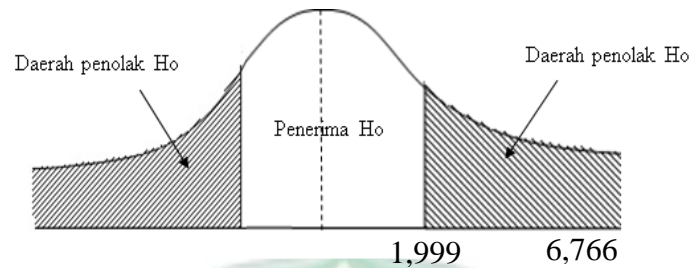
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------|----------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -1.208 | 1.337 | | -.904 | .370 |
| | Kompensasi | .390 | .058 | .569 | 6.766 | .000 |
| | Motivasi | .307 | .093 | .256 | 3.284 | .002 |
| | Perceived Organizational Support | .109 | .040 | .209 | 2.713 | .009 |

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan
Sumber: Data primer yang diolah SPSS 25, 2021

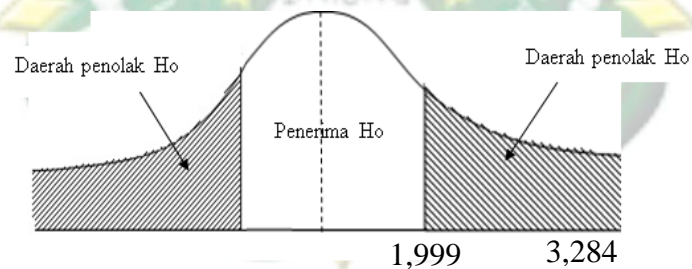
Tabel 4.21 di atas menjelaskan pengaruh X_1 (Kompensasi), X_2 (Motivasi) dan X_3 (*Perceived Organizational Support*) terhadap Y (Retensi Karyawan) secara parsial adalah sebagai berikut:

1. Uji t antara X_1 (kompensasi) dengan Y (retensi karyawan) diperoleh t_{hitung} sebesar 6,766 lebih besar dari t_{tabel} 1,999 dengan angka signifikansi adalah 0,000, sehingga nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap retensi karyawan **DITERIMA**.



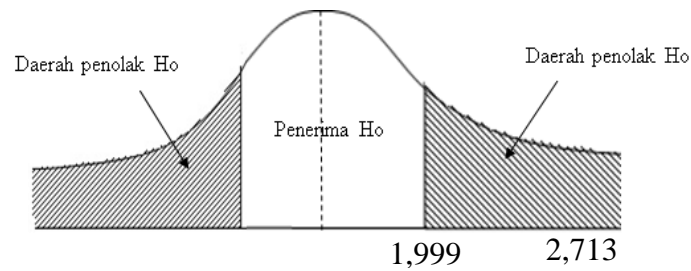
Gambar 4.4
Kurva Uji t Kompensasi (X1)

2. Uji t antara X_2 (motivasi) dengan Y (retensi karyawan) diperoleh t_{hitung} sebesar 3,284 lebih besar dari t_{tabel} 1,999 dengan angka signifikansi adalah 0,002, sehingga nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap retensi karyawan **DITERIMA**.



Gambar 4.5
Kurva Uji t Motivasi (X2)

3. Uji t antara X_3 (*perceived organizational support*) dengan Y (retensi karyawan) diperoleh t_{hitung} sebesar 2,713 lebih besar dari t_{tabel} 1,999 dengan angka signifikansi adalah 0,009, sehingga nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel *perceived organizational support* berpengaruh terhadap retensi karyawan **DITERIMA**.



Gambar 4.6
Kurva Uji t *Perceived Organizational Support* (X3)

4.4.6. Uji Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas (kompensasi, motivasi dan *perceived organizational support*) terhadap variabel terikat (retensi karyawan) digunakan nilai Adjusted R^2 . Berikut adalah hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini :

Tabel 4.22
Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .848 ^a | .719 | .705 | 1.077 |

a. Predictors: (Constant), *Perceived Organizational Support*, Motivasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Retensi Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah SPSS 25, 2021

Pada tabel 4.22 hasil dari analisis korelasi kompensasi, motivasi dan *perceived organizational support* terhadap retensi karyawan memiliki nilai Adjusted R Square sebesar 0,705 atau sebesar 70,5%. Hal ini menunjukkan kompensasi, motivasi dan *perceived organizational support* mempengaruhi retensi karyawan sebesar 70,5%, sedangkan sisanya 29,5% dijelaskan oleh variabel lain di luar model regresi penelitian ini.

4.5. Pembahasan

4.5.1. Pengaruh Kompensasi terhadap Retensi Karyawan

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa hipotesis diterima yang berarti Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Retensi Karyawan di CV. Putra Perkasa. Hal ini dibuktikan dari nilai koefisien regresi (b_1) sebesar 0,390 dengan nilai signifikan ($Sig.= 0,000$). Dari hasil uji t tersebut Kompensasi berpengaruh positif terhadap Retensi Karyawan. Semakin baik Kompensasi maka Retensi Karyawan juga akan semakin baik, begitu juga sebaliknya.

Dari semua indikator kompensasi yakni gaji dan upah yang adil, semakin adil gaji dan upah yang diberikan perusahaan maka akan berpengaruh terhadap retensi karyawan. Kemudian indikator insentif yang sesuai dengan pengorbanan, semakin sesuai insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka akan berpengaruh terhadap retensi karyawan. Selanjutnya indikator tunjangan yang sesuai harapan, semakin tunjangan yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan karyawan maka akan berpengaruh terhadap retensi karyawan. Dan yang terakhir indikator fasilitas yang memadai, semakin sarana penunjang pekerjaan lengkap dan memadai maka akan berpengaruh terhadap retensi karyawan.

Hasil penelitian ini memiliki kesamaan dan juga perbedaan dengan hasil penelitian terdahulu. Penelitian dari Putra & Rahyuda (2016) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Kemudian penelitian Sido et al (2011) menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan. Akan tetapi hasil tersebut bertolak belakang

dengan penelitian yang dilakukan oleh Fauzi et al. (2013) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap retensi karyawan

Berikut hasil wawancara yang relevan dengan hasil penelitian yakni salah seorang karyawan CV. Putra Perkasa bagian *finishing* mengatakan bahwa ketika kompensasi yang diberikan kepada karyawan adil dan sesuai dengan pengorbanan maka ia akan tetap bertahan di perusahaan. Kebanyakan responden menjawab sangat setuju dengan semua item pernyataan variabel kompensasi yang diberikan oleh peneliti dengan mean tertinggi pada indikator variabel X1.1 “gaji dan upah yang adil” dengan pernyataan yang berbunyi “Saya menerima gaji dan upah dari perusahaan secara adil”. Faktor gaji dan upah yang adil sangat dominan berpengaruh terhadap retensi karyawan, karena gaji dan upah yang adil merupakan alasan utama karyawan tersebut bekerja di CV. Putra Perkasa semakin adil gaji dan upah yang diberikan perusahaan berarti gaji dan upah tersebut dapat mencukupi kebutuhannya sehingga ia akan tetap bertahan di perusahaan tersebut.

4.5.2. Pengaruh Motivasi terhadap Retensi Karyawan

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa hipotesis diterima yang berarti Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Retensi Karyawan di CV. Putra Perkasa. Hal ini dibuktikan dari nilai koefisien regresi (b_2) sebesar 0,307 dengan nilai signifikan ($Sig.= 0,002$). Dari hasil uji t tersebut Motivasi berpengaruh positif terhadap Retensi Karyawan. Semakin baik Motivasi maka Retensi Karyawan juga akan semakin baik, begitu juga sebaliknya.

Dari semua indikator motivasi yakni perilaku karyawan, semakin baik perilaku karyawan dalam bekerja menandakan karyawan tersebut termotivasi oleh

pekerjaannya sehingga akan berpengaruh terhadap retensi karyawan. Selanjutnya indikator usaha karyawan, semakin keras usaha karyawan dalam bekerja maka akan berpengaruh terhadap retensi karyawan. Dan yang terakhir indikator kegigihan karyawan, semakin karyawan memiliki kegigihan yang tinggi dalam bekerja berarti karyawan tersebut tetap ingin bekerja walaupun adanya rintangan, masalah, dan halangan sehingga akan berpengaruh terhadap retensi karyawan.

Hasil penelitian ini memiliki kesamaan dan juga perbedaan dengan hasil penelitian terdahulu. Berdasarkan hasil penelitian Salman et al (2014) motivasi berpengaruh positif terhadap retensi karyawan, kemudian penelitian oleh Kaliyamoorthy et al (2018) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan. Akan tetapi hasil tersebut bertolak belakang dengan penelitian dari Suwaji & Sabella (2019) yang menyatakan motivasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap retensi karyawan.

Berikut hasil wawancara yang relevan dengan hasil penelitian yakni salah seorang karyawan CV. Putra Perkasa bagian *packing* mengatakan bahwa semakin karyawan termotivasi dalam bekerja maka ia akan terus tetap bekerja di perusahaan. Kebanyakan responden menjawab setuju dengan semua item pernyataan variabel motivasi yang diberikan oleh peneliti dengan mean tertinggi pada indikator variabel X2.3 “kegigihan karyawan” dengan pernyataan yang berbunyi “Ketika mendapat teguran dari atasan saya tidak menyerah dan semakin termotivasi”. Faktor kegigihan karyawan sangat dominan berpengaruh terhadap retensi karyawan, karena kegigihan karyawan faktor utama yang menandakan

karyawan tersebut termotivasi sehingga karyawan tersebut tetap ingin bekerja di perusahaan walaupun adanya rintangan, masalah.

4.5.3. Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Retensi Karyawan

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa hipotesis diterima yang berarti *Perceived Organizational Support* berpengaruh signifikan terhadap Retensi Karyawan di CV. Putra Perkasa. Hal ini dibuktikan dari nilai koefisien regresi (b3) sebesar 0,109 dengan nilai signifikan (Sig.= 0,009). Dari hasil uji t tersebut *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif terhadap Retensi Karyawan. Semakin baik *Perceived Organizational Support* maka Retensi Karyawan juga akan semakin baik, begitu juga sebaliknya.

Dari semua indikator *Perceived Organizational Support* yakni organisasi menghargai kontribusi karyawan, semakin karyawan yakin bahwa organisasi tempat ia bekerja menghargai kontribusi yang diberikan maka akan berpengaruh terhadap retensi karyawan. Selanjutnya indikator organisasi menghargai usaha ekstra yang telah karyawan berikan, semakin karyawan yakin bahwa organisasi tempat ia bekerja menghargai usaha ekstranya maka akan berpengaruh terhadap retensi karyawan. Kemudian indikator organisasi akan memperhatikan segala keluhan dari karyawan, semakin karyawan yakin bahwa perusahaan memperhatikan keluhan dari karyawan maka akan berpengaruh terhadap retensi karyawan. Selanjutnya indikator organisasi sangat peduli tentang kesejahteraan karyawan, semakin karyawan yakin bahwa organisasinya peduli tentang kesejahteraannya maka akan berpengaruh terhadap retensi karyawan. Kemudian indikator organisasi akan memberitahu karyawan apabila tidak melakukan

pekerjaan dengan baik, semakin karyawan yakin bahwa organisasinya memberitahunya apabila terjadi kesalahan dalam bekerja maka akan berpengaruh terhadap retensi karyawan. Selanjutnya indikator organisasi peduli dengan kepuasan secara umum terhadap pekerjaan karyawan, semakin karyawan yakin bahwa organisasinya peduli dengan kepuasan secara umum terhadap pekerjaan karyawan maka akan berpengaruh terhadap retensi karyawan. Kemudian indikator organisasi menunjukkan perhatian yang besar terhadap karyawan, semakin karyawan yakin bahwa organisasinya memberikan perhatian yang besar kepada karyawan maka akan berpengaruh terhadap retensi karyawan. Dan yang terakhir indikator organisasi merasa bangga atas keberhasilan karyawan dalam bekerja, semakin karyawan yakin bahwa organisasinya bangga atas prestasi kerjanya maka akan berpengaruh terhadap retensi karyawan.

Hasil penelitian ini memiliki kesamaan dan juga perbedaan dengan hasil penelitian terdahulu. Berdasarkan hasil penelitian Darmika & Sriathi (2019) *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, kemudian penelitian Wijayanti & Nurtjahjanti (2015) menyatakan *Perceived Organizational Support* berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan. Akan tetapi hasil tersebut bertolak belakang dengan penelitian Alias et al. (2019) *Perceived Organizational Support* tidak berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan.

Berikut hasil wawancara yang relevan dengan hasil penelitian yakni salah seorang karyawan CV. Putra Perkasa bagian serabutan mengatakan bahwa semakin karyawan yakin bahwa organisasi memberikan penghargaan kontribusi

dan peduli atas kesejahteraan mereka maka ia akan tetap bekerja di perusahaan. Kebanyakan responden menjawab setuju dengan semua item pernyataan variabel *perceived organizational support* yang diberikan oleh peneliti dengan mean tertinggi pada indikator variabel X3.4 “organisasi sangat peduli tentang kesejahteraan karyawan” dengan pernyataan yang berbunyi “Organisasi ini benar-benar peduli tentang kesejahteraan saya”. Faktor organisasi sangat peduli tentang kesejahteraan karyawan sangat dominan berpengaruh terhadap retensi karyawan karena tujuan utama karyawan bekerja di perusahaan adalah untuk mendapatkan kesejahteraan, apabila karyawan tersebut yakin bahwa organisasi tempat ia bekerja peduli terhadap kesejahteraannya maka ia akan tetap bekerja di organisasi tersebut.

