

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Analisis Data**

Pada Penelitian ini menunjukkan jumlah karyawan pada Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan sebanyak 297 karyawan. Dalam penelitian ini mempunyai karakteristik populasi yang telah ditentukan dalam kuesioner yang akan diolah datanya dalam penelitian ini. Karakteristik populasi yang akan dijadikan sebagai sasaran penelitian adalah karyawan berstatus honorer yang sudah bekerja 2 tahun atau lebih pada Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan, hal ini dikarenakan jumlah karyawan berstatus honorer lebih banyak dari karyawan berstatus PNS.

Jumlah populasi karyawan yang sudah ditentukan kriterianya berjumlah sebanyak 228 karyawan. Berdasarkan hasil akhir dari Teknik *sampling* menggunakan Slovin, maka sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 145 karyawan berstatus honorer dengan lama bekerja 2 tahun atau lebih.

##### **4.1.1 Karakteristik Responden**

Berikut ini adalah karakteristik responden yang digunakan peneliti dalam melakukan penelitian ini. Kuesioner disebarakan menggunakan media online yaitu *Google Form* yang akan diisi oleh responden dari karyawan Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan. Lalu hasil data kuesioner dari responden akan dipilah sesuai dengan karakteristik populasi yang sudah dicantumkan pada Bab sebelumnya yaitu karyawan berstatus honorer yang telah lama bekerja lebih dari 2 tahun. Kuesioner perlu terisi sebanyak 145 responden yang sudah ditentukan menggunakan teknik *sampling* Slovin.

#### 4.1.1.1 Usia

Tabel 4. 1 Daftar Jumlah Karakteristik Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase
<20 Tahun	13	9%
20-35 Tahun	81	55.9%
35-50 Tahun	51	35.1%
>50 Tahun	0	0%
<b>Total</b>	<b>145</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.1 yang menunjukkan bahwa mayoritas responden yang mengisi kuesioner berusia 20-35 tahun dengan presentase sebesar 55.9% dari 100 %.

#### 4.1.1.2 Pendidikan Akhir

Tabel 4. 2 Data Jumlah Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Akhir

Pendidikan Akhir	Jumlah	Presentase
SMA	26	17.9%
S1	94	64.8%
S2	25	17.3%
S3	0	0%
<b>Total</b>	<b>145</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti

Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan akhir dapat dilihat pada Tabel 4.2 yang menunjukkan bahwa mayoritas responden yang mengisi kuesioner sudah menempuh Pendidikan akhir S1 dengan presentase sebesar 64.8% dari 100 %.

#### 4.1.1.3 Status Karyawan

Tabel 4. 3 Daftar Jumlah Karakteristik Berdasarkan Status Karyawan

Status Karyawan	Jumlah	Presentase
PNS	0	0%
Honorer	145	100%

Peneliti sebelumnya telah memilah data kuesioner dari responden dengan kriteria status karyawan dan lama bekerja yang sudah ditentukan pada bab 3 yaitu karyawan honorer lama bekerja lebih dari 2 tahun dengan pengambilan jumlah sampel menggunakan teknik *slovin* yang menentukan jumlah responden yang akan diolah datanya sesuai kriteria yaitu 145 dengan kriteria status karyawan honorer lama bekerja lebih dari 2 tahun. Jadi pada data jumlah responden pada tabel diatas berdasarkan status karyawan mendapatkan presentase 100% atau sudah berjumlah 145 karena peneliti sudah memilah hasil responden dengan menyesuaikan kriteria yang sudah ditentukan oleh peneliti.

#### 4.1.1.4 Lama Bekerja

Tabel 4. 4 Data jumlah Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
<2 Tahun	0	0%
>2 Tahun	145	100%

Peneliti sebelumnya telah memilah data kuesioner dari responden dengan kriteria status karyawan dan lama bekerja yang sudah ditentukan pada bab 3 yaitu karyawan honorer lama bekerja lebih dari 2 tahun dengan pengambilan jumlah sampel menggunakan teknik *slovin* yang menentukan jumlah responden yang akan diolah datanya sesuai kriteria yaitu 145 dengan kriteria status karyawan honorer lama bekerja lebih dari 2 tahun. Jadi pada data jumlah responden pada tabel diatas berdasarkan lama bekerja mendapatkan presentase 100% atau sudah berjumlah 145 karena peneliti sudah memilah hasil responden dengan menyesuaikan kriteria yang sudah ditentukan oleh peneliti.

### 4.1.2 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah hasil data dari kuesioner yang telah diisi oleh para responden yang dituju dan dijabarkan dengan tujuan memberikan jawaban berupa penjelasan secara deskriptif dari hasil olah data kuesioner yang telah disebar oleh peneliti. Penjelasan deskriptif tersebut dapat ditinjau dari nilai rata-rata (*mean*), simpangan baku (*standard deviation*), nilai minimum (*minimum*), dan nilai maksimum (*maximum*). *Mean* menyatakan nilai rata-rata dari keseluruhan responden dan *standard deviation* menyatakan variasi dari jawaban responden. Jika nilai *standard deviation* mendekati nol, menggambarkan bahwa jawaban responden tidak bervariasi. Sebaliknya, jika *standard deviation* dengan nilai menjauhi nol, menggambarkan jawaban responden semakin bervariasi.

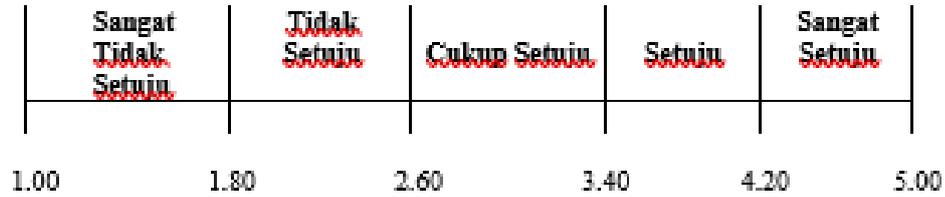
Nilai minimum menyatakan jawaban responden semakin bervariasi. Nilai minimum menandakan jawaban terendah berdasarkan skala *likert* yang sudah ditetapkan pada penelitian ini. Nilai 1 diartikan sangat tidak setuju, nilai 2 diartikan tidak setuju, nilai 3 diartikan cukup setuju, nilai 4 diartikan setuju, nilai 5 diartikan sangat setuju. *Maximum* merupakan jawaban responden dengan nilai tertinggi yaitu 5.

#### 4.1.2.1 Hasil Analisis Deskriptif Kompensasi Kerja

Analisis deskriptif bertujuan untuk menggambarkan jawaban dari responden terhadap masing-masing pernyataan yang dinilai berdasarkan 5 kategori yaitu, STS, TS, CS, dan SS. Berdasarkan variabel Kompensasi Kerja dengan menggunakan 8 butir pernyataan, masing-masing pernyataan dapat dinilai dengan skor 1 sampai 5, berikut merupakan perhitungannya :

$$\text{Rentang skor} = \frac{(5-1)}{5} = \frac{4}{5} = 0.8$$

Gambar 4. 1 Tabel Garis Kontinum



Kriteria untuk menafsirkan berdasarkan keseluruhan pernyataan pada variabel Kompensasi Kerja diuraikan sebagai berikut :

- Skala 1.00 sampai dengan 1.80 masuk ke dalam kategori sangat tidak setuju (STS)
- Skala 1.81 sampai dengan 2.60 masuk ke dalam kategori tidak setuju (TS)
- Skala 2.61 sampai dengan 3.40 masuk ke dalam kategori cukup setuju (CS)
- Skala 3.41 sampai dengan 4.20 masuk ke dalam kategori Setuju (S)
- Skala 4.21 sampai dengan 5.00 masuk ke dalam kategori sangat setuju (SS)

Tabel 4. 5 Statistik Deskriptif Kompensasi Kerja

<b>Descriptive Statistics</b>					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	145	2	5	3.41	.947
X1.2	145	1	5	3.66	1.049
X1.3	145	1	5	3.60	.975
X1.4	145	1	5	3.72	.903
X1.5	145	1	5	3.72	.926
X1.6	145	1	5	3.60	.968
X1.7	145	1	5	3.70	.898
X1.8	145	1	5	3.69	.894
Valid N (listwise)	145				

Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti

Berdasarkan hasil tabel 4.5 diatas, statistik deskriptif variabel Kompensasi Kerja dapat dilihat nilai *mean* terendah terdapat pada pernyataan X1.1 dengan nilai

*mean* sebesar 3.41 yang berarti bahwa responden cenderung setuju terhadap pernyataan X1.1 yang menyatakan karyawan sudah merasakan gaji pokok yang sesuai dengan pekerjaannya. Nilai *mean* tertinggi terdapat pada pernyataan X1.4 dan X1.5 dengan nilai sama yaitu 3.71 yang berarti responden cenderung setuju terhadap pernyataan X1.4 dan X1.5 yang menyatakan karyawan merasa insentif yang diterima dirasakan adil dibanding usaha / kerja keras yang telah mereka lakukan dan karyawan merasa bisa mengandalkan tunjangan untuk pemenuhan kebutuhannya. Total *mean* pada variabel Kompensasi Kerja terhitung sebesar 3.64 yang menandakan responden mayoritas menyatakan setuju pada keseluruhan pernyataan. Lalu, responden memiliki jawaban yang beragam terhadap setiap pernyataan, hal ini dilihat dari nilai *standard deviation* yang jauh dari angka 0.

#### 4.1.2.2 Hasil Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja

Tabel 4. 6 Statistik Deskriptif Lingkungan Kerja

<b>Descriptive Statistics</b>					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	145	1	5	3.59	1.010
X2.2	145	2	5	3.83	.931
X2.3	145	1	5	3.77	.963
X2.4	145	1	5	3.74	.972
X2.5	145	1	5	3.70	.898
X2.6	145	2	5	3.77	.840
X2.7	145	1	5	3.82	.925
X2.8	145	1	5	3.57	.848
X2.9	145	1	5	3.84	.822
X2.10	145	2	5	3.59	.870
X2.11	145	1	5	3.54	.874
X2.12	145	1	5	3.52	.867
X2.13	145	1	5	3.63	.856
X2.14	145	2	5	3.84	.796
Valid N (listwise)	145				

Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti

Berdasarkan hasil tabel 4.6 diatas, statistik deskriptif variabel Lingkungan Kerja dapat dilihat nilai *mean* terendah terdapat pada pernyataan X2.12 dengan nilai *mean* sebesar 3.52 yang berarti bahwa responden cenderung setuju terhadap pernyataan X2.12 yang menyatakan karyawan merasa terciptanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan dengan atasannya. Nilai *mean* tertinggi terdapat pada pernyataan X2.9 dan X2.14 dengan nilai sama yaitu 3.84 yang berarti responden cenderung setuju terhadap pernyataan X2.9 dan X2.14 yang menyatakan karyawan merasakan ruang kerjanya tidak menimbulkan suara bergema dan karyawan merasa kerjasama dengan rekan kerjanya terjalin dengan baik. Total *mean* pada variabel Lingkungan Kerja terhitung sebesar 3.70 yang menandakan responden mayoritas menyatakan setuju pada keseluruhan pernyataan. Lalu, responden memiliki jawaban yang beragam terhadap setiap pernyataan, hal ini dilihat dari nilai *standard deviation* yang jauh dari angka 0.

#### 4.1.2.3 Analisis Deskriptif Motivasi Kerja

Tabel 4. 7 Statistik Deskriptif Motivasi Kerja

<b>Descriptive Statistics</b>					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X3.1	145	1	5	3.73	.937
X3.2	145	2	5	3.73	.757
X4.3	145	1	5	3.84	.887
X3.4	145	1	5	3.83	.844
X3.5	145	1	5	3.72	.854
X3.6	145	1	5	3.85	.861
X3.7	145	2	5	3.81	.808
X3.8	145	2	5	3.98	.768
X3.9	145	1	5	3.61	.810
X3.10	145	1	5	3.54	.882
X3.11	145	1	5	3.71	.841
X3.12	145	1	5	3.41	.862
X3.13	145	1	5	3.74	.806
X3.14	145	1	5	3.34	.740

Valid N (listwise)	145			
-----------------------	-----	--	--	--

Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti

Berdasarkan hasil tabel 4.7 diatas, statistik deskriptif variabel Motivasi Kerja dapat dilihat nilai *mean* terendah terdapat pada pernyataan X3.14 dengan nilai *mean* sebesar 3.34 yang berarti bahwa responden cenderung cukup setuju terhadap pernyataan X3.14 yaitu setiap karyawan berusaha mencari cara untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien dalam penyelesaian pekerjaannya. Nilai *mean* tertinggi terdapat pada pernyataan X3.8 dengan nilai 3.98 yang berarti responden cenderung setuju terhadap pernyataan X3.8 yaitu, karyawan merasa mendapatkan rekan kerja yang saling mendukung. Total *mean* pada variabel Motivasi Kerja dihitung sebesar 3.70 yang menandakan responden mayoritas menyatakan setuju pada keseluruhan pernyataan. Lalu, responden memiliki jawaban yang beragam terhadap setiap pernyataan, hal ini dilihat dari nilai *standard deviation* yang jauh dari angka 0.

#### 4.1.2.4 Hasil Analisis Deskriptif Retensi Karyawan

Tabel 4. 8 Statistik Deskriptif Retensi Karyawan

<b>Descriptive Statistics</b>					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y.1	145	1	5	3.77	.833
Y.2	145	2	5	3.79	.891
Y.3	145	1	5	3.74	.949
Y.4	145	1	5	3.73	.945
Y.5	145	1	5	3.68	.849
Y.6	145	1	5	3.51	.914
Y.7	145	1	5	3.72	.895
Y.8	145	1	5	3.73	.757
Y.9	145	2	5	4.06	.775
Y.10	145	1	5	3.78	.845
Valid N (listwise)	145				

Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti

Berdasarkan hasil tabel 4.8 diatas, statistik deskriptif variabel Retensi Karyawan dapat dilihat nilai *mean* terendah terdapat pada pernyataan Y.6 dengan nilai *mean* sebesar 3.51 yang berarti bahwa responden cenderung setuju terhadap pernyataan Y6 yang menyatakan karyawan merasa organisasi memberikan fasilitas kepada mereka. Seperti adanya tunjangan kesehatan, tunjangan kecelakaan kerja, dll". Nilai *mean* tertinggi terdapat pada pernyataan Y9 dengan nilai 4.06 yang berarti responden cenderung setuju terhadap pernyataan Y9 yang menyatakan karyawan merasa komunikasi dengan rekan kerja sangat baik. Total *mean* pada variabel Retensi Karyawan terhitung sebesar 3.75 yang menandakan responden mayoritas menyatakan setuju pada keseluruhan pernyataan. Lalu, responden memiliki jawaban yang beragam terhadap setiap pernyataan, hal ini dilihat dari nilai *standard deviation* yang jauh dari angka 0.

#### **4.1.3 Hasil Uji Validitas**

Dalam pengujian uji validitas ini peneliti memiliki data responden sebanyak 145 responden. Untuk menjalankan uji validitas ini, peneliti menyebarkan kuesioner kepada Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan lalu diukur dengan menggunakan *Table R Product Moment*. Pada penelitian ini instrument penelitian dapat dikatakan valid jika data memiliki  $r$  hitung  $>$  nilai  $r$  tabel dengan taraf signifikansi 5% (0.05) begitu juga dengan sebaliknya, jika  $r$  hitung  $<$  nilai  $r$  tabel maka instrument tersebut dinyatakan tidak valid. Nilai  $r$  tabel yang akan digunakan oleh peneliti yaitu  $N = 145$  pada taraf signifikansi 5% menunjukkan  $r$  tabel sebesar 0.162. berikut adalah hasil data pengolahan data uji validitas di masing-masing variabel.

##### **4.1.3.1 Uji Validitas Kompensasi Kerja (X1)**

Berikut adalah hasil uji validitas pada variabel Kompensasi Kerja diperoleh berdasarkan hasil pengumpulan data melalui kuesioner yang sudah disebar melalui *Google Form* kepada 145 responden dengan 8 butir pernyataan.

Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi Kerja

Kode Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X1.1	0.456	0.163	Valid
X1.2	0.531	0.163	Valid
X1.3	0.537	0.163	Valid
X1.4	0.494	0.163	Valid
X1.5	0.610	0.163	Valid
X1.6	0.569	0.163	Valid
X1.7	0.537	0.163	Valid
X1.8	0.567	0.163	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 4.9, terdapat 8 butir pernyataan yang dimana hal ini merupakan jumlah indikator dari variabel Kompensasi Kerja yang memiliki r hitung > r tabel (0.162). Jadi, dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan dari variabel Kompensasi Kerja dinyatakan valid.

#### 4.1.3.2 Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

Berikut adalah hasil uji validitas pada variabel Lingkungan Kerja diperoleh berdasarkan hasil pengumpulan data melalui kuesioner yang sudah disebar melalui *Google Form* kepada 145 responden dengan 14 butir pernyataan.

Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Kode Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X2.1	0.414	0.163	Valid
X2.2	0.499	0.163	Valid
X2.3	0.523	0.163	Valid
X2.4	0.526	0.163	Valid
X2.5	0.522	0.163	Valid
X2.6	0.440	0.163	Valid
X2.7	0.546	0.163	Valid
X2.8	0.553	0.163	Valid

X2.9	0.569	0.163	Valid
X2.10	0.473	0.163	Valid
X2.11	0.618	0.163	Valid
X2.12	0.557	0.163	Valid
X2.13	0.558	0.163	Valid
X2.14	0.459	0.163	Valid

*Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti*

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 4.10, terdapat 14 butir pernyataan yang dimana hal ini merupakan jumlah indikator dari variabel Lingkungan Kerja yang memiliki  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0.162). Jadi, dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan dari variabel Lingkungan Kerja dinyatakan valid.

#### 4.1.3.3 Uji Validitas Motivasi Kerja (X3)

Berikut adalah hasil uji validitas pada variabel Motivasi Kerja diperoleh berdasarkan hasil pengumpulan data melalui kuesioner yang sudah disebar melalui *Google Form* kepada 145 responden dengan 14 butir pernyataan.

*Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja*

Kode Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X3.1	0.374	0.163	Valid
X3.2	0.469	0.163	Valid
X3.3	0.448	0.163	Valid
X3.4	0.310	0.163	Valid
X3.5	0.373	0.163	Valid
X3.6	0.551	0.163	Valid
X3.7	0.491	0.163	Valid
X3.8	0.276	0.163	Valid
X3.9	0.471	0.163	Valid
X3.10	0.580	0.163	Valid

X3.11	0.505	0.163	Valid
X3.12	0.426	0.163	Valid
X3.13	0.419	0.163	Valid
X3.14	0.465	0.163	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 4.11, terdapat 14 butir pernyataan yang dimana hal ini merupakan jumlah indikator dari variabel Motivasi Kerja yang memiliki  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0.162). Jadi, dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan dari variabel Motivasi Kerja dinyatakan valid.

#### 4.1.3.4 Uji Validitas Retensi Karyawan (Y)

Berikut adalah hasil uji validitas pada variabel Retensi Karyawan diperoleh berdasarkan hasil pengumpulan data melalui kuesioner yang sudah disebar melalui *Google Form* kepada 145 responden dengan 10 butir pernyataan.

Tabel 4. 12 Hasil Uji Validitas Retensi Karyawan

Kode Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Y.1	0.479	0.163	Valid
Y.2	0.510	0.163	Valid
Y.3	0.461	0.163	Valid
Y.4	0.524	0.163	Valid
Y.5	0.512	0.163	Valid
Y.6	0.617	0.163	Valid
Y.7	0.463	0.163	Valid
Y.8	0.537	0.163	Valid
Y.9	0.506	0.163	Valid
Y.10	0.542	0.163	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 4.12, terdapat 10 butir pernyataan yang dimana hal ini merupakan jumlah indikator dari variabel Retensi Karyawan

yang memiliki  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0.162). Jadi, dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan dari variabel retensi karyawan dinyatakan valid.

#### 4.1.4 Hasil Uji Reliabilitas

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan Uji Reliabilitas dengan teknik *Cronbach's Alpha* dengan jumlah sampel yang sudah diperoleh sebanyak 145 responden. Uji reliabilitas ini dapat dijalankan secara bersamaan pada seluruh butir pernyataan. Suatu instrument dapat disebut reliabel jika nilai *cronbach's alpha*  $>$  0.6. Pengambilan keputusan untuk menentukan reliabel atau tidak dapat dilihat dari *cronbach's Alpha*  $>$  0.60 maka item tersebut dapat disebut reliabel. Jika,  $r < 0.60$  maka item tersebut tidak reliabel. Berikut merupakan tabel hasil uji reliabilitas di setiap variabel :

*Tabel 4. 13 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Kompensasi Kerja, Lingkungan Kerja, Retensi Karyawan dan Motivasi Kerja*

Variabel	N of Items	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
Kompensasi Kerja (X1)	8	0.647	0.60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	14	0.789	0.60	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	14	0.679	0.60	Reliabel
Retensi Karyawan (Y)	10	0.690	0.60	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti

Berdasarkan hasil olah data uji reliabilitas pada tabel 4.13, dapat dilihat bahwa hasil uji reliabilitas yang dilakukan pada setiap variabel menyatakan semua variabel penelitian memiliki nilai *cronbach's alpha*  $>$  0.60. maka dapat disimpulkan bahwa instrument dari setiap variabel tersebut dapat dinyatakan reliabel.

#### 4.1.5 Hasil Uji Asumsi Klasik

##### 4.1.5.1 Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang bagus seharusnya tidak terjadi korelasi diantara independen. Cara untuk mendeteksi gejala multikolinearitas

dengan menggunakan VIF (*variance Inflation Factor*) dan *tolerance*. Jika nilai *tolerance* >0.10 dan nilai VIF <10 maka kesimpulannya tidak terjadi multi kolinearitas, berikut adalah hasil uji multikolinearitas :

Tabel 4. 14 Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan

Model		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance
B	Std. Error	Beta						
1	(Constant)	5.318	2.805		1.896	.060		
	Kompensasi Kerja	.036	.081	.033	.446	.657	.640	1.562
	Lingkungan Kerja	.305	.055	.442	5.533	<.001	.544	1.839
	Motivasi Kerja	.296	.063	.341	4.687	<.001	.655	1.527

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

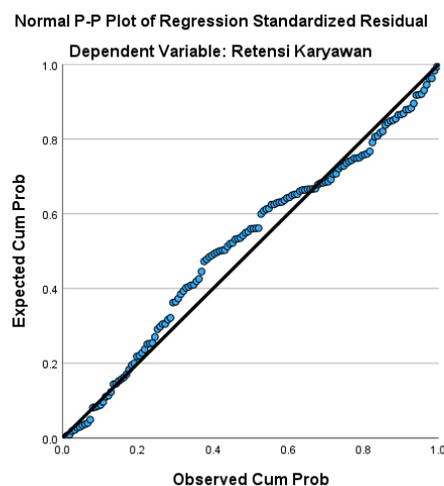
Sumber: Hasil Olah Data SPSS Peneliti

Dapat dilihat pada hasil uji multikolinearitas di tabel 4.14 bahwa nilai VIF dari masing-masing variabel bebas (independen) <10 dan nilai *tolerance*>0.10, yang berarti masing-masing variabel independen tidak memiliki gejala multikolinearitas.

#### 4.1.5.2 Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji apakah sebuah model regresi, variabel dependen dan independent mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang bagus adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Mendeteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Cara yang dapat ditempuh untuk menguji kenormalan data adalah dengan menggunakan grafik normal P-P Plot dengan cara melihat penyebaran datanya. Jika pada grafik tersebut penyebaran datanya mengikuti pola garis lurus, maka datanya normal. Jika pada tabel *test of normality* dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* nilai  $\text{sig} > 0.05$ , maka data distribusi disebut normal.

Gambar 4. 2 Grafik Normal P-Plot



Sumber : Hasil Olah Data SPSS Peneliti

Pada grafik normal P-P Plot di gambar 4.2, menunjukkan bahwa data tersebut normal, dikarenakan pola penyebaran datanya mengikuti pola garis lurus.

Tabel 4. 15 Uji Kolmogorov Smirnov

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual	
N		145	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	4.15319706	
Most Extreme Differences	Absolute	.038	
	Positive	.038	
	Negative	-.037	
Test Statistic		.038	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>d</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.	.892	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.884
		Upper Bound	.900

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.
- e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber Hasil Olah Data SPSS Peneliti

Berdasarkan tabel 4.15 dapat dilihat bahwa nilai sig yang ada pada *Asymp Sig* menghasilkan sebesar  $0.200 > 0.05$ . maka dapat dinyatakan data bersifat normal pada uji *Kolmogorov Smirnov Test*.

**4.1.5.3 Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residu satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Uji heteroskedastisitas dengan metode *glesjer* dilakukan dengan meregresikan semua variabel bebas terhadap nilai mutlak residualnya. Jika terdapat pengaruh variabel bebas yang signifikan terhadap nilai mutlak residualnya maka dalam model terdapat masalah heteroskedastisitas. Ada pula dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

- Apabila nilai probabilitas lebih besar dari nilai alpha ( $\text{sig} > 0.05$ ) maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas

- Apabila nilai probabilitas lebih kecil dari nilai alpha ( $\text{sig} < 0.05$ ) maka terjadi gejala heteroskedastisitas

Tabel 4. 16 Hasil Uji Glejser Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.391	1.779		1.906	.059
	Kompensasi Kerja	-.085	.051	-.172	-1.656	.100
	Lingkungan Kerja	.006	.035	.020	.179	.859
	Motivasi Kerja	.022	.040	.056	.546	.586

a. Dependent Variable: Abs\_Res1

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Peneliti

Dapat dilihat hasil uji heteroskedastisitas pada tabel 4.17 dengan interpretasi sebagai berikut :

1. Nilai signifikansi pada variabel Kompensasi Kerja (X1) yaitu sebesar 0.100 yang berarti nilai  $\text{sig} 0.100 > 0.05$ , maka dapat dinyatakan tidak ada gejala heteroskedastisitas pada variabel ini.
2. Nilai signifikansi pada variabel Lingkungan Kerja (X2) yaitu sebesar 0.859 yang berarti nilai  $\text{sig} 0.859 > 0.05$ , maka dapat dinyatakan tidak ada gejala heteroskedastisitas pada variabel ini.
3. Nilai signifikansi pada variabel Motivasi Kerja (X3) yaitu sebesar 0.586 yang berarti nilai  $\text{sig} 0.586 > 0.05$ , maka dapat dinyatakan tidak ada gejala heteroskedastisitas pada variabel ini.

#### 4.1.6 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. 17 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	5.318	2.805		1.896	.060
	Kompensasi Kerja	.036	.081	.033	.446	.657
	Lingkungan Kerja	.305	.055	.442	5.533	<.001
	Motivasi Kerja	.296	.063	.341	4.687	<.001

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Peneliti

Berikut adalah penjelasan dari persamaan regresi linear berganda yang diinterpretasikan dari tabel diatas :

$$Y = 5.318 + 0.036 X1 + 0.305 X2 + 0.296 X3$$

1. Nilai konstanta ( $\alpha$ ) menjelaskan nilai positif sebesar 5.318 yang memiliki arti bahwa jika ada variabel Kompensasi Kerja ( $X1$ ), Lingkungan Kerja ( $X2$ ) dan Motivasi Kerja ( $X3$ ) maka Retensi Karyawan akan naik sebesar 5.318.
2. Koefisien regresi variabel Kompensasi Kerja ( $X1$ ) sebesar 0.036, menunjukkan bahwa variabel tersebut memiliki arah yang positif terhadap Retensi Karyawan, yang berarti setiap ada peningkatan yang dialami oleh variabel Kompensasi Kerja sebesar 1 kesatuan, maka Retensi Karyawan akan mengalami kenaikan 0.036.
3. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja ( $X2$ ) sebesar 0.305, menunjukkan bahwa variabel tersebut memiliki arah yang positif terhadap Retensi Karyawan, yang berarti setiap ada peningkatan yang dialami oleh variabel Lingkungan Kerja sebesar 1 kesatuan, maka Retensi Karyawan akan mengalami kenaikan 0.305.
4. Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja ( $X3$ ) sebesar 0.296, menunjukkan bahwa variabel tersebut memiliki arah yang positif terhadap Retensi Karyawan, yang berarti setiap ada peningkatan yang dialami oleh variabel

Motivasi Kerja sebesar 1 kesatuan, maka Retensi Karyawan akan mengalami kenaikan 0.296.

#### 4.1.7 Koefisien Determinasi

Pada penelitian ini, penggunaan koefisien determinasi mempunyai tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh model variabel independen penelitian yang terdiri dari Kompensasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) terhadap Retensi Karyawan (Y)

Tabel 4. 18 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.715 <sup>a</sup>	.511	.501	3.148

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompensasi Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber : Hasil Olah Data Peneliti

Data pada tabel diatas dapat dilihat bahwa persamaan nilai pada *Adjusted R Square* yaitu 0.501 atau 50.1%. Hal ini dapat diartikan kompensasi kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap retensi karyawan sebanyak 50.1%, sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya sebanyak 49.9% yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### 4.1.8 Hasil Uji Hipotesis

##### 4.1.8.1 Uji T

Uji T digunakan untuk mengetahui masing-masing sumbangan variabel Kompensasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara parsial terhadap variabel Retensi Karyawan Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan menggunakan uji statistic t. Jika t hitung > nilai t tabel, maka H0 ditolak dan Ha diterima. Sebaliknya, jika t hitung < nilai t tabel, maka H0 diterima dan Ha ditolak. Berikut adalah hasil pengujian hipotesis secara parsial :

Tabel 4. 19 Hasil Uji Parsial (T)

Model		Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	5.318	2.805		1.896	.060
	Kompensasi Kerja	.036	.081	.033	.446	.657
	Lingkungan Kerja	.305	.055	.442	5.533	<,001
	Motivasi Kerja	.296	.063	.341	4.687	<,001

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Peneliti

Peneliti menggunakan t tabel dengan tingkat = 0,05, t hitung di dapat dari hasil perhitungan  $computer = n-k-1$ . Jadi dapat diperhitungan t tabel =  $t (\alpha/2 ; n-k-1) = (0.025 ; 141) = 1.976$ . Dengan demikian, nilai t tabel yang didapat adalah 1.976, berikut adalah hasil uji t pada penelitian ini :

1. Variabel kompensasi kerja pada pengolahan data menghasilkan nilai t hitung < t tabel yaitu  $0.446 < 1.976$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0.657 > 0.05$ . Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi kerja tidak berpengaruh terhadap variabel retensi karyawan pada Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan karena nilai signifikansi diatas 0.05, sehingga hal ini menandakan bahwa H0 diterima dan Ha ditolak.
2. Variabel lingkungan kerja pada pengolahan data menghasilkan nilai t hitung > t tabel yaitu  $5.533 > 1.976$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0.01 < 0.05$ . Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap variabel retensi karyawan dan signifikan pada Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan karena nilai signifikansi dibawah 0.05, sehingga hal ini menandakan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima.
3. Variabel motivasi kerja pada pengolahan data menghasilkan nilai t hitung > t tabel yaitu  $4.687 > 1.976$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0.01 < 0.05$ . Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap variabel retensi karyawan dan signifikan pada Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan karena nilai signifikansi

dibawah 0.05, sehingga hal ini menandakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## **4.2 Pembahasan**

### **4.2.1 Pengaruh Kompensasi Kerja (X1) terhadap Retensi Karyawan (Y)**

Pada Hipotesis 1 menghasilkan  $H_a$ : Ditolak dan  $H_0$ : Diterima, Hal tersebut menandakan kompensasi yang diberikan tidak berpengaruh terhadap retensi karyawan. Dengan kata lain, apabila karyawan diberikan kompensasi yang cukup maka karyawan tersebut masih bisa bertahan dari instansi ataupun apabila karyawan mendapatkan kompensasi yang cukup, maka karyawan tersebut masih terdapat kemungkinan meninggalkan DPRD.

Hasil penelitian yang dilihat pada pernyataan item gaji dan upah, diperoleh nilai terendah yang disepakati para karyawan yaitu pada pernyataan karyawan merasakan gaji pokok yang sesuai dengan pekerjaannya dengan tingkat skala cenderung setuju. Namun pada item insentif dan tunjangan dengan pernyataan terkait karyawan merasa insentif yang diterima dirasakan adil dibanding usaha / kerja keras yang telah mereka lakukan dan karyawan merasa bisa mengandalkan tunjangan untuk pemenuhan kebutuhannya, ini merupakan pernyataan tertinggi pada variabel kompensasi kerja.

Hasil dari uji parsial dari  $H_1$  pada penelitian ini sama dengan penelitian Tj, Tecualu, and Wijaya, 2021 yang menyatakan kompensasi tidak berpengaruh terhadap retensi karyawan dan tidak signifikan . Hal ini berarti, meskipun kompensasi sudah kompetitif, namun tidak secara langsung mempengaruhi keinginan karyawan untuk bertahan lama di perusahaan. Lalu, ada faktor lain yang secara langsung mempengaruhi retensi karyawan diluar kompensasi kerja.

#### 4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Retensi Karyawan (Y)

Pada Hipotesis 2 menghasilkan  $H_a$ : Diterima dan  $H_0$ : Ditolak. Hal tersebut menandakan bahwa lingkungan kerja yang baik pada instansi dari segi fisik dan non fisik memiliki dampak positif untuk karyawan bertahan di instansi Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan. Dengan kata lain jika lingkungan kerja fisik dan non fisik tertata dengan baik untuk kenyamanan dan keamanan pada setiap karyawan, maka presentase bertahan setiap karyawan pada Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan akan semakin meningkat. Setiap instansi harus mempersiapkan manajemen lingkungan kerja yang baik, agar setiap karyawan memiliki rasa nyaman dan aman disaat mereka melaksanakan pekerjaan.

Hasil penelitian yang dilihat pada pernyataan item hubungan kerja antara atasan dan bawahan, diperoleh nilai terendah yang disepakati para karyawan yaitu pada pernyataan karyawan merasa terciptanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan dengan atasannya, hal tersebut harus diperhatikan kembali oleh instansi dengan meningkatkan hubungan karyawan dengan atasan. Namun pada item kebisingan dan hubungan antar karyawan dengan pernyataan terkait karyawan merasakan ruang kerjanya tidak menimbulkan suara bergema dan karyawan merasa kerjasama dengan rekan kerjanya terjalin dengan baik., ini merupakan pernyataan tertinggi pada variabel lingkungan kerja.

Pada hasil uji parsial  $H_2$  ini didukung oleh beberapa penelitian terdahulu diantaranya, menurut Nurisman, H. (2018) dalam penelitiannya menyatakan Lingkungan kerja berpengaruh secara langsung terhadap Retensi Karyawan. Lingkungan kerja yang baik, aman, dan nyaman akan membuat karyawan bertahan dalam suatu organisasi. Menurut Seran, I., Giri, E., Ndoen, L. (2018) dalam penelitiannya menyatakan Lingkungan Kerja menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap Retensi Karyawan, yang berarti komponen lingkungan kerja itu sangat penting bagi perusahaan untuk meningkatkan Retensi Karyawan.

#### 4.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja (X3) Terhadap Retensi Karyawan (Y)

Pada Hipotesis 2 menghasilkan  $H_a$ : Diterima dan  $H_0$ : Ditolak. Hal tersebut menandakan, jika setiap karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka hal tersebut berpengaruh dengan meningkatnya retensi pada setiap karyawan di Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan. Dengan kata lain jika motivasi kerja karyawan pada instansi meningkat, maka mereka akan merasa nyaman dalam menjalankan pekerjaannya dan berdampak kepada tingkat retensi karyawan di instansi tersebut. Setiap instansi harus mempunyai strategi-strategi agar motivasi kerja karyawan terus meningkat, hal ini agar tidak terjadi rendahnya tingkat retensi karyawan yang berimbas kepada produktivitas setiap divisi yang ditempati karyawan.

Hasil penelitian yang dilihat pada pernyataan item pemanfaatan waktu, diperoleh nilai terendah yang disepakati para karyawan yaitu pada pernyataan setiap karyawan berusaha mencari cara untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien dalam penyelesaian pekerjaannya, hal tersebut harus diperhatikan kembali oleh instansi dengan meningkatkan motivasi pada bagian pemanfaatan waktu agar setiap karyawan dapat menjalankan pekerjaan dengan motivasi yang tinggi. Namun pada item kebisingan dan hubungan antar karyawan dengan pernyataan terkait karyawan merasa mendapatkan rekan kerja yang saling mendukung, ini merupakan pernyataan tertinggi pada variabel lingkungan kerja.

Pada hasil uji parsial  $H_3$  ini didukung oleh beberapa penelitian terdahulu diantaranya, menurut Natasiah, P., Arafah, S (2019) dalam penelitiannya menyatakan terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap retensi karyawan, besar pengaruhnya secara parsial terhadap variabel Retensi Karyawan pada Motivasi Kerja adalah 67,6 %. Hal ini berarti Motivasi Kerja yang tinggi akan membuat karyawan bertahan pada perusahaan. Lalu, menurut Hidayatullah, L, A. (2021) dalam penelitiannya menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan, ketika motivasi kerja semakin meningkat maka retensi karyawan juga meningkat begitu juga sebaliknya.