

# PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP RETENSI KARYAWAN DI CV GOLDEN MART GUNUNGSITOLI

*By* WINER BERKAT JAYA HULU

14

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP  
RETENSI KARYAWAN DI CV GOLDEN  
MART GUNUNGSITOLI**

**SKRIPSI**



**Oleh :**

**WINER BERKAT JAYA HULU**

**NIM:232083**

14

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NIAS  
2024**

## PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Dalam dunia modern, sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan sebuah perusahaan. Dimana Sumber daya manusia (SDM) sebagai penggerak aktivitas di lingkungan usaha karena sumber daya manusia sebagai penunjang daripada tujuan perusahaan dalam meningkatkan usaha yang dijalankan. Dalam hal ini, pertumbuhan maupun perkembangan seseorang (pekerja) yang memiliki kapabilitas, prestasi dan daya saing, dapat dipertahankan serta diapresiasi dengan promosi jabatan maupun penghargaan atas dirinya..

Hanafi (2014) dan Ripaldi (2017) melakukan penelitian yang menemukan bahwa kepuasan kerja selalu berkorelasi dengan turnover; dengan kata lain, Kepuasan kerja yang menunjukkan hubungan negatif yang tinggi maka adanya tingkat turnover, begitu juga sebaliknya yang menunjukkan hubungan positif yang yang rendah maka ada tingkat turnover. Berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi berasosiasi dengan tingkat retensi karyawan yang lebih baik. Retensi karyawan merujuk pada upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk mempertahankan keberadaan karyawan.

Kathleen Patterson dan Gary McLean: Dalam buku mereka yang berjudul "*Employee Retention: Solving the Healthcare Crisis*", Dirinya menekankan bahwa ada aspek yang kuat untuk menunjukkan retensi seseorang ialah kepuasan kerja. Dirinya menekankan betapa pentingnya bagi perusahaan untuk memprioritaskan kepuasan kerja sebagai cara untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas tinggi.

Menurut paparan para ahli diatas, kepuasan kerja mempunyai manfaat yang substansial pada retensi karyawan. Perusahaan yang membuat suasana kerja yang menarik serta harapan karyawan, cenderung berpotensi adanya retensi yang sangat tinggi, yang menghasilkan keuntungan bagi kesuksesan perusahaan dalam jangka panjang. Kepuasan

kerja ialah perasaan atau pandangan optimis yang dalam diri karyawan pada pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencakup banyak hal, seperti tugas-tugas, suasana kerja, hubungan dengan mitra kerja serta pimpinan, kompensasi, dan kesempatan untuk berkembang. Keseimbangan dengan yang diinginkan pekerja dan yang mereka terima dari pekerjaan mereka biasanya dianggap sebagai penyebab kepuasan kerja. menurut Afandi (2018:74), Kepuasan kerja didefinisikan sebagai pandangan konstruktif yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya, yang mencakup rasa dan perilaku pada pekerjaannya dengan salah satu penilaian.

Kepuasan kerja ialah pandangan pegawai tentang pekerjaannya yang membahagiakan, bisa dilihat dari kelakuan baik mereka pada profesinya serta semua hal lain yang mereka alami di tempat kerja mereka. Handoko (2020:193). Oleh karena itu, Kepuasan kerja mempengaruhi rasa memiliki serta kesetiaan pegawai pada perusahaan. Kepuasan kerja, yang merupakan wawasan luas tentang pekerjaan, diukur dari rasio beban kerja maupun kompensasi yang diterima. Keseimbangan ini berimbas pada hasil pekerjaan dan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Faktor-faktor yang beragam dapat mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan.

berdasarkan uraian diatas kepuasan kerja, kami menyadari bahwa kepuasan karyawan sebagian besar bergantung pada pengalaman pribadi setiap pekerja atau bersifat subjektif. Namun, kepuasan karyawan secara umum juga dapat dipengaruhi oleh beberapa komponen umum. Menurut Sutrisno (2019, hlm. 77), beberapa unsur yang menentukan kepuasan ialah kerja, peluang berkembang, Tidak ada peluang untuk dalam mendapatkan pengalaman dan meningkatkan kapabilitas seseorang di tempat kerja. Keamanan kerja penyebab ini dianggap meningkatkan kepuasan karyawan. Perasaan karyawan saat bekerja sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang aman, gaji yang sangat besar, mengakibatkan ketidakpuasan, dan sulit seseorang mengatakan bahwa puas dengan pekerjaannya.

Perusahaan dan manajemen yang bagus mempunyai kompetensi dalam menyediakan suasana kerja yang stabil dan suasana kerja yang memengaruhi kepuasan karyawan dan kepercayaan diri mereka. Absensi

dan turnover dapat terjadi karena supervisi yang buruk. Pekerjaan adalah sumber stres. Keterampilan tertentu diperlukan untuk posisi tertentu. Rasa puas dengan pekerjaan dapat dipengaruhi oleh seberapa sulit dan mudahnya tugas itu dan seberapa besar rasa puas itu. kondisi tempat kerja. Ini mencakup kondisi lingkungan, jendela, penyiaran, kantin, dan area parkir. Aspek sosial yang berkaitan dengan pekerjaan ialah kesalahan yang rumit dijelaskan, namun dianggap merupakan komponen yang memengaruhi kepuasan serta ketidakpuasan bekerja.

Interaksi yang efektif. Salah satu alasan karyawan menyukai pekerjaan mereka adalah komunikasi yang bebas dan tidak terhambat dengan manajemen. Dalam hal ini, atasan harus menyimak, mengerti, menerima opini dan capaian pegawai, yang penting untuk meningkatkan kepuasan hati pada pekerjaan. Kelengkapan yang cukup. Jika standar pekerjaan dapat dipenuhi, karyawan akan merasa puas..

Retensi karyawan ialah tindakan perusahaan dapat memposisikan karyawan untuk jangka waktu yang lama. Ini mencakup berbagai strategi dan tindakan untuk memastikan bahwa karyawan tetap termotivasi, puas, dan setia kepada perusahaan. Retensi karyawan yang efisien sangat bermanfaat dalam memelihara stabilitas perusahaan dan menurunkan ongkos yang berhubungan dengan pergantian atau turnover karyawan..

Retensi karyawan dilakukan untuk mempertahankan karyawan yang dianggap mahir untuk rentang masa yang panjang sebab pegawai yang mahir bisa menyokong kemajuan usaha. pada tahun 2021, McKinsey menemukan bahwa retensi karyawan sangat penting untuk mempertahankan daya saing perusahaan di tengah perubahan teknologi yang pesat. McKinsey menekankan betapa pentingnya mengubah strategi untuk menarik dan mempertahankan talenta digital, termasuk menawarkan jalur karir yang jelas, lingkungan kerja yang kolaboratif, dan paket kompensasi yang menarik..

Retention karyawan sangat penting bagi kesuksesan suatu perusahaan. Dalam bukunya "Human Resource Management", Gary Dessler menekankan bahwa mempertahankan keunggulan kompetitif suatu

organisasi sangat penting. Dessler menyatakan bahwa kehilangan karyawan penting dapat mengakibatkan kerugian finansial dan mengancam stabilitas organisasi. Menurutnya, sangat gampang untuk perusahaan dalam menggapai tujuan jangka panjang jika mereka dapat mempertahankan karyawan yang berkinerja tinggi. Data turnover karyawan CV Gunungsitoli dari tahun 2021 hingga 2023 ditunjukkan di sini..

**Tabel 1.1** Data Jumlah karyawan (3 Tahun) Pada CV. Golden mart Gunungsitoli

91

Tahun	karyawan awal	karyawan masuk	karyawan keluar	karyawan akhir	Level turn over (%)
2021	40	5	8	37	20,0%
2022	37	3	6	34	16,2%
2023	34	6	8	32	23,5%
<b>Total</b>	<b>111</b>	<b>14</b>	<b>22</b>	<b>103</b>	<b>59,7%</b>

Sumber: CV Golden Mart Gunungsitoli 2024

Sebuah bisnis yang berlokasi di Gunungsitoli bernama CV. Golden Mart menjual peralatan rumah tangga, kebutuhan sehari-hari, perlengkapan bayi, snack, dan lainnya. CV. Golden Mart didirikan pada tahun 2013 dan masih berjalan lancar hingga saat ini. CV. Golden Mart memiliki banyak karyawan, tetapi beberapa memiliki pekerjaan utama, seperti administrasi, kasir, dan lorong. Tetapi, CV. Golden Mart 22 menghadapi kendala dengan pegawainya yang ingin *resign* pekerjaan. ini dapat dilihat dari tabel jumlah karyawan dari tahun 2021 hingga tahun 2023, yang menunjukkan turnover karyawan yang tinggi sebesar 23,5% pada tahun sebelumnya.

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti di CV Golden Mart Gunungsitoli menunjukkan bahwa ada beberapa hal yang masih belum dilakukan atau kurang untuk memenuhi kepuasan karyawannya, salah satunya adalah kompensasi dan tunjangan karyawan. Banyak karyawan

CV Golden Mart Gunungsitoli kurang puas dengan gaji mereka saat ini dan kurangnya tunjangan seperti hari raya Natal dan Ramadhan.

Selain memberikan kompensasi dan tunjangan kepada karyawan, CV Golden Mart Gunungsitoli tidak memberikan penghargaan kepada karyawan atas pencapaian karyawan, seperti mencapai target penjualan atau prestasi lainnya. Karena karyawan yang menerima penghargaan seperti bonus, apresiasi, atau hadiah akan senang dan secara otomatis bersedia berkinerja baik, mereka lebih cenderung agar tetap di CV Golden Mart Gunungsitoli untuk waktu yang lebih lama. Karena kepuasan kerja yang belum terpenuhi di CV Golden Mart Gunungsitoli, banyak karyawan yang tidak ingin tinggal di sana dan kemungkinan besar akan keluar.

Jadi masalah merupakan Pra-penelitian yang artinya mengumpulkan informasi kunci terkait topik yang berpotensi dengan memanfaatkan berbagai sumber referensi. Proses pra-riset dapat meliputi pengamatan langsung terhadap masalah di lapangan, perumusan masalah, pengembangan kerangka berpikir, hingga penyusunan proposal penelitian.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik memilih judul dalam penulisan ini, yaitu: **"PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP RETENSI KARYAWAN DI CV GOLDEN MART GUNUNGSITOLI"**

36

## 1.2. Rumusan Masalah

latar belakang yang telah dipaparkan, permasalahan pada penelitian ini dirumuskan sebagai berikut.

1. apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap retensi karyawan di CV Golden Mart gunungsitoli.?
2. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap retensi karyawan di CV Golden Mart gunungsitoli.?

### 1.3. Batasan Masalah

Dalam memusatkan penelitian serta mempersempit ruang lingkup masalah utama yang diidentifikasi oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2019), "karena terbatasnya tenaga, dana, dan waktu, serta agar penelitian lebih terarah, peneliti tidak akan meneliti semua aspek dalam objek atau situasi sosial tertentu, melainkan harus menentukan fokus penelitian." Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka permasalahan yang akan diteliti dan dibahas dalam penelitian ini difokuskan pada pengaruh kepuasan kerja terhadap retensi karyawan di CV Golden Mart Gunungsitoli.

### 1.4. Tujuan dan manfaat penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap retensi karyawan di CV Golden Mart gunungsitoli
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap karyawan di CV Golden Mart gunungsitoli

#### 1.4.1. Manfaat penelitian

Manfaat dari pelaksanaan penelitian ini sebagai berikut:

##### 1. Bagi peneliti

Sebagai bahan penelitian yang merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan program studi manajemen strata satu (S-1) di universitas nias fakultas ekonomi.

##### 2. Bagi universitas nias fakultas ekonomi

Untuk memperluas wawasan dan memperkaya khasanah ilmu pengetahuan serta pengembangan di lingkungan universitas nias fakultas ekonomi.



3. Bagi Golden Mart gunungsitoli

Sebagai bahan acuan dalam menambah wawasan atau pemahaman tentang pentingnya pengaruh kepuasan kerja terhadap retensi karyawan di CV Golden Mart gunungsitoli.

4. Bagi penulis selanjutnya

Sebagai referensi penelian penelitian mendatang yang berkaitan dengan pengaruh kepuasan kerja terhadap retensi karyawan.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1. Kepuasan Kerja**

##### **2.1.1. Pengertian Kepuasan Kerja**

Kebutuhan manusia sangat beragam dari segi jenis dan tingkatan, sesuai dengan sifatnya. Selain itu, seseorang mempunyai keperluan yang condong tak terbatas, yang berarti bahwa keinginan mereka terus meningkat seiring zaman, serta seseorang secara terus menerus berusaha untuk memenuhi keinginannya dengan segala cara yang mereka bisa. Ketika seorang pekerja berfokus pada kepuasan di luar pekerjaannya, mereka cenderung lebih memperlakukan balas jasa daripada melakukan apa yang harus mereka lakukan. Ada pandangan para pakar yang sudah disebutkan sebelumnya, bahwa kepuasan kerja ialah hasrat pegawai terhadap pekerjaan mereka, baik senang maupun tidak senang. Perasaan ini mencakup hal-hal seperti kepuasan terhadap kerja sama tim, gaji yang diterima, dan faktor lainnya..

Kepuasan kerja, menurut Edy Sutrisno (2019, hlm. 74), ialah tindakan seorang pegawai pada pekerjaannya, meliputi keadaan pekerjaan, kolaborasi antar pegawai, kompensasi yang diterima, serta aspek fisik dan mental lainnya. Setiap orang yang bekerja mengharapkan bahwa pekerjaan mereka akan membuat mereka bahagia. Kepuasan kerja ini berdampak langsung pada hasil, diinginkan pimpinan. Oleh karena itu, pimpinan harus tahu tindakan yang dilakukan agar membuat pegawainya merasa puas dengan pekerjaan mereka. beberapa pengertian kepuasan kerja yang diberikan oleh para ahli:

Handoko (2020, 193) mengatakan kepuasan kerja adalah ketika seorang karyawan memiliki persepsi positif atau negatif tentang pekerjaannya. Kepuasan kerja berkaitan dengan perasaan tanggungjawab serta kesetiaan pegawai harus memiliki cerminan dari aspek emosional terhadap perusahaannya. Ini karena perilaku karyawan

terhadap pekerjaannya dan berbagai pengalaman yang mereka alami di lingkungan kerja..

Namun, <sup>9</sup>kepuasan kerja, menurut Hasibuan (2017), <sup>36</sup>adalah tindakan perasaan yang positif dan menyukai pekerjaannya. Moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja mencerminkan perspektif ini. Kepuasan kerja dapat dirasakan baik di tempat kerja maupun di luarnya, atau kombinasi keduanya. Kesenangan yang diperoleh dari keberhasilan kerja, posisi, <sup>117</sup>pergantian, fasilitas, serta area kerja yang kondusif adalah bagian dari <sup>117</sup>kepuasan kerja dalam pekerjaan. Sebaliknya, <sup>117</sup>kepuasan kerja di luar pekerjaan berkaitan dengan apakah karyawan menerima balas jasa yang memungkinkan karyawan memenuhi kebutuhan hidupnya.

Menurut Handoko Sutrisno dalam Lita Wulantika (2019:2), kepuasan kerja ialah keadaan perasaan yang dialami seorang pegawai pada tugasnya. Perasaan ini dapat berupa perasaan positif atau negatif. Perilaku dan sikap seseorang sehari-hari, serta respons positif terhadap pekerjaan, menunjukkan tingkat kepuasan kerja seseorang. Perlu dipahami bahwa kepuasan kerja mendorong pekerja untuk bekerja lebih keras. Dalam konteks pekerjaan, kepuasan kerja adalah ketika seseorang menikmati penghargaan atas pekerjaan mereka, tempat kerja yang sesuai, perlakuan yang baik, kelengkapan yang memadai, dan lingkungan kerja yang menyenangkan. Balas jasa tetap penting, tetapi pegawai yang lebih bahagia pada pekerjaannya biasanya mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa.

Berdasarkan pemahaman di atas, bisa diambil kesimpulan yakni kepuasan kerja adalah rasa senang pegawai pada tugasnyakondisi kerja, dan hubungannya dengan kelompok, pimpinan, serta mitra kerja. Kepuasan kerja memungkinkan seorang karyawan berinteraksi dengan lingkungan kerjanya secara efektif, yang memungkinkan pekerjaan sesuai dengan harapan perusahaan.

Bagi organisasi, berbicara tentang kepuasan kerja berarti berusaha meningkatkan kinerja organisasi dengan cara mengubah cara para pekerja berperilaku di tempat kerja mereka. Perilaku karyawan yang mendukung pencapaian tujuan organisasi, bersama dengan penggunaan teknologi canggih, harus menjadi perhatian utama. Ketidakpuasan karyawan dapat menghasilkan kondisi yang merugikan bagi individu maupun organisasi. Ketidakpuasan ini dapat menyebabkan perilaku agresif atau sikap menarik diri dari masyarakat, seperti meninggalkan pekerjaan, sering tidak hadir, atau menghindari aktivitas organisasi. Sabotase, kesalahan sengaja dalam pekerjaan, menentang atasan, atau bahkan pemogokan adalah contoh perilaku agresif. Oleh karena itu, kepuasan karyawan adalah masalah penting yang mempengaruhi hasil kerja, serta ketidakpuasan yang dihubungkan dengan fase keluhan dan tuntutan yang tinggi. Karyawan yang sangat tidak puas cenderung melakukan sabotase atau agresi pasif..

#### 15 2.1.2. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak hal yang bisa mempengaruhi kepuasan karyawan; berdasarkan definisi kepuasan kerja yang telah disebutkan, kita tahu bahwa kepuasan ini sebagian besar mengandalkan pada individu karyawan sendiri dan bersifat subjektif. Namun, ada beberapa faktor umum yang memainkan peran penting dalam kepuasan kerja secara keseluruhan. Beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, menurut Sutrisno (2019, hlm. 77), sebagai berikut:

##### 1. Kesempatan Berkembang

termasuk peluang bisa memperoleh pengalaman kerja dan meningkatkan keterampilan saat bekerja.

##### 2. Keamanan Kerja

Perasaan karyawan saat bekerja sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang aman dan stabil.

3. Gaji/Upah <sup>8</sup>  
Tidak selalu tingkat kepuasan kerja lebih tinggi, dan jarang orang mengaitkan kepuasan kerja dengan gaji.
4. Perusahaan dan Manajemen  
penyelenggaraan yang baik dan perusahaan dapat menyediakan lingkungan kerja yang stabil, yang merupakan komponen penting dalam kepuasan karyawan.
5. Pengawasan dan Atasan  
Tidak adanya pengawasan dapat menyebabkan absensi dan pergantian karyawan yang tinggi. <sup>122</sup>
6. Faktor Intrinsik dari Pekerjaan  
Keterampilan yang diperlukan untuk pekerjaan, tingkat kesulitan, dan rasa bangga terhadap pekerjaan adalah beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. <sup>19</sup>
7. Kondisi Kerja  
Ini mencakup kondisi fisik tempat kerja seperti pencahayaan, ventilasi, parkir, dan kantin.
8. Aspek Sosial dalam Pekerjaan <sup>10</sup>  
Sikap sosial di lokasi kerja ialah salah satu dari faktor-faktor ini, yang berdampak pada tingkat kepuasan atau ketidakpuasan karyawan.
9. Komunikasi yang Lancar  
Meningkatkan kepuasan kerja sangat bergantung pada interaksi yang efektif antara manajemen serta pegawai serta transparansi atasan/pimpinan untuk menyimak, mengerti, serta menghargai pendapat maupun prestasi karyawan.
10. Fasilitas yang Memadai  
Jika karyawan memiliki fasilitas seperti asuransi kesehatan, libur, dana pension, mereka akan lebih bahagia.

### 2.1.3. Manfaat Kepuasan Kerja

Menurut Titisemito (2019, hlm. 89), jika suatu organisasi berhasil mempengaruhi kepuasan karyawan, organisasi tersebut akan mendapatkan banyak keuntungan, termasuk yang berikut.

1. Pekerjaan akan diselesaikan lebih cepat: Selain keuntungan langsung dari menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, hal ini juga akan membantu mengurangi jumlah pekerjaan yang harus dilakukan.
2. Ada kemungkinan penurunan kerusakan  
Kepuasan karyawan dapat ditingkatkan dengan mengurangi risiko pekerjaan.
3. mengurangi jumlah absensi  
101  
Kepuasan kerja karyawan sangat berpengaruh pada absensi; jika karyawan puas dengan pekerjaan mereka, absensi mereka akan turun karena mereka lebih bersemangat.
4. Jumlah perpindahan karyawan dapat dikurangi  
Pegawai akan bahagia dan senang pada pekerjaannya sehingga perpindahannya menjadi sedikit.
5. Ada kemungkinan untuk meningkatkan produktivitas kerja  
Dengan spirit kerja yang didorong dan kepuasan kerja yang tinggi, produktivitas pekerjaan dapat meningkat.

### 2.1.4. Dampak kepuasan kerja

34  
Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja sangat banyak diteliti dan dipelajari. Seringkali dianggap bahwa tingkat kepuasan atau ketidakpuasan karyawan memengaruhi perilaku dan hasil kerja mereka. Ini mencakup variabel terkait pekerjaan seperti kinerja dan tingkat pergantian karyawan, namun juga variabel non-pekerjaan seperti kesehatan maupun kesenangan hidup. penjelasan tentang bagaimana kepuasan kerja berdampak pada karyawan:

1. Menurut beberapa ahli, kepuasan kerja berkorelasi positif dengan motivasi kerja, gilirannya dapat Mengembangkan hasil kerja. Namun, penelitian lain menemukan bahwa kepuasan kerja tidak selalu berdampak positif pada kinerja. Ketika karyawan melakukan pekerjaan mereka dengan baik, organisasi akan menghargai output yang dihasilkan.
2. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ialah tindakan seseorang yang membantu rekan kerja atau organisasi mereka. Perilaku ini dapat mencakup perbuatan sukarela pegawai dalam menyokong mitra pada perusahaan.
3. Karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya mungkin mengambil perilaku menghindar, seperti ketidakhadiran atau pemindahan kerja, untuk menghindari pekerjaan yang tidak menyenangkan. teori mengatakan bahwa pegawai yang tidak senang dengan tugasnya cenderung mengambil tindakan menghindar secara permanen, seperti resign dari perusahaan, absen atau datang terlambat.
4. *Burnout* adalah kondisi psikologis atau stres emosional yang dirasakan di tempat kerja. Itu lebih merupakan reaksi emosional terhadap pekerjaan itu sendiri. Karyawan yang mengalami burnout akan menunjukkan gejala kelelahan emosional dan kurangnya motivasi untuk bekerja, tetapi mereka tidak akan depresi.
5. Ada beberapa informasi yang mendukung gagasan bahwa kepuasan kerja terkait dengan kesehatan fisik dan mental. Sebuah studi jangka panjang menemukan bahwa tingkat kepuasan kerja dapat menunjukkan panjang umur atau rentang kehidupan.
6. Perilaku kontraproduktif didefinisikan sebagai perilaku yang bertentangan dengan kewarganegaraan organisasi. Perilaku kontraproduktif mencakup tindakan karyawan yang merugikan organisasi, baik secara sengaja maupun tidak. Contoh perilaku ini termasuk agresif terhadap mitra, serangan pada perusahaan perusakan, serta perampokkan.

7. Interaksi antara kehidupan di luar pekerjaan dan pekerjaan sangat penting untuk memahami bagaimana pekerja merespons pekerjaannya. Bagaimana seseorang merasakan kehidupan secara keseluruhan adalah apa yang disebut kepuasan hidup.

116

### 2.1.5. Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja harus diukur secara objektif secara analisis serta sosialisasi secara nyata, yang merupakan pertanda kepuasan itu sendiri. Menurut Afandi (2018, hlm. 82), indikator kepuasan kerja termasuk yang berikut:

#### 1. Pekerjaan

Isi pekerjaan seseorang dengan elemen yang memuaskan

#### 2. Upah/gaji

Jumlah kompensasi yang diterima seseorang dipengaruhi oleh apakah pekerjaan dilakukan sesuai dengan kebutuhan yang adil.

#### 3. Periklanan

Jika seseorang ingin naik posisi, mereka memiliki peluang untuk berkembang.

#### 4. Penasihat

seorang yang selalu memberikan instruksi dalam aplikasi kerja

#### 5. Pekerja

Rekan kerja yang saling membantu untuk menyelesaikan tugas

94

## 2.2. Retensi Karyawan

### 2.2.1. Pengertian Retensi Karyawan

Retensi karyawan ialah ketika perusahaan mempertahankan karyawannya untuk tetap setia kepada perusahaan (Sumarni, 2017). Karena karyawan berkualitas tinggi adalah aset tak ternilai perusahaan, tujuan mempertahankan karyawan ialah agar mempertahankan sebanyak mungkin pegawai yang diakui perusahaan sebagai pegawai bermutu. Akibatnya, jikap yang memenuhi syarat keluar dari perusahaan, perusahaan akan kehilangan modal intelektualnya. Orang-



orang yang telah lama bekerja di perusahaan dan setia akan membawa nilai dan pengetahuan perusahaan ke berbagai proses organisasi.

Menurut Heathfield (2018), retensi ialah semua upaya yang diupayakan oleh perusahaan kepada karyawan yang produktif untuk mempertahankan organisasi. Dengan tetap berada di perusahaan, arus personel yang tidak disengaja dapat dikurangi yang tidak dilaksanakan oleh pegawai yang berharga. Perekrutan dan retensi pekerjaan juga dapat membantu menarik orang untuk bergabung dengan organisasi dan mempertahankan karyawan. Retensi adalah komponen penting. Ini adalah proses yang dimaksudkan dapat menarik, melatih, mempertahankan, dan memanfaatkan individu dengan keterampilan dan bakat yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan saat ini dan masa depan dengan mengembangkan proses yang lebih baik dan meningkatkan produktivitas tempat kerja melalui strategi atau sistem yang terintegrasi.

Manajemen menggunakan retensi karyawan untuk mempertahankan karyawan yang kuat selama waktu tertentu. Bila pegawai tak mampu meningkatkan potensinya dan tidak dihormati oleh perusahaan, mereka akan frustrasi dan keluar. Mempertahankan retensi karyawan yang tinggi dapat meningkatkan efisiensi dan kinerja perusahaan karena retensi yang tinggi akan mengurangi turnover (Oladapo, 2016). Perusahaan akan menghemat uang, salah satunya keperluan seleksi dan rekrutmen.

Menurut Ahlrichs (2018), retensi karyawan terarah pada regulasi organisasi dalam mempertahankan pegawai keluar dari perusahaan. Ini penting bagi bisnis untuk mempertahankan karyawan yang berpotensi sebab mempertahankan pegawai lebih penting dibanding merekrut dan memilih pegawai baru.

Salah satu masalah terpenting dalam sebuah perusahaan atau organisasi adalah bagaimana mempertahankan karyawan. Untuk itu, pengusaha harus menyadari bahwa mempertahankan karyawan adalah fokus sumber daya manusia yang terus-menerus dan tanggung jawab

pimpinan. resign secara sukarela bisaterjadi karena berbagai alasan, seperti karir, gaji, pengawasan, lokasi geografis, dan alasan keluarga. Pemeliharaan ialah pekerjaan yang memelihara atau mengoptimalkan keadaan fisik, emosional diri, serta tindakan pegawaidengan tujuan untuk mempertahankan loyalitas kepada perusahaan dan melakukan pekerjaan yang efektif untuk membantu mencapai tujuan perusahaan.

### 2.2.2. Tujuan Retensi Karyawan

Sudah menjadi masalah utama bagi banyak organisasi untuk mempertahankan pegawai. Untuk itu, sangat vital bagi perusahaan untuk menyadari bahwa retensi karyawan berarti atensi sumber daya manusia (SDM) yang berkesinambungan serta tanggungjawab yang penting bagi semua pengawas dan menejer.

Josh Bersin (2023): Karena pasar tenaga kerja yang ketat, retensi karyawan lebih penting dari sebelumnya. Fokus perusahaan harus pada kesejahteraan karyawan, fleksibilitas kerja, dan pengembangan karir. McKinsey & Company (2023): Menegaskan bahwa pengalaman kerja yang baik dan budaya kerja yang inklusif sangat penting untuk retensi. Mereka menemukan bahwa jika karyawan merasa dihargai dan diberdayakan, mereka lebih cenderung untuk bertahan. Spirit kerja, sikap, dan kesetiaan pegawai akan menurun jika pemeliharaan pegawai kurang diperhatikan..

Pemeliharaan adalah perjuangan untuk meningkatkan keadaan jasmani, kejiwaan, dan sikap karyawan sehingga tetap setia dan pencapaian kinerja agar mencapai tujuan perusahaan. Disebutkan juga bahwa tujuan pemeliharaan adalah:

- a. Untuk meningkatkan hasil kerja karyawan,
- b. Meningkatkan disiplin karyawan, mengurangi absensi, dan meningkatkan kesetiaan karyawan.
- c. Memberi karyawan kenyamanan, keamanan, dan kesehatan.
- d. Meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarga mereka.
- e. Memperbaiki perilaku dan kondisi mental dan fisik karyawan

- f. Mengurangi masalah dan menciptakan suasana yang damai.
- g. Mengoptimalkan proses pengambilan karyawan

Sedangkan metode-metode pemeliharaan (Hasibuan 2000) adalah:

- a. Komunikasi
- b. Kompensasi
- c. Kesehatan karyawan
- d. Kesadaran dan keselamatan dalam lingkungan tempat kerja
- e. Hubungan bisnis

8

### 2.2.2. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Retensi Karyawan

Menurut Mathias dan Jackson dalam Nasir et al., 2020, ada sejumlah faktor yang memengaruhi retensi karyawan; ini termasuk:

1. **Komponen Organisasi:** Beberapa komponen organisasi memengaruhi apakah pegawai akan tetap atau keluar dari perusahaan. Tempat-tempat yang mempunyai budaya serta value yang baik dan unik, serta manajemen organisasional yang mempunyai rencana masa depan serta tujuan yang terarah, condong mempunyai tingkat retensi karyawan yang sangat tinggi. Organisasi yang memiliki karyawan yang merasa dijaga dengan baik serta berkelanjutan dan keamanan kerja yang tinggi juga condong mempunyai tingkat retensi karyawan yang lebih tinggi.

"Kultural organisasi" merujuk pada kumpulan nilai, prinsip, dan perilaku yang diterima oleh individu dalam sebuah organisasi. Banyak pekerja, termasuk teknis, profesional, dan administratif, telah meninggalkan perusahaan karena budaya yang kurang menghargai. Sebaliknya, menciptakan budaya yang menghargai dapat menjadikan perusahaan lebih menarik bagi karyawan. Nilai-nilai organisasi dianggap sebagai faktor utama yang mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bekerja di tempat kerja mereka saat ini..

5 Ketika perusahaan memiliki tujuan yang jelas yang membuat manajer dan karyawan bertanggung jawab untuk mencapainya, pekerja percaya pada pemimpin organisasi kantor. 5 Sebaliknya, organisasi yang memiliki tingkat kontinuitas kerja yang tinggi cenderung memiliki retensi karyawan yang lebih tinggi. Komponen organisasional lain yang memengaruhi retensi karyawan termasuk strategi, peluang, dan manajemen organisasi, serta bagaimana pandangan atau persepsi karyawan tentang kualitas perencanaan masa depan dari kepemimpinan organisasi..

- 2 Tingkat retensi karyawan sangat dipengaruhi oleh peluang karir yang tersedia dalam organisasi. Orang memilih pekerjaan mereka saat ini dan tetap tinggal karena mereka ingin tumbuh secara pribadi. Faktor-faktor penting yang mendukung ini termasuk pelatihan terus-menerus yang diberikan oleh perusahaan, Program bimbingan dan pengembangan karir untuk karyawan, serta perencanaan karir yang terorganisir oleh perusahaan, merupakan elemen penting dalam pengembangan profesional. Menurut Poerwadarminta dalam Donosuko (2019), karier didefinisikan sebagai kemajuan dalam kehidupan seseorang, termasuk peningkatan dan kemajuan dalam pekerjaan atau jabatan, yang dicapai melalui kerja keras dan disiplin.
3. Karyawan biasanya menerima kompensasi dalam bentuk gaji, insentif, dan tunjangan. Terlepas dari kenyataan bahwa ketiga hal ini merupakan komponen penting yang mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap atau keluar dari organisasi, ada lebih dari satu faktor yang mempengaruhi keputusan tersebut. Jika karyawan menerima penghargaan yang kompetitif, mereka cenderung bertahan. Penghargaan ini dapat berupa gaji dan tunjangan yang sebanding dengan pasar, penghargaan berbasis kinerja, pengakuan atas kontribusi mereka, dan bonus dan tunjangan khusus..

Ketika hal-hal seperti ini terjadi, penghargaan memerlukan pengakuan dan kompensasi. Salah satu aspek yang paling penting

dari kompensasi adalah sistem pembayaran yang kompetitif, yang berarti bahwa gaji dan tunjangan harus sebanding dengan standar industri dan sebanding dengan kemampuan, pengalaman, dan kinerja karyawan. Ketidakadilan dan dominasi dapat terjadi jika <sup>5</sup> seorang karyawan mendapatkan kenaikan gaji yang sama dengan karyawan lain yang kurang produktif dan sering absen..

4. Rancangan Tugas: Sifat tugas dan pekerjaan yang dilakukan adalah faktor utama yang mempengaruhi retensi karyawan. Rancangan <sup>5</sup> yang baik harus mempertimbangkan tanggung jawab dan otonomi karyawan, fleksibilitas kerja, kondisi kerja yang baik (baik secara fisik maupun non-fisik), dan keseimbangan kerja atau kehidupan karyawan. Faktor-faktor fisik dan lingkungan kerja yang aman juga harus dipertimbangkan. Ini akan berdampak pada tekanan beban kerja jika pekerjaan tidak dapat disesuaikan. Jika perusahaan ingin mempertahankan karyawannya, mereka harus melihat pekerjaan mereka. Karyawan cenderung mencari pekerjaan lain jika terlalu banyak tuntutan..
5. Kualitas hubungan yang dibangun di dalam organisasi adalah komponen terakhir yang mempengaruhi retensi karyawan. Hubungan karyawan mencakup interaksi antar rekan kerja, dukungan dari atasan atau manajemen, dan sikap yang sama rata serta bebas diskriminasi pada pegawai. Sangat sedikit karyawan dalam sebuah perusahaan yang dapat menyelesaikan pekerjaan mereka sendiri tanpa bantuan orang lain. Karena hubungan yang tidak harmonis dengan rekan kerja, banyak orang keluar dari perusahaan. Berorganisasi pada dasarnya berarti membentuk <sup>5</sup> tim atau kelompok orang yang bekerja sama dan mendukung satu sama lain untuk mencapai tujuan organisasi. Kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuan tersebut sangat bergantung pada kemampuan untuk membentuk tim yang kuat.

### 2.2.3. Manfaat Retensi Karyawan

Manfaat dari mempertahankan karyawan termasuk, menurut Suparyadi (2016:350):

1. Jika operasi organisasi berjalan lancar dan semua karyawan dapat fokus sepenuhnya pada pekerjaan mereka, organisasi akan stabil. Dalam situasi seperti itu, karyawan akan memanfaatkan semua sumber daya organisasi, kemampuan mereka, dan jaringan kerja internal dan eksternal.
2. Ketika karyawan yang telah bekerja selama beberapa tahun memahami visi dan misi perusahaan dan menjalankan tugas mereka sesuai dengan visi dan misi tersebut, agar menggapai maksud perusahaan menjadi lebih dikendalikan.
3. Budaya organisasi bisa diterapkan dengan benar karena pegawai yang lebih senior telah mengetahui kebiasaan organisasi dan memiliki garis besar yang jelas tentang apa yang mesti dilakukan pada tugasnya di tempat kerja.
4. Karyawan yang telah lama bekerja telah benar-benar menyesuaikan diri dengan tempat kerja mereka. Mereka tidak hanya merasa nyaman di lingkungan mereka, tetapi mereka juga sangat akrab dengannya, sehingga mereka dapat memanfaatkannya sepenuhnya.
5. Karyawan yang sudah lama bekerja biasanya telah membangun koneksi kerja, baik didalam maupun diluar, yang terpenting bisa memperlancar dan mendukung pelaksanaan tugas. Akibatnya, mereka biasanya tidak menghadapi kesulitan dalam menjalankan pekerjaan karena jaringan kerja yang telah mereka bangun.
6. Karyawan yang memilih untuk bertahan lama menunjukkan bahwa mereka sangat berkomitmen pada perusahaan mereka. Komitmen ini sangat penting bagi perusahaan, terutama dalam menghadapi masalah SDM di masa depan dan membantu perusahaan mencapai tujuannya.

#### 2.2.4. Indikator Retensi Karyawan

92

Menurut Rini et al. (2019), indikator retensi karyawan adalah sebagai berikut:

##### 1. Komponen organisasi

Beberapa aspek organisasi dapat memengaruhi keputusan pekerja untuk tetap atau meninggalkan perusahaan. Filosofi dan budaya organisasi, strategi dan peluang yang tersedia, dan kontinuitas kerja adalah beberapa dari komponen ini. Tingkat perputaran karyawan cenderung lebih rendah di perusahaan dengan budaya, nilai, dan nilai yang kuat.

13

##### 2. Peluang karir

Dalam administrasi sumber daya manusia, istilah "karir" merujuk pada semua pekerjaan atau jabatan yang dilakukan seseorang selama karirnya. Pengembangan karir menggambarkan proses di mana seseorang naik ke posisi yang lebih tinggi dalam perusahaan sesuai dengan jalur karir yang telah ditetapkan perusahaan.

109

22

##### 3. Penghargaan

Dalam situasi seperti ini, penghargaan melibatkan pengakuan dan kompensasi. Salah satu elemen penting dari kompensasi adalah praktik yang kompetitif, yang berarti gaji dan tunjangan harus sesuai dengan harapan karyawan berdasarkan pengalaman kerja dan kinerja mereka.

5

##### 4. Rancangan pekerjaan

Sifat pekerjaan yang dilakukan adalah faktor utama yang mempengaruhi retensi karyawan. Keputusan seseorang untuk tetap bekerja di tempat kerja mereka dapat dipengaruhi oleh berbagai aspek pekerjaan tersebut. Mengingat bahwa karyawan menghabiskan banyak waktu di tempat kerja, mereka mengharapkan tempat kerja yang dilengkapi dengan peralatan dan teknologi terbaru, serta lingkungan kerja yang sesuai dengan tugas mereka.

5

## 5. Hubungan karyawan

Faktor terakhir yang mempengaruhi retensi karyawan adalah motivasi dari pimpinan dan hubungan dengan mitra. Pimpinan juga meningkatkan retensi dengan menerapkan sikap yang bijaksana dan tidak keterpihakkan, memberikan keluasan pekerjaan, memberikan apresiasi hasil kerja karyawannya, dan dukungan peningkatan jenjang posisi pekerjaan.

### 2.2.5. Pentingnya Retensi Karyawan

Menurut Gunawan (2011), retensi karyawan ialah komponen penting yang harus selalu diperhatikan oleh perusahaan. Tingkat retensi yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan setia dan perusahaan dapat mempertahankan karyawan saat mereka membutuhkan. Sebaliknya, perusahaan dengan retensi rendah kemungkinan besar mengalami rotasi pegawai yang tinggi, yang pada selanjutnya bisa memengaruhi kinerja perusahaan.

### 2.3. Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya menjadi referensi penting untuk peneliti saat melakukan penelitian, memungkinkan peneliti untuk mendukung teori yang mereka gunakan dalam penelitian mereka. Meskipun mereka tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama, peneliti menggunakan penelitian lain sebagai acuan untuk memperkaya materi penelitian mereka. Berikut ini adalah daftar penelitian sebelumnya yang terkait dengan penelitian peneliti.



**Tabel 2.1**  
Penelitian terdahulu

NO	Nama	Judul	Metode Penelitian	Hasil	Perbedaan
1	Putu Suindra dkk (2018)	25 Pengaruh kompensasi, kepuasan kerja dan pengembangan karir terhadap retensi karyawan Di Batur Natural Hot Spring Bangli	Metode kuantitatif	Berdasarkan analisis yang dilakukan menggunakan SPSS 24.0 Windows, nilai signifikansi (sig.) diperoleh sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Akibatnya, H <sub>0</sub> ditolak pada tingkat signifikansi 0,05, sedangkan H <sub>1</sub> diterima. Kesimpulannya, variabel terikat rete karyawan (Y) dipengaruhi secara signifikan oleh kompensasi (X1), kepuasan kerja (X2), dan pengembangan karir (X3). Variabel-variabel ini dipengaruhi baik secara bersamaan maupun secara serempak.	1. Meskipun penelitian sebelumnya menggunakan regresi linear berganda, penelitian ini menggunakan regresi linear sederhana.
2	Lisdayanti, dkk (2015)	33 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan Pada Pt Bumi Sari Prima Pematangsiantar	Metode kuantitatif	Kepuasan kerja berdampak positif pada retensi karyawan, menurut hasil pengujian regresi, yang menunjukkan persamaan $\hat{Y} = 26,744 + 1,289X$ .	1. Sementara penelitian sebelumnya menggunakan deskripsi kuantitatif, penelitian ini hanya menggunakan metode kuantitatif.  2. Beberapa lokasi penelitian berbeda

3	Rismayanti, dkk(2023)	<p>68</p> <p>Analisis Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan Di The Royal Santrian</p>	Metode kualitatif	<p>9</p> <p>Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap retensi karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap retensi karyawan, dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap retensi karyawan, menurut hasil uji 83 fisien determinasi, uji F, dan uji t.</p>	1.Sementara penelitian sebelumnya menggunakan uji F dan uji t, penelitian ini hanya menggunakan uji t.
---	-----------------------	---	-------------------	---	--

Sumber: olahan peneliti 2024

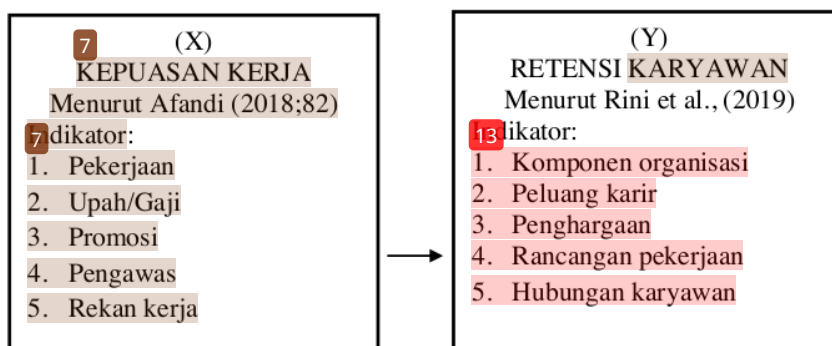
25

## 2.4. Kerangka Pemikiran

Menurut sugiyono (2017:60) mengemukakan bahwa kerangka berpikir adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai isu penting. Kerangka berpikir berfungsi untuk menjelaskan alur konsep dari penelitian yang hendak penulis lakukan. Maka dengan ini penulis dapat menggambarkan kerangka berpikir penelitian sebagai berikut:

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Berpikir**

Sumber :Olahan peneliti 2024



## 2.5 Hipotesis Penelitian

Menurut Fraenkel dan Wallen, hipotesis penelitian adalah tanggapan sementara terhadap rumusan masalah. Penelitian pendekatan Kuantitatif) oleh Muhammad Darwin et al., (2021) mengartikan hipotesis sebagai ramalan tentang apa yang mungkin terjadi dalam penelitian. Akibatnya, hipotesis penelitian ini adalah:

Ha: Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap retensi karyawan di CV.Golden Mart Gunungsitoli.

Ho: Tidak ada pengaruh kepuasan kerja terhadap retensi karyawan di CV.Golden Mart Gunungsitoli.

**METODE PENELITIAN****3.1. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di CV Golden Mart Gunungsitoli, Jln. Diponegoro Sifalaete Tabaloho, Sumatera Utara.

**3.2. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian kuantitatif ini akan memeriksa data empiris tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap retensi karyawan. Menurut Sugiyono (2018:13), positivisme, atau data konkrit, adalah dasar metodologi penelitian data kuantitatif. Metode ini menggunakan statistik untuk mengukur data penelitian untuk sampai pada kesimpulan tentang masalah.

**3.3. Variabel Penelitian**

Segala sesuatu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan informasi tentangnya dapat ditarik kesimpulan disebut variabel penelitian (Sugiyono, 2019:68). Variabel penelitian dapat berupa sifat, karakteristik, atau nilai seseorang, objek, atau kegiatan yang mengalami perubahan yang dimaksudkan untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Variabel penelitian ini adalah:

## a. Variabel Bebas (X)

Kepuasan kerja (X) adalah variabel bebas yang mempengaruhi variabel lain dalam penelitian ini.

## b. Variabel Terikat (Y)

Retensi karyawan adalah variabel terikat yang dipengaruhi oleh variabel lain dalam penelitian ini.

34  
**Table 3.1**  
**Operasi variabel Penelitian**

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Teori
kepuasan kerja (X)	Kepuasan kerja adalah ukuran seberapa puas seorang karyawan dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja mencakup hal-hal seperti kondisi kerja, gaji, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, kesempatan untuk maju, dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Produksi yang lebih baik, komitmen yang lebih besar terhadap perusahaan, dan tingkat absensi dan pergantian karyawan yang lebih rendah biasanya berkorelasi dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pekerjaan</li> <li>• Upah/Gaji</li> <li>• Promosi</li> <li>• Pengawas</li> <li>• Rekan kerja</li> </ul>	Menurut Afandi (2018, hlm. 82)
Retensi karyawan (Y)	Upaya sebuah perusahaan untuk mempertahankan karyawannya dan mencegah mereka meninggalkan, terutama mereka yang berprestasi tinggi. Retensi karyawan ialah bagian penting dari manajemen sdm karena kehilangan karyawan, terutama mereka yang berprestasi, dapat menyebabkan berbagai masalah seperti penurunan produktivitas, hilangnya pengetahuan dan keterampilan, dan hilangnya sumber daya manusia.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Komponen organisasi</li> <li>• Peluang karir</li> <li>• Penghargaan</li> <li>• Rancangan pekerjann</li> <li>• Hubungan karyawan</li> </ul>	Menurut Rini et.,al (2019)

*Sumber: olahan peneliti 2024*

### 7 3.4. Populasi Dan Sampel

#### 3.4.1. Populasi

Sugiyono (2018:80) menyatakan bahwa populasi ialah generalisasi dari subjek atau objek yang dipilih oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian sampai pada kesimpulan. Akibatnya, penelitian ini melibatkan 30 karyawan CV Golden Mart Gunungsitoli.

### 3.4.2. Sampel

Menurut Sugiono (2018), sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki karakteristik tertentu. Dua metode yang dapat digunakan untuk menghitung ukuran sampel dalam penelitian adalah estimasi penelitian dan statistik. Dalam penelitian ini, teknik sampel jenuh atau sensus digunakan, yang berarti setiap anggota populasi yang berjumlah 30 orang dianggap sebagai sampel, dan teknik nonprobability digunakan, yang berarti setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang berbeda untuk dipilih sebagai sampel.

### 3.5. Instrumen Penelitian

Sugiyono (2018:45), alat penelitian ialah alat yang dipergunakan dalam mengukur fenomena alam dan sosial yang diamati. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan instrumen seperti angket dan kuesioner..

Sugiyono (2017:143) membagi jenis pertanyaan angket menjadi dua kategori, yaitu:

1. Angket terbuka meminta peserta untuk menuliskan uraian tentang sesuatu.
2. Angket tertutup meminta peserta untuk memilih salah satu alternatif jawaban dari semua pertanyaan yang tersedia.

Berdasarkan pendapat di atas, penelitian ini menggunakan jenis angket tertutup karena responden hanya perlu memilih salah satu pilihan jawaban yang tersedia untuk setiap pertanyaan..

Penelitian ini menggunakan skala likert, yang, menurut Sugiyono (2019:146), "digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.".

**Tabel 3.2**  
**skor dan skala likert**

No.	Jawaban	Skor
1	Sangat tidak setuju P(STS)	1
2	Tidak setuju (TS)	2
3	Setuju (S)	3
4	Sangat setuju (SS)	4

Sumber: sugiyono ( 2019 :146)

## 2 3.6. Data Dan Teknik Pengumpulan Data

### 3.6.1. Data

Data, menurut Joko Sabtohadhi (2022:89), dapat didefinisikan sebagai segala fakta dan angka yang dapat digunakan untuk membuat informasi. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini dibagi menjadi dua kategori: data primer dan data sekunder.

#### a. Data Primer

Data ini adalah data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti dari sumber pertama atau dari angket dan hasil observasi di lokasi penelitian.

#### b. Data Sekunder

Data yang telah dikumpulkan sebelumnya dan diakses secara tidak langsung oleh peneliti melalui literatur, internet, media cetak, arsip, dan dokumen yang belum dipublikasikan disebut data sekunder.

### 3.6.2. Teknik Pengumpulan Data

Memperoleh data adalah tujuan utama penelitian. Jika peneliti tidak mengetahui metode pengumpulan data yang tepat, mereka tidak akan dapat memperoleh data yang memenuhi standar yang ditetapkan. Sugiono (2020:104) mengatakan bahwa metode berikut dapat digunakan untuk mengumpulkan data:

- a. Teknik observasi mengumpulkan data dengan melihat objek dan periode tertentu secara pribadi dan mencatat semua yang diamati.
- b. Teknik kuisioner mengumpulkan data dengan memberi responden seperangkat pertanyaan dan pernyataan tertulis untuk dijawab.

Berdasarkan pendapat di atas, peneliti menggunakan metode pengumpulan data yang disebut angket atau kuesioner; mereka mengirimkan angket atau kuesioner kepada responden. Untuk menguji analisis jalur dan korelasi, jawaban angket ini diolah dan dianalisis menggunakan program IBM SPSS versi 22.

Tabel 3.3

## Kisi-kisi Instrument penelitian

Variabel	Indikator	Item Kuisisioner	Skala
79 Kepuasan kerja (X)	a. Pekerjaan	1 dan 2	Likert
	b. Upah/gaji	3 dan 4	Likert
	c. Promosi	5 dan 6	Likert
	d. Pengawas	7 dan 8	Likert
	e. Rekan kerja	9 dan 10	Likert
Retensi karyawan (Y)	113 a. Komponen organisasi	37 1 dan 2	Likert
	b. Peluang karir	3 dan 4	Likert
	c. Penghargaan	5 dan 6	Likert
	d. Rancangan pekerjann	7 dan 8	Likert
	e. Hubungan karyawan.	9 dan 10	Likert

Sumber: Olahan Peneliti 2024

51

## 3.7. Teknik Analisis Data

Langkah-langkah yang diambil dalam penelitian ini untuk mengumpulkan dan menganalisis data yang diperoleh adalah sebagai berikut:

## a. Verifikasi data

Verifikasi data adalah prosedur yang digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan angket yang telah diisi dan diberikan kepada peserta penelitian untuk memastikan bahwa data yang dimasukkan ke dalam angket adalah identik dengan data dari sumber aslinya.

## b. Pengolahan Angket

"Angket adalah pertanyaan yang diberikan peneliti kepada responden tentang masalah yang akan diteliti dan jawaban responden yang diberi nilai" (Sugiyono, 2018:75). Dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan skala likert, yang diusulkan oleh Sugiyono (2018:86), yang dimaksudkan untuk mengukur pendapat dan perspektif responden tentang lokasi penelitian. Skala ini terdiri dari beberapa kriteria yang memiliki nilai yang sebanding.:

Opsi "Sangat setuju", diberi bobot 4

Opsi "Setuju", diberi bobot 3

Opsi "Tidak Setuju", diberi bobot 2



Opsi “Sangat Tidak Setuju”, diberi bobot 1

Dalam analisis data, proses mencari dan menyusun secara sistematis diperoleh dari hasil observasi dan kuisisioner. Data penelitian ini akan dianalisis menggunakan alat statistik dengan bantuan software statistik.

### 3.7.1. Uji Validitas Data

Uji validitas digunakan oleh Ghozali (2021:51) untuk menentukan apakah suatu kuisisioner sah atau tidak. Sebuah pertanyaan atau kuisisioner dikatakan sah atau valid apabila mampu menunjukkan kecenderungan nilai kebenaran.

Uji validitas menilai kemampuan suatu alat untuk mengukur variabel atau ide yang dimaksud dengan akurat dan konsisten. Uji validitas dapat dilakukan dengan berbagai metode seperti uji validitas isi, uji validitas konstruksi, atau uji validitas kriteria tergantung pada jenis instrumen dan tujuan penelitian. Hasil uji validitas ini akan membantu menentukan seberapa andalnya instrumen tersebut untuk digunakan dalam pengumpulan data dan analisis penelitian (Sugyono 2017), untuk mengetahui skor masing-masing item pertanyaan valid atau tidaknya, maka ditetapkan dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Untuk menghindari pertanyaan yang tidak jelas, hapus kata-kata yang menimbulkan keraguan.
  2. Menambah item yang dibutuhkan untuk menghilangkan item yang dianggap tidak relevan.
  3. Memperbaiki pertanyaan yang tidak jelas
  4. Memeriksa validitas kuisisioner penelitian
- Metode pengambilan keputusan untuk uji validitas adalah sebagai berikut:
1. Apabila nilai validitas  $>0,03$ , maka dapat dikatakan validitas
  2. Membandingkan  $r$  hitung  $> r$  tabel maka valid
  3. Signifikansi lebih kecil dari 0,5

### 3.7.2. Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas, menurut Ghozali (2018:45), adalah alat untuk mengevaluasi kuesioner dengan indikator konstruk atau variabel. Jika jawaban responden terhadap pernyataan menunjukkan nilai yang stabil atau konsisten yang dapat diukur secara periodik, variabel penelitian akan dapat digunakan.

Data yang telah diproses terlebih dahulu di Microsoft Excel akan disubstitusikan ke program pengolah data statistik IBM SPSS versi 22, menggunakan analisis reliabilitas Cronbach Alpha, Sugiyono (2018:220) adapun ketentuan yang harus diketahui.

1. Jika hasil  $\alpha \leq 0.6$  (nilai alpha lebih kecil dari 0,6) maka hasil perhitungannya tidak konsisten/tidak reliabel.
2. Jika hasil  $\alpha \geq 0,6$  (nilai alpha lebih besar dari 0,6) maka hasil perhitungannya konsisten/reliabel.

### 3.7.3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum menguji hipotesis, penelitian ini melakukan pengujian asumsi klasik untuk mengetahui dan menguji kelayakan model regresi yang digunakan. Model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

#### 3.7.3.1. Uji Normalitas Data

Ghozali (2021:149) memeriksa apakah model regresi variabel independen dan dependen memiliki distribusi normal. Dengan ketentuan berikut, setiap perhitungan statistik parametric memiliki asumsi normalitas sebaran, sehingga uji ini diperlukan.:

1. jika nilai signifikansi (Sig) kurang dari ( $<$ ) 0,05 maka dapat dikatakan distribusi data tidak normal.
2. jika nilai signifikansi (Sig) lebih dari ( $>$ ) 0,05 maka distribusi data adalah normal.

Nilai uji normalitas data dihitung dengan metode Kolmogorov-Smirnov, dengan asumsi bahwa distribusi data adalah normal jika nilai signifikansi (Sig) lebih besar dari ( $>$ ) 0,05. Uji ini akan diolah dengan menggunakan program IBM SPSS 22.

### 3.7.3.2. Uji Autokorelasi

Tujuan dari uji ini, menurut Ghozali (2018:111), adalah untuk menentukan apakah ada korelasi antara kesalahan pada periode  $t$  dan kesalahan di periode  $t-1$  dalam model regresi linear. Peneliti menggunakan pengujian run untuk menguji autokorelasi. Menurut Ghozali (2018:120), pengujian run dapat digunakan sebagai bagian dari statistik non-parametrik untuk mengetahui apakah ada korelasi yang tinggi antara residual. Berikut adalah dasar pengambilan keputusan:

1. Jika nilai *Asymp Sig.* (2-tailed)  $< (0,05)$  maka terdapat autokorelasi
2. Jika *Asymp. Sig* (2-tailed)  $> (0,05)$  maka tidak terdapat autokorelasi

Peneliti melakukan pengujian dengan menggunakan program IBM SPSS versi 22 untuk menentukan apakah ada autokorelasi.

### 3.7.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan uji heteroskedastisitas, menurut Ghozali (2021:178), adalah untuk mengetahui apakah ada atau tidak ketidaksamaan dalam model regresi. Jika perbedaan antara residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap ada, maka model regresi yang baik. Karena data cross-section mewakili berbagai ukuran, termasuk kecil, sedang, dan besar, sebagian besar data mengandung heteroskedastisitas. Peneliti akan menggunakan IBM SPSS versi 22 untuk menguji heteroskedastisitas. Berikut adalah dasar untuk pengambilan keputusan:

1. Jika  $c^2$  hitung  $< c^2$  tabel maka tidak terdapat heteroskedastisitas artinya tolak  $H_0$ .
2. Jika  $c^2$  hitung  $> c^2$  tabel maka terdapat heteroskedastisitas tidak tolak  $H_0$  atau model regresi dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas jika signifikansinya diatas tingkat kepercayaan 0,05 atau 5%.

### 3.7.4. Uji Koefisien Korelasi (R)

Ghozali (2018) melakukan uji koefisien korelasi untuk mengidentifikasi korelasi dan membuktikan hipotesis bahwa dua variabel akan berkorelasi jika keduanya berbentuk rasio atau interval. Jika koefisien korelasi menghasilkan nilai yang positif, maka kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang searah, yang dikenal sebagai korelasi positif. Jika variabel bebas meningkat, variabel terikat juga meningkat. Test ini dilakukan menggunakan IBM SPSS 22.

### 3.7.5. Uji Koefisien Determinan ( $R^2$ )

Untuk menentukan bentuk hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel tidak bebas (Y), peneliti akan memsubsiskan variabel bebas (X) dengan variabel tidak bebas (Y). Oleh karena itu, koefisien determinan digunakan untuk mengetahui presentase kontribusi variabel X terhadap variabel Y. Supangat (2017:341) yang dimaksud dengan koefisien determinan adalah bentuk presentase (%) yang menunjukkan besarnya kekuatan.

### 3.7.6. Regresi Linear Sederhana

Menurut Supat (2017:334), sebuah jenis korelasi yang menghubungkan variabel bebas (X) dengan variabel tidak bebas (Y) disebut regresi linear sederhana. Oleh karena itu, peneliti akan mesubtitusikan data dengan menggunakan program IBM SPSS versi 22.

Bika tingkat signifikan kurang dari 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel kepuasan kerja; dengan kata lain, ada penugaruh variabel kepuasan kerja (X) terhadap variabel retensi karyawan (Y). Sebaliknya, jika tingkat signifikan lebih dari 0,05, maka model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel kepuasan kerja; dengan kata lain, tidak ada pengaruh variabel kepuasan kerja (X) terhadap variabel retensi karyawan (Y).

### 3.7.7. Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah jenis pengolahan data statistik yang bertujuan untuk membuat keputusan tentang asumsi-asumsi atau untuk menguji kebenaran fenomena..

Uji hipotesis sangat penting untuk penelitian kuantitatif, menurut Moloeng (2020:43). Tujuan uji hipotesis adalah untuk menentukan nilai signifikan yang mempengaruhi kenyataan, baik secara persial atau hubungan antara variabel X, serta korelasi simultan antara semua variabel independen terhadap variabel Y atau dependen.

Berdasarkan fakta bahwa ada dua variabel dalam penelitian ini, para peneliti hanya menggunakan uji t berikut.:

a. Uji t

Tujuan dari uji t adalah untuk menentukan apakah variabel independen (kepuasan kerja) atau variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel Y (retensi karyawan) atau dependen. Dengan uji statistik t (Ghojali, 2016).

1. Jika nilai signifikan uji t  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  di tolak. Artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikan uji t  $< 0,05$  maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  di terima. Artinya ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Untuk mendapatkan nilai perhitungan di atas, data harus diproses terlebih dahulu dengan Microsoft Excel. Kemudian, data yang dihasilkan akan dimasukkan ke dalam program pengolah data statistik, yaitu IBM SPSS versi 22.

### 3.8. Jadwal Penelitian

Peneliti akan melakukan penelitian di CV. Golden Mart gunungstoli, Penulis membuat jadwal sebagai panduan.

**Table 3.4**  
**Jadwal penelitian**

N	Uraian	Tahun 2024
---	--------	------------

o	kegiatan	Janua ri	Februa ru	Mar et	Apr il	M ei	ju ni	Ju li	Agust us
1.	Pengajuan 85 ul								
2.	Penyusun an proposal								
3.	Seminar Proposal								
4.	Penelitian								
5.	Pengolaha n data								
6.	Ujian Sikripsi								

Sumber: olahan peneliti 2024

28

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Gambaran umum Lokasi penelitian

##### 4.1.1. Sejarah singkat objek penelitian

Menurut hasil penelitian yang dilakukan di CV. Golden Mart Gunungsitoli, yang didirikan pada tanggal 6 Juni 2013, dan berlokasi di JL. Diponegoro KM.3 Kelurahan Sifalaete Tabaloho, Kecamatan Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli. CV. Golden Mart Gunungsitoli sudah beroperasi selama kurang lebih sembilan tahun. CV. Golden Mart adalah minimarket yang menawarkan kebutuhan sehari-hari makanan dan non-makanan.

Selain itu, CV. Golden Mart memiliki mekanisme untuk melaksanakan kegiatan perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan bisnis termasuk jumlah karyawan, jam kerja, istirahat, dan jam pulang, serta peraturan yang berlaku. Mainan, susu, tisu, snack, roti, permen, sabun, atk, sepatu dan sandal, pecah belah, pakaian anak-anak, sembako, dan banyak lagi di CV. Golden Mart..

Karyawan CV. Golden Mart bekerja dalam dua shift: shift pagi beroperasi dari jam 07.30 pagi hingga 15.30 pagi, dan shift malam beroperasi dari jam 15.00 pagi hingga 22.00 malam. Ada juga 20 menit istirahat untuk karyawan. Selain itu, CV. Golden Mart selalu mengadakan kebaktian sebelum dan sesudah pekerjaan setiap pagi dan pulang kerja..

Adapun susunan organisasi di dalam CV. Golden Mart yang terdiri dari:

1. Pemimpin
2. Kepala Gudang
3. Admin
4. Kasir
5. Karyawan Lorong/pramuniaga

Mekanisme kerja yang digunakan oleh masing-masing pekerja adalah sebagai berikut:

1. Pemimpin Tugas Pokok: Melaksanakan tanggung jawabnya sebagai pemimpin dengan mengawasi, membimbing, dan mengarahkan karyawannya untuk mencapai tujuan perusahaan.
2. Manajer Gudang

Tugas Pokok: Mengatur gudang, memperhatikan dan merapikan gudang, membantu manajer mengatur barang, membantu manajer menerima barang masuk, dan mengorder barang kosong.

3. Manajer

Tugas Pokok: Membuat pembukuan setiap bulan, menerima barang, dan menginput barang.

4. Pelayan

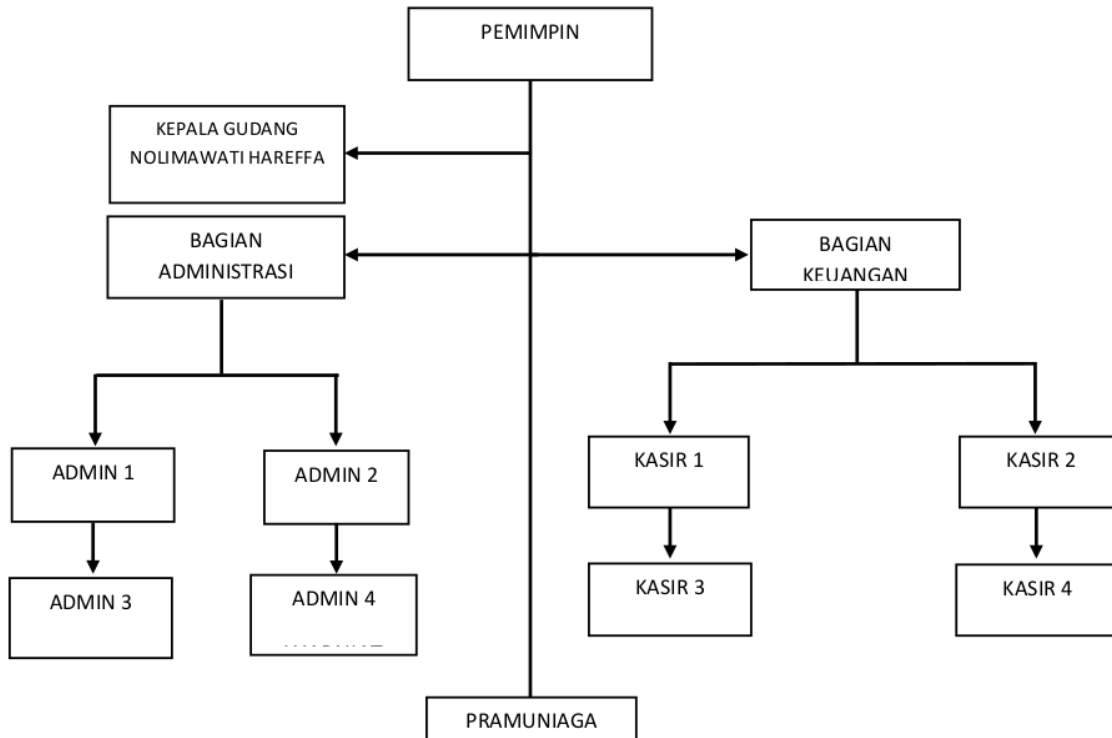
Tugas Pokok: Melaksanakan tugasnya dalam melayani pelanggan dan melayani transaksi di kasir dengan ramah.

5. Pekerja yang melayani sebagai pengantar

Tugas Pokok: Membantu kosumen mencari barang yang diinginkan dengan melayani setiap pembeli yang datang ke pasar.

Berikut gambar sruktur organisasi CV. Golden Mart Gunungsitoli

**Gambar 4.1**  
**sruktur organisasi CV. Golden Mart Gunungsitoli**



Sumber: CV. Golden Mart Gunungsitoli



2

#### 4.1.2. Gambaran umum responden

Penelitian ini berhasil karena lokasi penelitian mendukung responden untuk memberikan data dan informasi tentang "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan Di CV. Golden Mart Gunungsitoli."

Responden penelitian ini adalah karyawan CV Golden Mart. Mereka dibagi berdasarkan umur, jenis kelamin, pendidikan, dan pekerjaan mereka.

##### 4.1.2.1. Karakteristik Umur Responden

Berdasarkan data penelitian yang dibagikan melalui kuisioner, umur responden karyawan CV Golden Mart dikumpulkan, seperti yang ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 4.1  
Karakteristik responden berdasarkan umur

Umur	Jumlah responden	Presentase
15-20 tahun	10	33%
21-25 tahun	10	33%
26-30 tahun	8	27%
30-35 tahun	2	7%
Total	30	100%

Sumber: olahan peneliti 2024.

63

Tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa ada 30 karyawan di CV. Golden mart Gunungsitoli. Dari jumlah karyawan tersebut, yang berumur 18-20 tahun sebanyak 10 orang/33%, yang berumur 21-25 tahun sebanyak 10 orang/30%, yang berumur 26-30 tahun sebanyak 8 orang/27%, dan yang berumur 30-35 tahun sebanyak 2 orang/7%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa karyawan berumur produktif..

##### 4.1.2.2 Karakteristik Jenis Kelamin Responden

42

Data tentang jenis kelamin responden dikumpulkan melalui kuesioner, yang ditunjukkan di tabel berikut.:

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin**

Jenis kelamin	Jumlah responden	Presentase
Laki-laki	4	13%
Perempuan	26	87%
Total	30	100%

*Sumber: di olah oleh peneliti 2024.*

Menurut tabel 4.2 di atas, CV. Golden Mart Gunungsitoli memiliki lebih banyak karyawan perempuan daripada laki-laki. Ini karena ada 4 orang 13% laki-laki dan 26 orang 87% perempuan.

58

#### 4.1.2.3 Karakteristik Pendidikan Responden

Data tentang pendidikan responden diperoleh dari penelitian yang dilakukan melalui penyebaran kuisisioner, yang dapat dilihat di tabel berikut.:

16

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan**

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase
SMP	0	0%
SMA/SMK	24	80%
D3	0	0%
S1	6	20%
Total	30	100%

*sumber: olahan peneliti 2024*

121

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, dapat dilihat bahwa CV. Golden Mart Gunungsitoli memiliki Tingkat Pendidikan, dengan 24 orang/80% karyawan berpendidikan SMK/SMA, 6 orang berpendidikan S1, dan 0/0% karyawan berpendidikan SMP dan D3. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lebih banyak karyawan berpendidikan SMK/SMA daripada yang berpendidikan S1, D3, atau SMP.

#### 4.1.1.4 Karakteristik Masa Kerja Responden

2

Berdasarkan data penelitian yang dikumpulkan melalui penyebaran kuisisioner, data tentang pekerjaan responden dikumpulkan, yang dapat dilihat di tabel berikut.:

23

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan**  
**Masa Kerja**

Masa Kerja	Jumlah responden	Presentase
1-6 bulan	9	30%
1 Thn	7	23%
2 Thn	3	10%
5 Thn	1	3%
6 Thn	6	20%
7 Thn	3	10%
8 Thn	1	3%
Total	30	100%

*Sumber: Diolah oleh peneliti 2024*

Berdasarkan tabel 4.4 di atas dapat diketahui bahwa masa kerja karyawan di CV. Golden Mart Gunungsitoli selama 1-6 bulan berjumlah 9 orang/30%, 1 tahun berjumlah 7 orang/23%, 2 tahun berjumlah 3 orang/10%, 5 tahun berjumlah 1 orang/3%, 6 tahun berjumlah 6 orang/20%, 7 tahun berjumlah 3 orang/10%, 8 tahun berjumlah 1 orang/3%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa masa kerja karyawan di CV. Golden Mart Gunungsitoli yang paling lama/bertahan dalam Perusahaan yaitu 8 tahun dengan jumlah karyawan 1 orang.

## 4.2 Analisis Hasil Penelitian

### 4.2.1 Verifikasi Data

Tahap awal pengolahan data setelah data penelitian dikumpulkan melibatkan peneliti memverifikasi data untuk memastikan bahwa semua pernyataan dalam angket telah ditulis dengan benar. Selanjutnya, peneliti menganalisis angket untuk memastikan bahwa distribusi dan pengisian telah dilakukan sesuai rencana. Hasil verifikasi menunjukkan bahwa tiga puluh responden telah mengembalikan angket dalam kondisi baik dan lengkap sesuai dengan instruksi. Oleh karena itu, data dari responden diproses untuk digunakan sebagai bahan analisis penelitian ini.

### 4.2.2 Deskripsi Variabel penelitian

Studi ini melibatkan dua variabel: kepuasan kerja (X) dan retensi karyawan (Y). Angket yang didistribusikan kepada 30 responden terdiri dari 10 butir pertanyaan yang dirancang khusus untuk masing-masing variabel tersebut. Para responden telah menjawab setiap item pertanyaan yang berkaitan dengan variabel X dan Y secara menyeluruh sesuai dengan petunjuk yang diberikan. Tabel berikut menunjukkan detailnya.

**Tabel 4.5**  
**Jawaban responden sesuai**  
**Dengan alternatif jawaban variabel X**

No. Res	Item Pernyataan										Skor
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	
1	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	34
2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	33
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	4	3	4	3	4	3	4	2	4	3	34
5	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	28
6	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	36
7	3	2	4	4	4	3	4	3	3	3	33
8	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	36
9	3	3	4	3	4	3	3	3	2	4	32
10	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	35
11	3	3	2	4	2	3	2	3	2	4	28
12	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	36
13	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	35
14	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
15	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	38
16	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	31
17	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	35
18	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	25
19	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	35
20	3	2	2	3	2	4	2	3	2	2	25
21	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	24
22	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	27
23	3	4	2	3	2	2	4	4	3	3	30
24	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	27
25	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	34
26	1	3	3	2	2	1	1	3	1	2	19
27	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	38
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	38
30	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	27
JML	99	99	97	97	95	94	93	103	86	98	961

Sumber: Angket olahan Peneliti 2024

Setelah memproses data di atas, peneliti mengumpulkan jumlah responden berdasarkan alternatif jawaban. Misalnya, jika responden memilih alternatif SS = 4, alternatif S = 3, alternatif TS = 2 dan alternatif STS = 1, maka jumlah responden dari nomor kedua hingga nomor tiga puluh sesuai dengan jumlah alternatif jawaban yang dipilih..

Jumlah pilihan yang dipilih oleh responden digunakan untuk merekapitulasi jawaban. Hasilnya disusun berdasarkan alternatif jawaban yang telah dipilih, seperti yang ditunjukkan pada tabel di bawah ini.:

**Tabel 4.6**  
**Rekapitulasi jawaban responden sesuai dengan**  
**Alternatif jawaban variabel X**

No. Res	Alternatif				Jumlah	Skor
	SS	S	TS	STS		
1	4	6	0	0	10	34
2	3	7	0	0	10	33
3	10	0	0	0	10	30
4	5	4	1	0	10	34
5	8	0	2	0	10	28
6	6	4	0	0	10	36
7	4	5	1	0	10	33
8	6	4	0	0	10	36
9	3	6	1	0	10	32
10	5	5	0	0	10	35
11	2	4	6	0	10	28
12	6	4	0	0	10	36
13	5	5	0	0	10	35
14	8	2	0	0	10	38
15	8	2	0	0	10	38
16	2	6	1	0	10	31
17	5	5	0	0	10	35
18	0	5	5	0	10	25
19	5	5	0	0	10	35
20	1	3	6	0	10	25
21	0	3	7	0	10	24
22	0	7	3	0	10	27
23	3	4	3	0	10	30
24	0	7	3	0	10	27
25	4	6	0	0	10	34
26	0	3	3	4	10	19
27	8	2	0	0	10	38
28	10	0	0	0	10	40
29	8	2	0	0	10	38
30	0	8	1	1	10	27
JML	129	124	43	5	300	961

RATA-RATA	4,3	4,1	1,43	0,16	10	32,03
-----------	-----	-----	------	------	----	-------

Sumber : Angket di olah oleh peneliti 2024

Menurut tabel di atas, jawaban alternatif SS rata-rata 4,3, jawaban alternatif S 4,1, jawaban alternatif TS 1,43, dan jawaban alternatif STS 0,16. Hal yang sama juga berlaku untuk variabel Y, juga dikenal sebagai retensi karyawan, sebagai berikut.:

**Tabel 4,7**  
**Jawaban responden Sesuai Dengan**  
**Alternatif jawaban Variabel Y**

Sumber: Angket diolah oleh Peneliti 2024

No.	Item Pernyataan										Skor
Res	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	
1	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	32
2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	34
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	4	3	4	3	4	3	4	2	4	3	34
5	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	28
6	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	36
7	3	2	4	4	4	3	4	2	3	2	31
8	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	37
9	3	3	4	3	4	3	2	3	2	3	30
10	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	36
11	3	3	2	4	2	3	2	3	2	3	27
12	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	37
13	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	34
14	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
15	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
16	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	29
17	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	34
18	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	24
19	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	35
20	3	2	2	3	2	4	2	2	3	2	25
21	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	26
22	3	3	2	4	2	3	2	3	2	3	27
23	3	4	2	3	2	2	3	4	3	4	30
24	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	28
25	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	36
26	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	25
27	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	37
28	3	2	4	3	4	3	4	2	4	2	31
29	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	38

30	3	3	4	3	4	3	2	3	2	3	30
JML	100	98	97	99	96	97	87	96	90	98	958

Setelah memproses data di atas, peneliti mengumpulkan jumlah responden berdasarkan alternatif jawaban. Misalnya, jika responden memilih alternatif SS = 4, alternatif S = 3, alternatif TS = 2 dan alternatif TST = 1, maka jumlah responden dari nomor kedua hingga nomor tiga puluh sesuai dengan urutan..

Rekapitulasi dilakukan dengan mengubah jumlah opsi yang dipilih oleh responden. Hasilnya disusun berdasarkan alternatif jawaban, seperti yang ditunjukkan pada tabel di bawah ini.:

**Tabel 4.8**  
**Rekapitulasi jawaban responden sesuai dengan**  
**Alternatif jawaban variabel Y**

No. Res	Alternatif				Jumlah	Skor
	SS	S	TS	STS		
1	2	8	0	0	10	32
2	4	6	0	0	10	34
3	10	0	0	0	10	30
4	5	4	1	0	10	34
5	8	2	0	0	10	28
6	6	4	0	0	10	36
7	4	3	3	0	10	31
8	7	3	0	0	10	37
9	2	6	2	0	10	30
10	6	4	0	0	10	36
11	1	5	4	0	10	27
12	7	3	0	0	10	37
13	4	6	0	0	10	34
14	8	2	0	0	10	38
15	9	1	0	0	10	39
16	1	7	2	0	10	29
17	4	6	0	0	10	34
18	0	4	6	0	10	24
19	5	5	0	0	10	35
20	1	3	6	0	10	25
21	0	6	4	0	10	26
22	1	5	4	0	10	27
23	3	4	3	0	10	30

24	0	8	2	0	10	28
25	6	4	0	0	10	36
26	0	5	5	0	10	25
27	7	3	0	0	10	37
28	4	2	4	0	10	31
29	8	2	0	0	10	38
30	2	6	2	0	10	30
JML	125	127	48	0	300	958
RATA-RATA	4,1	4,2	1,6	0	10	31,9

Sumber: Angket di olah oleh peneliti 2024

Menurut tabel di atas, jawaban alternatif SS rata-rata 4,1, alternatif S 4,2, alternatif TS 1,6, dan alternatif STS 0.

#### 4.3 Uji Validitas Variabel X dan Y

Pada uji validitas, peneliti menyebarkan kuesioner kepada 30 orang responden untuk mengetahui apakah kuesioner itu sah atau tidak. Uji ini menentukan validitas setiap item pernyataan dalam instrumen penelitian. Kolom rhitung dan rtabel digunakan untuk menentukan apakah pernyataan tersebut valid jika nilai rhitung lebih besar dari rtabel. Nilai rtabel pada  $\alpha = 0,05$  dengan derajat bebas  $df = n-2 = 30 - 2 = 28$  pada uji dua arah adalah 0.3610.

##### I. Uji Validitas kepuasan kerja (X)

Uji validitas kuesioner untuk variabel kepuasan kerja (X) dalam penelitian ini dilakukan kepada 30 responden dengan rtabel sebesar 0.3610. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.9**  
**Uji Validitasi kepuasan kerja (X)**

No item	R-hitung	R-tabel	Signifikan	Keterangan
1	0,724	0,3610	0,05	Valid
2	0,610	0,3610	0,05	Valid
3	0,752	0,3610	0,05	Valid
4	0,678	0,3610	0,05	Valid
5	0,802	0,3610	0,05	Valid
6	0,714	0,3610	0,05	Valid
7	0,730	0,3610	0,05	Valid
8	0,614	0,3610	0,05	Valid
9	0,753	0,3610	0,05	Valid
10	0,643	0,3610	0,05	Valid

Sumber : Diolah oleh peneliti 2024 dengan SPSS 22.



63 Data ini dapat dilihat pada tabel 4.9. Semua butir pernyataan yang 18 berkaitan dengan variabel kepuasan kerja (X) memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari nilai r tabel. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa setidaknya sepuluh butir pernyataan yang berkaitan dengan variabel 2 kepuasan kerja (X) adalah valid dan layak untuk digunakan sebagai pengukuran variabel penelitian..

## 2. Uji Validitas Retensi karyawan (Y)

Uji validitas kuesioner untuk variabel Retensi karyawan (Y) dalam penelitian ini dilakukan pada 30 responden, dengan hasil r tabel sebesar 0,3610. Hasilnya dapat dilihat di tabel berikut: 23

**Tabel 4.10**

### 12 Uji Validitas Retensi karyawan (Y)

No item	R-hitung	R-tabel	Signifikan	Keterangan
1	0,753	0,3610	0,05	Valid
2	0,722	0,3610	0,05	Valid
3	0,743	0,3610	0,05	Valid
4	0,553	0,3610	0,05	Valid
5	0,735	0,3610	0,05	Valid
6	0,562	0,3610	0,05	Valid
7	0,628	0,3610	0,05	Valid
8	0,552	0,3610	0,05	Valid
9	0,546	0,3610	0,05	Valid
10	0,666	0,3610	0,05	Valid

Sumber : Diolah oleh peneliti 2024 dengan SPSS 22.

2 Pada tabel 4.10 menunjukkan semua butir pernyataan variabel Retensi karyawan (Y) memiliki nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel. Dengan demikian dapat disimpulkan 10 (sepuluh) butir pernyataan pada variabel Retensi karyawan (Y) tersebut dinyatakan valid dan sudah layak untuk dijadikan pengukuran variabel penelitian.

## 4.4. Uji Reliabilitas Variabel X dan Y 100

1 Uji reliabilitas digunakan untuk menilai kuisisioner yang mengandung indikator dari suatu variabel atau konstruk. Suatu variabel dalam penelitian dianggap reliabel jika jawaban responden terhadap pernyataan menunjukkan nilai yang konsisten atau stabil saat diukur secara berkala. Setelah nilai diketahui valid atau akurat, pengujian secara reliabel akan dilakukan, tentunya untuk mengetahui seberapa konsisten instrumen penelitian. Sebuah 6 alat dianggap reliabel jika nilai Cronbach alphanya melebihi 0,6. Hasil uji

reliabilitas menggunakan metode Cronbach alpha ditunjukkan di bawah ini.

**Tabel 4.11**  
**Hasil uji reliabilitas variabel X**

Variabel	Cronbach's Alpha	Koefision alpha	Keterangan
X	0,886	0,6	Reliabel

sumber : di olah oleh peneliti dengan SPSS 22

Untuk menentukan nilai reliabilitas, data yang telah di proses sebelumnya di Microsoft excel kemudian di substitusikan ke dalam program pengolah data statistik menggunakan aplikasi IBM SPSS versi 22. Analisis reliabilitas di lakukan dengan metode *Cronbach alpha*.

- Apabila hasil  $a < 0,6$  (nilai alpha lebih kecil dari 0,6), maka hasil perhitungannya tidak kosnsisten/tidak reliabel.
- Apabila hasil  $a > 0,6$  ( nilai alpha lebih besar dari 0,6), maka hasil perhitungannya konsisten/reliabel.

Berdasarkan tabel 4.11 di atas , bahwa hasil dari *cronbach's alpha* dari variabel X adalah sebesar 0,886 maka variabel X di nyatakan reliabel di karenakan nilai *alpha* lebih besar dari 0,6.

**Tabel 4.12**  
**Hasil uji Reabilitas Variabel Y**

Variabel	Cronbach's Alpha	Koefision alpha	Keterangan
Y	0,842	0,6	Reliabel

Sumber : Diolah oleh peneliti dengan SPSS 22.

Untuk menghitung nilai reliabilitas, data yang telah diproses sebelumnya di Microsoft Excel disubstitusi ke dalam program pengolah data statistik IBM SPSS versi 22. Metode Cronbach alpha digunakan untuk menganalisis reliabilitas.

- Apabila hasil  $a < 0,6$  (nilai alpha lebih kecil dari 0,6), maka hasil perhitungannya tidak kosnsisten/tidak reliabel.
- Apabila hasil  $a > 0,6$  ( nilai alpha lebih besar dari 0,6), maka hasil perhitungannya konsisten/reliabel.

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, bahwa hasil dari *cronbach's alpha* dari variabel X adalah sebesar 0,886 maka variabel X dinyatakan reliabel di karenakan nilai *alpha* lebih besar dari 0,6.

#### 4.5 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini dilakukan untuk memahami kondisi data yang digunakan dalam penelitian ini serta untuk menentukan model analisis yang paling sesuai. Uji asumsi klasik yang diterapkan dalam penelitian ini meliputi:

##### 4.5.1 Uji Normalitas Data

Untuk memastikan apakah variabel dalam penelitian ini mengikuti distribusi normal, dilakukan uji Kolmogorov-Smirnov dengan menganalisis residual pada skor atau total akumulasi jawaban alternatif. Hasil uji dari Kolmogorov-Smirnov pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.13**  
**Hasil uji Kolmogorov-Smirnov**

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,05789968
Most Extreme Differences	Absolute	,098
	Positive	,075
	Negative	-,098
Test Statistic		,098
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

sumber: Diolah oleh peneliti dengan SPSS 22.

Uji ini penting dilakukan karena semua perhitungan statistik parametrik didasarkan pada asumsi normalitas distribusi. Adapun ketentuannya adalah sebagai berikut:

1. jika nilai signifikan (Sig) kurang dari ( $<$ ) 0,05 maka distribusi data dianggap tidak normal.

2. jika nilai signifikan (Sig) lebih dari (>) 0,05 maka distribusi data di anggap normal.

Pendekatan atau rumus yang di gunakan untuk menghitung uji normalitas data adalah kolmogorov-smirnov, dengan ketentuan bahwa jika nilai signifikansi ( Sig) lebih dari 0,05, maka distribusi data di anggap normal. Uji ini akan di analisis menggunakan aplikasi IBM SPSS versi 22.

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, hasil uji kolmogorov-smirnov pada penelitian ini menunjukkan nilai asymp Sig (2 tailed) sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05 hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal, sehingga asumsi dan persyaratan normalitas dalam model regresi terpenuhi.

#### 4.5.2 Uji Autokorelasi

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antara nilai kesalahan pengganggu pada periode t dengan korelasi kesalahan pengganggu pada t-1 (sebelumnya). Model regresi yang baik adalah model yang bebas dari autokorelasi. Berikut ini adalah hasil uji autokorelasi menggunakan metode runs test.

**Tabel 4.14**  
**Runs test**

Runs Test	
	Unstandardized Residual
Test Value <sup>a</sup>	,13449
Cases < Test Value	15
Cases >= Test Value	15
Total Cases	30
Number of Runs	22
Z	2,044
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,041
a. Median	

Sumber: Diolah oleh peneliti dengan SPSS 22.

Runs test sebagai bagian dari statistik non-parametrik yang juga dapat di gunakan untuk menguji apakah terdapat korelasi yang tinggi antara residual dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

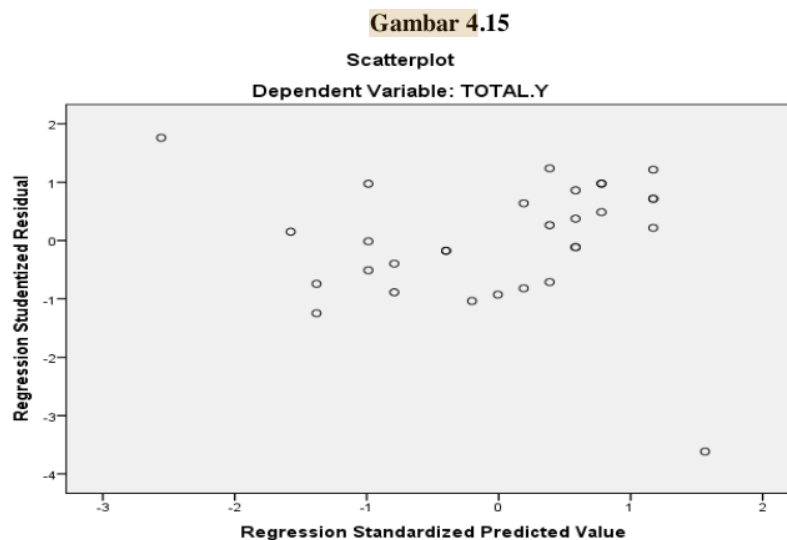
- Jika nilai *Asymp Sig. (2-tailed)* < (0,05) maka terdapat autokorelasi.

- Jika nilai *Asymp Sig. (2-tailed)* > (0,05) maka tidak terdapat autokorelasi.

102 Untuk mengetahui apakah terjadi autokorelasi atau tidak, maka peneliti melakukan pengujian menggunakan aplikasi IBM SPSS versi 22. 93 Berdasarkan tabel 4.14 di atas nilai *asymp sig* adalah 0,041 hal ini 32 menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala autokorelasi, karena nilai signifikan lebih besar dari 0,05.

#### 4.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui apakah ada ketidaksamaan varians residual dalam model regresi antara hasil yang menunjukkan 18 heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan grafik Scatterplot ditunjukkan di bawah ini..



*Sumber: Data diolah oleh peneliti dengan SPSS 22.*

Peneliti menggunakan grafik scatterplot untuk menguji 1 heteroskedastisitas. Grafik ini menunjukkan hubungan antara nilai variabel terikat (ZPRED) dan residualnya (SRESID), di mana sumbu X menunjukkan prediksi dan sumbu Y menunjukkan residual. Uji

heteroskedastisitas akan dilakukan dengan menggunakan IBM SPSS versi 22. Berikut ini adalah dasar pengambilan::

1. Jika tidak terdapat pola yang jelas dan titik-titik menyebar di atas serta di bawah angka nol pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika titik-titik pada grafik membentuk pola teratur seperti gelombang atau pola yang melebar kemudian menyempit maka itu menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas.

Berdasarkan Pada gambar 4.15 diatas dapat di lihat bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y tanpa membentuk pola-pola teratur, dengan demikian dapat di simpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 4.6 Uji Koefisien Korelasi (R)

Uji koefisien korelasi di gunakan untuk mengidentifikasi hubungan dan menguji hipotesis tentang hubungan antara dua variabel tersebut berskala interval atau rasio. Pengujian ini di lakukan menggunakan aplikasi IBM SPSS versi 22.

**Tabel 4.16**

Correlations			
		KEPUASAN KERJA (X)	RETENSI KARYAWAN (Y)
KEPUASAN KERJA (X)	Pearson Correlation	1	,887**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	30	30
RETENSI KARYAWAN (Y)	Pearson Correlation	,887**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Diolah oleh peneliti dengan SPSS 22.

Jika koefisien korelasi menunjukkan nilai yang positif, itu menunjukkan bahwa dua variabel tersebut memiliki hubungan yang searah,

atau korelasi positif. Jika variabel bebas meningkat, variabel terikat juga meningkat.

Berdasarkan tabel 4.16 jika angka koefisien korelasi menghasilkan nilai positif maka kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang searah yang disebut dengan korelasi positif.

#### 57 4.7 Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi menunjukkan presentase (%) yang mengukur kekuatan hubungan antara variabel, koefisien determinasi digunakan untuk menentukan persentase kontribusi variabel X terhadap Y. Berikut ini adalah hasil uji koefisien determinasi menggunakan SPSS versi 22.

Tabel 4.17

41 Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,88 <sup>a</sup>	0,787	0,779	2,094	2,419
a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA (X)					
b. Dependent Variable: RETENSI KARYAWAN (Y)					

sumber: Diolah oleh peneliti dengan SPSS 22

koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase kontribusi variabel X terhadap Y. dalam penelitian ini koefisien determinasi digunakan untuk mengukur derajat pengaruh variabel X terhadap variabel Y dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS versi 22.

31 berdasarkan tabel 4.17 di atas dapat diketahui bahwa nilai R Square adalah 0,787 ini berarti bahwa koefisien determinasi jika dipersentasekan adalah 78,7% atau 79% yang menunjukkan persentase variabel retensi karyawan yang dapat dijelaskan, sisa 21% tidak dapat dijelaskan atau tidak termasuk dalam pembahasan ini.

#### 22 4.8. Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana adalah metode yang di gunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel bebas X dan variabel terikat Y. berikut ini adalah hasil uji regresi linear sederhana menggunakan aplikasi IBM SPSS versi 22.

Tabel 4.18

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	453,053	1	453,053	103,291	,000 <sup>b</sup>
	Residual	122,814	72	4,386		
	Total	575,867	73			
a. Dependent Variable: RETENSI KARYAWAN (Y)						
b. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA (X)						

Sumber: Diolah oleh peneliti dengan SPSS 22.

Peneliti akan menganalisis data menggunakan program IBM SPSS versi 22 untuk menentukan bagaimana hubungan antara variabel bebas X dan variabel terikat Y. Dengan tingkat signifikan di bawah 0,05, model regresi dapat memprediksi variabel kepuasan kerja, yang menunjukkan bahwa ada pengaruh variabel kepuasan kerja X terhadap variabel retensi karyawan Y. Sebaliknya, dengan tingkat signifikan di atas 0,05, model regresi tidak dapat memprediksi variabel kepuasan kerja, yang menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh variabel kepuasan kerja X terhadap variabel retensi karyawan Y.

Menurut tabel 4.18, nilai f hitung adalah 103,291 dan tingkat signifikan 0,00-0,05, menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja X dapat diprediksi dengan model regresi. Dengan kata lain, ada pengaruh variabel kepuasan kerja X terhadap variabel retensi karyawan Y.

#### 4.9 Pengujian Hipotesis

##### 4.9.1 Uji t

Tujuan dari uji t adalah untuk menentukan apakah variabel Kepuasan Kerja, X, atau variabel independen terhadap variabel Retensi Karyawan, atau Y, memiliki pengaruh. Dengan mempertimbangkan persyaratan berikut (Ghozali 2016),

1. Jika nilai signifikansi uji t > 0,05 maka H0 diterima dan Ha ditolak



Yang artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

2. Jika nilai signifikansi uji  $t_{tabel} < 0.05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan demikian pengujian ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS 22 berikut:

**Tabel 4.19**  
**Halis Uji t**

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients		
		B		Beta		
1	(Constant)	7,085	2,475		2,863	,008
	KEPUASAN KERJA (X)	,776	,076	,887	10,163	,000

a. dependent variable: RETENSI KARYAWAN (Y)

Sumber: di olah oleh peneliti dengan SPSS 22.

Berdasarkan ketentuan bahwa nilai signifikansi ( $sig < 0,05$ ) di peroleh nilai sig sebesar 0,00 dengan nilai ini dapat di simpulkan bahwa variabel kepuasan kerja X berpengaruh signifikan terhadap variabel retensi karyawan Y atau dengan kata lain nilai sig  $0,00 < 0,05$  berarti  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  di terima. Ini menunjukkan bahwa variabel X memiliki pengaruh terhadap variabel Y.

#### 4.10. Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan aplikasi SPSS versi 22 dapat di peroleh informasi sebagai berikut:

1. Hasil perhitungan uji validitas untuk butir item angket variabel X (kepuasan kerja) dan variabel Y (retensi karyawan) menunjukkan nilai  $sig < 0,05$  yang berarti item-item tersebut di nyatakan valid.
2. Hasil perhitungan uji reliabilitas *cronbach's alpha* menunjukkan nilai

19

sebesar 0,886 untuk variabel kepuasan kerja dan 0,842 untuk variabel retensi karyawan. Dengan demikian uji reliabilitas untuk kedua variabel tersebut dapat di anggap reliabel karena nilai *cronbach's alpha* melebihi 0,6.

3. Hasil uji *kolmogorov-smirnov* dalam penelitian ini menunjukkan nilai asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05 hal ini menyimpulkan bahwa normalitas dalam model regresi terpenuhi.
4. Perhitungan uji autokorelasi di gunakan untuk menentukan apakah terdapat kesalahan pengganggu pada priode t yang berkorelasi dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Hasil pengujian menggunakan *runs test* menunjukkan bahwa nilai sig sebesar 0,041 > 0,05 sehingga dapat di simpulkan bahwa tidak terjadi gejala autokorelasi sesuai dengan ketentuan yang ada.
5. Hasil uji heteroskedastisitas dengan grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y tanpa membentuk pola teratur. Oleh karena itu dapat di simpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.
6. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R square sebesar 0,787. Ini berarti bahwa 79% dari variabel retensi karyawan dapat di jelaskan, sedangkan sisanya sebesar 21% tidak dapat di jelaskan atau tidak termasuk dalam pembahasan ini.
7. Berdasarkan ketentuan uji t, nilai signifikansi harus < 0,05. Dari hasil pengolahan data, diketahui bahwa nilai signifikansi variabel X terhadap variabel Y adalah 0,000. Dengan nilai ini dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel Retensi Karyawan (Y) karena  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga variabel X memiliki pengaruh terhadap variabel Y.
8. Hasil uji regresi linear sederhana menunjukkan bahwa nilai f hitung = 103,291 dengan tingkat signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa model regresi dapat di gunakan untuk memprediksi variabel kepuasan kerja atau dengan kata lain terdapat pengaruh variabel

kepuasan kerja X terhadap variabel retensi karyawan Y.

9. Dengan demikian, hasil uji t pada variabel X dan Y dalam penelitian ini menunjukkan bahwa  $H_a$  di terima dan  $H_o$  di tolak yang berarti terdapat pengaruh signifikan dari variabel X (kepuasan kerja) terhadap variabel Y (retensi karyawan).

#### 4.11 Pembahasan

Berdasarkan hasil dari analisis penelitian yang dilaksanakan di CV. Golden Mart Gunungsitoli terkait Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan. dapat dikemukakan bahwa: CV. Golden Mart mengalami beberapa kendala seperti kepuasan kerja karyawan masih belum mencapai yang diharapkan oleh karyawannya, hal ini dikarenakan Menurut Sutrisno (2017) istilah “Kepuasan” merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja. Karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif/signifikan antara variabel Kepuasan Kerja (X) terhadap Retensi Karyawan (Y) yang artinya semakin baik Kepuasan Kerja karyawan maka Retensi Karyawan akan semakin meningkat. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi sehingga karyawan memutuskan ingin keluar. Dengan demikian, hasil penelitian ini penelitian yang dilakukan Suta Dan Ardana (2018) dan Sumantri dan Bahrin (2022) menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Retensi Karyawan.

Berdasarkan hasil dan diskusi di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kepuasan kerja (X) memiliki atau memiliki pengaruh terhadap retensi karyawan (Y), dengan tingkat pengaruh 79%

11 terhadap retensi karyawan (Y). Studi yang dilakukan oleh Rismayanti, dkk., (2023) dan Lisdayanti (2015) 27 "mengatakan bahwa berpengaruh signifikan hubungan antara kepuasan kerja terhadap retensi karyawan karena tingkat kepuasan karyawan yang lebih tinggi akan mengurangi keinginan untuk keluar karyawan."

#### 4.12. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini jelas memiliki kekurangan yang perlu diperbaiki dalam penelitian mendatang, seperti yang dapat dilihat dari pengalaman langsung peneliti selama proses penelitian ini. Beberapa keterbatasan tersebut adalah sebagai berikut: 110

1. Hanya tiga puluh responden masih kurang representatif untuk menggambarkan keadaan yang sebenarnya.
2. Kadang-kadang, informasi yang diberikan responden dalam kuesioner selama proses pengambilan data 46 mungkin tidak sepenuhnya mencerminkan pendapat mereka yang sebenarnya. Ini dapat disebabkan oleh perbedaan pendapat, persepsi, dan pemahaman yang dimiliki oleh masing-masing responden, serta faktor tambahan seperti kejujuran dalam mengisi kuesioner. 46

## KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di CV. Golden Mart Gunungsitoli penulis menyampaikan beberapa Kesimpulan yakni:

1. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap retensi karyawan di CV. Golden Mart Gunungsitoli, berdasarkan perhitungan koefisien korelasi sebesar 0,887 sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $0,887 > 0,3610$ ).
2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap retensi karyawan di CV. Golden Mart Gunungsitoli dari hasil pengolahan data dan hasil perhitungan koefisien determinan maka di peroleh kesimpulan sebagai berikut:
  - a. Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap retensi karyawan di CV. Golden Mart Gunungsitoli. Sehingga  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  di terima.
  - b. Dari hasil angket yang di olah dengan koefisien determinan di peroleh nilai sebesar 70% pengaruh kepuasan kerja terhadap retensi karyawan sedangkan faktor faktor lain yang tidak di bahas dalam penelitian ini sebesar 21%.

### 5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan Kesimpulan yang telah di sajikan maka selanjutnya penulis ingin menyampaikan saran-saran yang kiranya

dapat memberikan manfaat kepada semua pihak yang terkait atas hasil penelitian ini. Adapun saran-saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut :

1. Di sarankan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan di CV. Golden Mart Gunungsitoli agar karyawan cenderung ingin tinggal lebih lama dalam perusahaan.
2. Di sarankan agar kepuasan kerja karyawan di evaluasi dan di tingkatkan dengan berbagai program dan kebijakan yang mendukung.
3. Di sarankan kepada karyawan di CV. Golden Mart Gunungsitoli untuk memberikan pelayanan yang baik kepada konsumen dan memperhatikan kenyamanan konsumen.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ardyan, E., Boari, Y., Akhmad, A., Yuliyani, L., Hildawati, H., Suarni, A., ... & Judijanto, L. (2023). Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif: Pendekatan Metode Kualitatif dan Kuantitatif di Berbagai Bidang. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Alex S. Nitisemito, Cetakan pertama, desember 2019. Manajemen personalia : (manajemen sumber daya manusia) Alex S. Nitisemito. (Nitisemito (2019, hlm. 89) Jakarta : Ghalia Indonesia, 1988
- Asmike, M., & Setiono, B. (2020). Pengaruh person job-fit dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (studi pada karyawan outsource Bank BCA KCU Madiun). Capital: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen, 3(2), 174-192.
- Fandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia Yogyakarta: Zanaf Publishing
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 22 Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hassan, A., Donianto, C., Kiolol, T., & Abdullah, T. (2022). Pengaruh Talent Management Dan Work Life Balance Terhadap Retensi Karyawan Dengan Mediasi Dukungan Organisasi. Modus, 34(2), 158-183.
- Handoko. (2020). Manajemen. Yogyakarta: BPFE.

- Idawati, S. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Cibungbulang Kabupaten *Bogor* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan).
- Lisdayanti, L., Lie, D., Butarbutar, M., & Wijaya, A. (2015). Pengaruh kepuasan kerja terhadap retensi karyawan pada PT Bumi Sari Prima Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 1(1), 30-38.
- Larasati, M. (2022). Pengaruh Komitmen Karyawan, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Boston Nusantara) (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
- Memenuhi, S. U., Persyaratan, S., Studi, P., Disusun, M., Sekar, O. :, & Kusumaningrum, W. (2023). Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Retensi Karyawan Sebagai Variabel Intervening.
- Nitisemito. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, etos kerja, dandisplin kerja terhadap kinerja karyawan. Jakarta: Ghalia Indonesia Rahmaizzaty, R. I., & Nuridin, N. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. National Aircrew Management. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, 2024(1), 621-631.
- Nasim, A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan. *Jurnal Pelita Manajemen*, 2(01), 22-33.
- Permatasari, N., & Zona, M. A. *Human Resource Manajemen Studies*1 (2) 2021: 131-140
- Rismayanti, V., Winaya, N. N. T., & Laksana, I. (2023). *Analisis Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan di The Royal Santrian* (Doctoral dissertation, Politeknik Negeri Bali).
- Rahmi, N., Wiratanaya, G. N., Nugroho, A., Sariyani, N. L. P., Pratama, A. L., Porwani, S., ... & Lindiawatie, L. (2024). *Manajemen SDM*.
- Rahmawani, R., & Syahrial, H. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Terbatas Sinarmas Medan Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbi)*, 2(1), 27-40.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung : Alfabet
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Syafrina, N. (2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada pt. aspacindo kedaton motor kandis kabupaten siak. Jurnal Benefita: Ekonomi Pembangunan, Manajemen Bisnis & Akuntansi, 3(3), 455-468.

#### **Lampiran 1 Lembar Kuisisioner**

### **KUISISIONER PENELITIAN PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP RETENSI KARYAWAN DI CV. GOLDEN MART GUNUNGSITOLI**

Perkenalkan nama saya Winer berkat jawa hulu Program Studi Manajemen Fakultas Ekononmi Univeritas Nias prodi S1 Manajemen. Mohon kesediaan Bapak / Ibu meluangkan waktu untuk menganalisis Pengaruh kepuasan kerja terhadap retensi karyawan di CV. Golden Mart Gunungsitoli. Jawaban jujur yang Bapak / Ibu berikan sangat berguna bagi penelitian yang sedang saya lakukan. Atas perhatian Bapak / Ibu saya ucapkan terimakasih.

#### **IDENTITAS RESPONDER**

Nama :.....  
Pekerjaan :.....  
Usia :.....Tahun  
Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan\*



**Petunjuk Pengisian :**

- Peneliti mengharapkan partisipasi dari Bapak/Ibu untuk memberikan jawaban yang tepat atas daftar pernyataan penelitian yang telah tersedia
- Bacalah dan pahami pertanyaan yang telah tersedia
- Berilah tanda cek (✓) sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
- Isilah semua pernyataan yang sesuai dengan kondisi yang Bapak/Ibu alami
- SS= Sangat Setuju, S= Setuju, KS= Kurang Setuju, TS= Tidak Setuju

**Daftar pernyataan**

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS
	<b>Kepuasan Kerja (X)</b>				
<b>A</b>	<b>Pekerjaan</b>				
1	Pekerjaan karyawan CV. Golden Mart memberikan tantangan yang memotivasi				
2	karyawan CV. Golden Mart merasa puas dengan tanggung jawab pekerjaannya saat ini				
<b>B</b>	<b>Upah/Gaji</b>				
3	karyawan CV. Golden Mart merasa puas dengan Gaji yang di terima pada saat ini.				
4	Karyawan CV. Golden Mart merasa puas dengan manfaat tambahan yang mereka terima (asuransi, tunjangan hari raya, dll)				
<b>C</b>	<b>Promosi</b>				
5	CV Golden Mart memberikan peluang dan pengembangan karier kepada karyawannya				
6	CV Golden Mart memberikan kesempatan promosi posisi yang adil kepada karyawan				
<b>D</b>	<b>Pengawasan</b>				
7	karyawan CV. Golden Mart memiliki hubungan yang baik dengan pengawas/pemimpin				
8	Pengawas/pemimpin di CV. Golden Mart mampu menangani konflik di tempat kerja dengan baik				
<b>E</b>	<b>Rekan Kerja</b>				
9	Karyawan CV. Golden Mart saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan				
10	Karyawan CV. Golden Mart mampu menyelesaikan				

	Konflik atau masalah antar rekan kerja dengan baik				
	<b>Retensi Karyawan (Y)</b>				
<b>A</b>	<b>Komponen organisasi</b>				
11	CV. Golden Mart memiliki Struktur organisasi yang jelas dan terorganisir dengan baik				
12	Budaya organisasi di CV. Golden Mart mampu mendorong karyawan untuk tetap bertahan dan berkontribusi secara maksimal dalam Perusahaan				
<b>B</b>	<b>Peluang karir</b>				
13	CV. Golden Mart secara rutin menyediakan pelatihan dan pengembangan profesional yang membantu meningkatkan keterampilan karyawannya				
14	Saya merasa memiliki kesempatan yang baik untuk dipromosikan dan berkembang dalam karir saya di CV. Golden Mart				
<b>C</b>	<b>Penghargaan</b>				
15	CV. Golden Mart memberikan insentif dan bonus yang adil dan transparan kepada karyawan				
16	CV. Golden Mart memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dalam Perusahaan				
<b>D</b>	<b>Rancangan pekerjaan</b>				
17	Rancangan pekerjaan karyawan di CV. Golden Mart jelas dan terstruktur sehingga memudahkan karyawan untuk memahami peran mereka dan berkontribusi secara maksimal dalam pekerjaan				
18	CV. Golden Mart memberikan Beban kerja yang seimbang dan tanggung jawab yang jelas yang membuat karyawan merasa lebih fokus dan produktif dalam pekerjaannya				
<b>E</b>	<b>Hubungan karyawan</b>				
19	Karyawan CV. Golden Mart nyaman untuk berbicara secara terbuka dengan rekan kerjanya				
20	Karyawan CV. Golden Mart bersedia membantu rekan kerjanya Ketika menghadapi kesulitan				

Lampiran 2 deskripsi jawaban responden variabel X dan Y

**Jawaban responden sesuai  
Dengan alternatif jawaban variabel X**

No. Res	Item Pernyataan										Skor
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	
1	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	34
2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	33
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	4	3	4	3	4	3	4	2	4	3	34
5	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	28
6	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	36
7	3	2	4	4	4	3	4	3	3	3	33
8	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	36
9	3	3	4	3	4	3	3	3	2	4	32
10	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	35
11	3	3	2	4	2	3	2	3	2	4	28
12	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	36
13	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	35
14	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
15	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	38
16	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	31
17	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	35
18	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	25
19	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	35
20	3	2	2	3	2	4	2	3	2	2	25
21	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	24

22	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	27
23	3	4	2	3	2	2	4	4	3	3	30
24	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	27
25	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	34
26	1	3	3	2	2	1	1	3	1	2	19
27	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	38
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	38
30	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	27
JML	99	99	97	97	95	94	93	103	86	98	961

**Jawaban responden Sesuai Dengan  
Alternatif jawaban Variabel Y**

No.	Item Pernyataan										Skor
Res	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	
1	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	32
2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	34
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	4	3	4	3	4	3	4	2	4	3	34
5	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	28
6	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	36
7	3	2	4	4	4	3	4	2	3	2	31
8	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	37
9	3	3	4	3	4	3	2	3	2	3	30
10	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	36
11	3	3	2	4	2	3	2	3	2	3	27
12	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	37
13	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	34
14	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
15	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
16	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	29
17	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	34
18	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	24
19	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	35
20	3	2	2	3	2	4	2	2	3	2	25
21	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	26
22	3	3	2	4	2	3	2	3	2	3	27
23	3	4	2	3	2	2	3	4	3	4	30

24	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	28
25	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	36
26	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	25
27	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	37
28	3	2	4	3	4	3	4	2	4	2	31
29	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	38
30	3	3	4	3	4	3	2	3	2	3	30
JML	100	98	97	99	96	97	87	96	90	98	958

**Lampran 3 Rekapitulasi jawaban responden**

**Rekapitulasi jawaban responden sesuai dengan  
Alternatif jawaban variabel X**

No. Res	Alternatif				Jumlah	Skor
	SS	S	TS	STS		
1	4	6	0	0	10	34
2	3	7	0	0	10	33
3	10	0	0	0	10	30
4	5	4	1	0	10	34
5	8	0	2	0	10	28
6	6	4	0	0	10	36
7	4	5	1	0	10	33
8	6	4	0	0	10	36
9	3	6	1	0	10	32
10	5	5	0	0	10	35
11	2	4	6	0	10	28
12	6	4	0	0	10	36
13	5	5	0	0	10	35
14	8	2	0	0	10	38
15	8	2	0	0	10	38
16	2	6	1	0	10	31
17	5	5	0	0	10	35
18	0	5	5	0	10	25
19	5	5	0	0	10	35
20	1	3	6	0	10	25
21	0	3	7	0	10	24
22	0	7	3	0	10	27

23	3	4	3	0	10	30
24	0	7	3	0	10	27
25	4	6	0	0	10	34
26	0	3	3	4	10	19
27	8	2	0	0	10	38
28	10	0	0	0	10	40
29	8	2	0	0	10	38
30	0	8	1	1	10	27
JML	129	124	43	5	300	961
RATA-RATA	4,3	4,1	1,43	0,16	10	32,03

**Rekapitulasi jawaban responden sesuai dengan  
Alternatif jawaban variabel Y**

No. Res	Alternatif				Jumlah	Skor
	SS	S	TS	STS		
1	2	8	0	0	10	32
2	4	6	0	0	10	34
3	10	0	0	0	10	30
4	5	4	1	0	10	34
5	8	2	0	0	10	28
6	6	4	0	0	10	36
7	4	3	3	0	10	31
8	7	3	0	0	10	37
9	2	6	2	0	10	30
10	6	4	0	0	10	36
11	1	5	4	0	10	27
12	7	3	0	0	10	37
13	4	6	0	0	10	34
14	8	2	0	0	10	38
15	9	1	0	0	10	39
16	1	7	2	0	10	29
17	4	6	0	0	10	34
18	0	4	6	0	10	24
19	5	5	0	0	10	35
20	1	3	6	0	10	25
21	0	6	4	0	10	26
22	1	5	4	0	10	27
23	3	4	3	0	10	30

24	0	8	2	0	10	28
25	6	4	0	0	10	36
26	0	5	5	0	10	25
27	7	3	0	0	10	37
28	4	2	4	0	10	31
29	8	2	0	0	10	38
30	2	6	2	0	10	30
JML	125	127	48	0	300	958
RATA-RATA	4,1	4,2	1,6	0	10	31,9

Lampiran 4 hasil uji validitas variabel X dan Y

**Hasil Uji Validitas Variabel X**

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	TOTAL X
X1	Pearson Correlation	1	0,35	,382*	,499**	,476**	,600**	,565**	0,289	,595**	0,352	,724*
	Sig. (2-tailed)		0,058	0,037	0,005	0,008	0	0,001	0,122	0,001	0,056	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2	Pearson Correlation	0,35	1	0,317	0,33	,413*	0,327	0,216	,755**	0,336	,429*	,610*
	Sig. (2-tailed)	0,058		0,087	0,075	0,023	0,077	0,251	0	0,069	0,018	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3	Pearson Correlation	,382*	0,317	1	0,294	,852**	,384*	,573**	0,295	,460*	,557**	,752*
	Sig. (2-tailed)	0,037	0,087		0,114	0	0,036	0,001	0,114	0,011	0,001	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X4	Pearson Correlation	,499**	0,33	0,294	1	,385*	,643**	,385*	,481**	,533**	0,329	,678*
	Sig. (2-tailed)	0,005	0,075	0,114		0,036	0	0,036	0,007	0,002	0,076	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X5	Pearson Correlation	,476**	,413*	,852**	,385*	1	,444*	,627**	0,279	,488**	,518**	,802*
	Sig. (2-tailed)	0,008	0,023	0	0,036		0,014	0	0,136	0,006	0,003	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X6	Pearson	,60	0,3	,38	,64	,44	1	,38	,49	,46	0,3	,714*

	Correlation	0**	27	4*	3**	4*		6*	0**	3*	17	*
	Sig. (2-tailed)	0	0,077	0,036	0	0,014		0,035	0,006	0,001	0,088	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X7	Pearson Correlation	,565**	0,216	,573**	,385*	,627**	,386*	1	0,216	,688**	0,342	,730*
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,251	0,001	0,036	0	0,035		0,252	0	0,065	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X8	Pearson Correlation	0,289	,755**	0,295	,481**	0,279	,490**	0,216	1	0,351	,398*	,614*
	Sig. (2-tailed)	0,122	0	0,114	0,007	0,136	0,006	0,252		0,058	0,029	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X9	Pearson Correlation	,595**	0,336	,460*	,533**	,488**	,463*	,688**	0,351	1	0,308	,753*
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,069	0,011	0,002	0,006	0,001	0	0,058		0,097	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X10	Pearson Correlation	0,352	,429*	,557**	0,329	,518**	0,317	0,342	,398*	0,308	1	,643*
	Sig. (2-tailed)	0,056	0,018	0,001	0,076	0,003	0,088	0,065	0,029	0,097		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KEPUA SAN KERJA (X)	Pearson Correlation	,724**	,610**	,752**	,678**	,802**	,714**	,730**	,614**	,753**	,643**	1
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### Hasil Uji Validitas Variabel Y

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	TOTAL Y
Y1	Pearson Correlation	1	,555**	,475**	,483**	,425*	,536**	,404*	0,325	,414*	,451*	,753**
	Sig. (2-tailed)		0,001	0,008	0,007	0,019	0,002	0,027	0,008	0,023	0,012	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y2	Pearson Correlation	,555**	1	0,24	,385*	0,259	0,329	0,126	,856**	0,144	,928**	,722**
	Sig. (2-tailed)	0,001		0,201	0,036	0,167	0,076	0,507	0	0,449	0	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y3	Pearson	,47	0,2	1	0,2	,88	0,3	,60	0,0	,40	0,2	,743**



	Correlation	5**	4		63	2**	44	4**	97	5*	4	
	Sig. (2-tailed)	0,008	0,201		0,16	0	0,062	0	0,611	0,027	0,201	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y4	Pearson Correlation	,483**	,385*	0,263	1	0,287	,453*	0,236	0,279	0,083	0,301	,553**
	Sig. (2-tailed)	0,007	0,036	0,106		0,124	0,012	0,201	0,136	0,662	0,106	0,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y5	Pearson Correlation	,425*	0,259	,882**	0,287	1	0,299	,606**	0,101	0,352	0,259	,735**
	Sig. (2-tailed)	0,019	0,167	0	0,124		0,108	0	0,562	0,057	0,167	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y6	Pearson Correlation	,536**	0,329	0,344	,453*	0,299	1	0,209	0,133	0,238	0,205	,562**
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,076	0,062	0,012	0,108		0,268	0,485	0,206	0,183	0,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y7	Pearson Correlation	,404*	0,126	,604**	0,236	,606**	0,209	1	-0,029	,697**	0,056	,628**
	Sig. (2-tailed)	0,027	0,507	0	0,201	0	0,268		0,878	0	0,769	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y8	Pearson Correlation	0,325	,856**	0,097	0,279	0,101	0,133	-0,029	1	0,075	,856**	,552**
	Sig. (2-tailed)	0,008	0	0,611	0,136	0,562	0,485	0,878		0,695	0	0,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y9	Pearson Correlation	,414*	0,144	,405*	0,083	0,352	0,238	,697**	0,075	1	0,072	,546**
	Sig. (2-tailed)	0,023	0,449	0,027	0,662	0,057	0,206	0	0,695		0,706	0,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y10	Pearson Correlation	,451*	,928**	0,204	0,301	0,259	0,205	0,056	,856**	0,072	1	,666**
	Sig. (2-tailed)	0,012	0	0,201	0,106	0,167	0,183	0,769	0	0,706		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
RE TE NSI KA RY AW AN (Y)	Pearson Correlation	,753**	,722**	,743**	,553**	,735**	,562**	,628**	,552**	,546**	,666**	1
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0,002	0	0,001	0	0,002	0,002	0	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 5 hasil uji reliabilitas variabel X dan Y

**Hasil Uji Reliabilitas Variabel X**

Cronbach's Alpha	N of Items
,886	10

**Hasil Uji Reabilitas Variabel Y**

Cronbach's Alpha	N of Items
,842	10

Lampiran 6 Hasil Uji Normalitas Data

**Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov**

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,05789968
Most Extreme Differences	Absolute	,098
	Positive	,075
	Negative	-,098
Test Statistic		,098
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

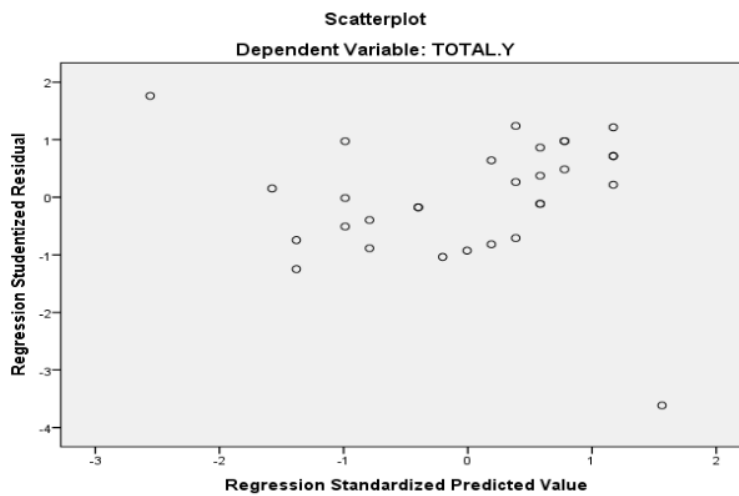
Lampiran 7 Hasil Uji Autokorelasi

**Runs Test**

Runs Test	
	Unstandardized Residual
Test Value <sup>a</sup>	,13449
Cases < Test Value	15
Cases >= Test Value	15
Total Cases	30
Number of Runs	22
Z	2,044
Asymp. Sig. (2-	,041

tailed)	
a. Median	

**Lampiran 8 Hasil Uji Heteroskedastisitas**



**Lampiran 9 Hasil Uji Koefisien Korelasi (R)**

Correlations			
		KEPUASAN KERJA (X)	RETENSI KARYAWAN (Y)
KEPUASAN KERJA	Pearson Correlation	1	,887**

(X)	Sig. (2-tailed)		,000
	N	30	30
RETENSI KARYAWAN (Y)	Pearson Correlation	,887**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

#### Lampiran 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,887 <sup>a</sup>	,787	,779	2,094	2,419
a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA (X)					
b. Dependent Variable: RETENSI KARYAWAN (Y)					

#### Lampiran 11 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	453,053	1	453,053	103,291	,000 <sup>b</sup>
	Residual	122,814	28	4,386		
	Total	575,867	29			
a. Dependent Variable: RETENSI KARYAWAN (Y)						
b. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA (X)						

#### Lampiran 12 Hasil Uji T

Coefficients <sup>a</sup>	
---------------------------	--

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,085	2,475		2,863	,008
	KEPUASAN KERJA (X)	,776	,076	,887	10,163	,000

a. Dependent Variable: RETENSI KARYAWAN (Y)

Lampiran 13 Tabel Uji r ( tabel)

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2708	0.3203	0.3760	0.4128	0.5126

# PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP RETENSI KARYAWAN DI CV GOLDEN MART GUNUNGSITOLI

---

ORIGINALITY REPORT

---

# 33%

SIMILARITY INDEX

---

## PRIMARY SOURCES

---

1	<a href="http://j-innovative.org">j-innovative.org</a> Internet	682 words — 5%
2	<a href="http://repositori.usu.ac.id">repositori.usu.ac.id</a> Internet	334 words — 3%
3	<a href="http://jurnal.stiealwashliyahsibolga.ac.id">jurnal.stiealwashliyahsibolga.ac.id</a> Internet	303 words — 2%
4	<a href="http://eprints.iain-surakarta.ac.id">eprints.iain-surakarta.ac.id</a> Internet	129 words — 1%
5	<a href="http://eprints.umsb.ac.id">eprints.umsb.ac.id</a> Internet	116 words — 1%
6	<a href="http://eprints.walisongo.ac.id">eprints.walisongo.ac.id</a> Internet	106 words — 1%
7	<a href="http://repository.uin-suska.ac.id">repository.uin-suska.ac.id</a> Internet	95 words — 1%
8	<a href="http://etheses.uin-malang.ac.id">etheses.uin-malang.ac.id</a> Internet	83 words — 1%
9	<a href="http://eprints.undip.ac.id">eprints.undip.ac.id</a> Internet	81 words — 1%

10	<a href="http://repositori.uin-alauddin.ac.id">repositori.uin-alauddin.ac.id</a> Internet	80 words — 1%
11	<a href="http://123dok.com">123dok.com</a> Internet	74 words — 1%
12	Reynold Wangarry, Jullie Sondakh, Novi S. Budiarmo. "ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MINAT MAHASISWA AKUNTANSI MENGIKUTI PENDIDIKAN PROFESI AKUNTANSI", GOING CONCERN : JURNAL RISET AKUNTANSI, 2018 Crossref	66 words — 1%
13	<a href="http://repository.stikes-bhm.ac.id">repository.stikes-bhm.ac.id</a> Internet	64 words — < 1%
14	<a href="http://eprints.ubhara.ac.id">eprints.ubhara.ac.id</a> Internet	61 words — < 1%
15	<a href="http://eprints.unpak.ac.id">eprints.unpak.ac.id</a> Internet	60 words — < 1%
16	<a href="http://repository-feb.unpak.ac.id">repository-feb.unpak.ac.id</a> Internet	60 words — < 1%
17	<a href="http://ejournal.uhn.ac.id">ejournal.uhn.ac.id</a> Internet	56 words — < 1%
18	<a href="http://text-id.123dok.com">text-id.123dok.com</a> Internet	52 words — < 1%
19	<a href="http://www.scribd.com">www.scribd.com</a> Internet	51 words — < 1%
20	<a href="http://repository.stiegici.ac.id">repository.stiegici.ac.id</a> Internet	48 words — < 1%

---

21	<a href="http://repository.iainpurwokerto.ac.id">repository.iainpurwokerto.ac.id</a> Internet	47 words — < 1%
22	<a href="http://repository.radenintan.ac.id">repository.radenintan.ac.id</a> Internet	44 words — < 1%
23	<a href="http://digilibadmin.unismuh.ac.id">digilibadmin.unismuh.ac.id</a> Internet	43 words — < 1%
24	<a href="http://repository.ub.ac.id">repository.ub.ac.id</a> Internet	43 words — < 1%
25	<a href="http://repository.itbwigalumajang.ac.id">repository.itbwigalumajang.ac.id</a> Internet	42 words — < 1%
26	<a href="http://repository.sari-mutiara.ac.id">repository.sari-mutiara.ac.id</a> Internet	41 words — < 1%
27	<a href="http://erepo.unud.ac.id">erepo.unud.ac.id</a> Internet	38 words — < 1%
28	<a href="http://repository.ar-raniry.ac.id">repository.ar-raniry.ac.id</a> Internet	38 words — < 1%
29	<a href="http://repository.upi.edu">repository.upi.edu</a> Internet	38 words — < 1%
30	<a href="http://digilib.iain-palangkaraya.ac.id">digilib.iain-palangkaraya.ac.id</a> Internet	37 words — < 1%
31	<a href="http://repository.uinsaizu.ac.id">repository.uinsaizu.ac.id</a> Internet	36 words — < 1%
32	<a href="http://dspace.uii.ac.id">dspace.uii.ac.id</a> Internet	35 words — < 1%

---

[stiesultanagung.ac.id](http://stiesultanagung.ac.id)



33	Internet	35 words — < 1%
34	vdocuments.site Internet	35 words — < 1%
35	Siti Nurhalizah, Nurvi Oktiani. "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi, 2024 Crossref	34 words — < 1%
36	e-journal.uajy.ac.id Internet	33 words — < 1%
37	etheses.iainponorogo.ac.id Internet	30 words — < 1%
38	Alirahmat Zebua, Delipiter Lase, Yamolala Zega, Eduar Baene. "Pengaruh perencanaan tenaga pendidik terhadap kinerja pendidik pada Yayasan Budi Bakti Keuskupan Sibolga", Tuhenori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 2023 Crossref	28 words — < 1%
39	repository.ugr.ac.id:1015 Internet	27 words — < 1%
40	repository.unika.ac.id Internet	27 words — < 1%
41	Salleh Mohd Radzi, Mohd Hafiz Mohd Hanafiah, Norzuwana Sumarjan, Zurinawati Mohi et al. "Heritage, Culture and Society - Research agenda and best practices in the hospitality and tourism industry", CRC Press, 2016 Publications	25 words — < 1%

42	<a href="http://eprints.upnyk.ac.id">eprints.upnyk.ac.id</a> Internet	24 words — < 1%
43	<a href="http://e-journal.unmas.ac.id">e-journal.unmas.ac.id</a> Internet	23 words — < 1%
44	<a href="http://etd.iain-padangsidimpuan.ac.id">etd.iain-padangsidimpuan.ac.id</a> Internet	23 words — < 1%
45	<a href="http://ojs.ibm.ac.id">ojs.ibm.ac.id</a> Internet	21 words — < 1%
46	<a href="http://repository.pip-semarang.ac.id">repository.pip-semarang.ac.id</a> Internet	21 words — < 1%
47	Ratna Sari, Metti Paramita, Muhammad Komarudin. "PREFERENSI EKS NASABAH BMT PAILIT TERHADAP MINAT MENABUNG PADA BMT (STUDI KECAMATAN CIAWI)", JURNAL SYARIKAH : JURNAL EKONOMI ISLAM, 2019 Crossref	20 words — < 1%
48	<a href="http://repository.umsu.ac.id">repository.umsu.ac.id</a> Internet	20 words — < 1%
49	Rohman Rohman, Purwanto Purwanto, Sri Rahayu. "Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Dan Tunjangan Penghasilan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Gresik", Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING), 2024 Crossref	19 words — < 1%
50	Tanto Heryanto. "PROGRAM PEMELIHARAAN KARYAWAN DALAM MENCAPAI TUJUAN	18 words — < 1%

---

51	<a href="http://eprints.binadarma.ac.id">eprints.binadarma.ac.id</a> Internet	18 words — < 1%
52	<a href="http://lib.unnes.ac.id">lib.unnes.ac.id</a> Internet	18 words — < 1%
53	<a href="http://ojspustek.org">ojspustek.org</a> Internet	18 words — < 1%
54	<a href="http://repository.uinsu.ac.id">repository.uinsu.ac.id</a> Internet	18 words — < 1%
55	Aldika Rahmandana Saputra, Parwoto Parwoto. "PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KARANGMAS UNGGUL BEKASI", Nidhomul Haq : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 2020 Crossref	17 words — < 1%
56	<a href="http://ejurnal.stie-trianandra.ac.id">ejurnal.stie-trianandra.ac.id</a> Internet	17 words — < 1%
57	<a href="http://eprints.unsri.ac.id">eprints.unsri.ac.id</a> Internet	17 words — < 1%
58	<a href="http://repository.unbari.ac.id">repository.unbari.ac.id</a> Internet	17 words — < 1%
59	<a href="http://skripsi-fkip-inggris.blogspot.com">skripsi-fkip-inggris.blogspot.com</a> Internet	17 words — < 1%
60	<a href="http://digilib.uinsby.ac.id">digilib.uinsby.ac.id</a> Internet	16 words — < 1%

---

61 Zuhratul Aulia, Syahmardi Yacob, Tona Aurora Lubis. "PEMBENTUKAN BRAND ATTACHMENT TERHADAP E-WOM SOCIAL COMMERCE INSTAGRAM PADA AKUN PRODUK ONLINE MAKANAN RINGAN DI KOTA JAMBI", Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan, 2020

Crossref

15 words — < 1%

62 docplayer.info

Internet

15 words — < 1%

63 repository.its.ac.id

Internet

15 words — < 1%

64 Evi Anggraini Ritonga, Maryono Maryono. "Pengaruh Sosialisasi Perpajakan, Kesadaran Wajib Pajak, dan Sanksi Perpajakan Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Kendaraan Bermotor di SAMSAT III Kota Semarang", Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING), 2024

Crossref

14 words — < 1%

65 repository.ummat.ac.id

Internet

14 words — < 1%

66 stealwashliyahsibolga.ac.id

Internet

14 words — < 1%

67 eprints.pancabudi.ac.id

Internet

13 words — < 1%

68 repository.pnb.ac.id

Internet

13 words — < 1%

69 Muammar Khoiruddin, Beta Asteria. Jurnal Manajemen, 2023

Crossref

12 words — < 1%

- 
- 70 Onsardi, Citra Andriani. "Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", Open Science Framework, 2020  
Publications 12 words — < 1%
- 
- 71 Sineba Arli Silvia. "Pengaruh Kualitas Aset Terhadap Profitabilitas Pada Perbankan Syariah Di Indonesia", AL-FALAH : Journal of Islamic Economics, 2017  
Crossref 12 words — < 1%
- 
- 72 [jurnal.ibik.ac.id](http://jurnal.ibik.ac.id)  
Internet 12 words — < 1%
- 
- 73 Titin Patimah, Nita Fauziah Oktaviani. "PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI (Sensus Pada Perawat ASN RSUD Kabupaten Ciamis)", JURNAL EKONOMI PERJUANGAN, 2021  
Crossref 11 words — < 1%
- 
- 74 [eprints.poltektegal.ac.id](http://eprints.poltektegal.ac.id)  
Internet 11 words — < 1%
- 
- 75 [gicipress.com](http://gicipress.com)  
Internet 11 words — < 1%
- 
- 76 [repository.akprind.ac.id](http://repository.akprind.ac.id)  
Internet 11 words — < 1%
- 
- 77 [stiepasaman.ac.id](http://stiepasaman.ac.id)  
Internet 11 words — < 1%
- 
- 78 Emy Sohilait. "Metodologi Penelitian Pendidikan Matematika", Open Science Framework, 2021  
Publications 10 words — < 1%

- 
- 79 Erie Hidayat Sukriadi. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Program Studi Perhotelan Pendidikan Tinggi Swasta Kota Bandung", *Tourism Scientific Journal*, 2022  
Crossref 10 words — < 1%
- 
- 80 Fahrul Roji, Ignatius Soni Kurniawan. "PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT, MOTIVASI INTRINSIK, DAN PERSON JOB-FIT TERHADAP JOB SATISFACTION", *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)*, 2024  
Crossref 10 words — < 1%
- 
- 81 [digilib.uinkhas.ac.id](http://digilib.uinkhas.ac.id)  
Internet 10 words — < 1%
- 
- 82 [eprints.ums.ac.id](http://eprints.ums.ac.id)  
Internet 10 words — < 1%
- 
- 83 [pascasarjanafe.untan.ac.id](http://pascasarjanafe.untan.ac.id)  
Internet 10 words — < 1%
- 
- 84 [repository.helvetia.ac.id](http://repository.helvetia.ac.id)  
Internet 10 words — < 1%
- 
- 85 [repository.stkippacitan.ac.id](http://repository.stkippacitan.ac.id)  
Internet 10 words — < 1%
- 
- 86 [repository.uma.ac.id](http://repository.uma.ac.id)  
Internet 10 words — < 1%
- 
- 87 [vienovidelusion.blogspot.com](http://vienovidelusion.blogspot.com)  
Internet 10 words — < 1%
- 
- 88 Bara Firdaus . "Pengaruh Aplikasi E Filing Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Dalam Pelaporan SPT Tahunan (Studi Kasus Pada Pegawai BNN Kabupaten Tulungagung)", *Open Science Framework*, 2021 9 words — < 1%

- 
- 89 Clariza Febriandiny, Renny Husniati. "Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Hotel Mega Anggrek Jakarta di Masa Pandemi Covid 19", *Owner*, 2022  
Crossref 9 words — < 1%
- 
- 90 Eri Barlian. "METODOLOGI PENELITIAN KUALITATIF & KUANTITATIF", *INA-Rxiv*, 2018  
Publications 9 words — < 1%
- 
- 91 Saharso Saharso, Toyibah Toyibah. "Pengaruh Kompensasi dan Konflik Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening di PT Definite Maji Arsana Jakarta", *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 2023  
Crossref 9 words — < 1%
- 
- 92 Widya Nindi Pratiwi, Kokom Komariah, Dicky Jhoansyah. "Turnover Intention Berdasarkan Retensi Karyawan dan Insentif", *BUDGETING : Journal of Business, Management and Accounting*, 2020  
Crossref 9 words — < 1%
- 
- 93 [ejournal.medan.uph.edu](http://ejournal.medan.uph.edu)  
Internet 9 words — < 1%
- 
- 94 [eprints.unmas.ac.id](http://eprints.unmas.ac.id)  
Internet 9 words — < 1%
- 
- 95 [jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id](http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id)  
Internet 9 words — < 1%
- 
- 96 [media.neliti.com](http://media.neliti.com)  
Internet 9 words — < 1%

97	<a href="http://openjournal.unpam.ac.id">openjournal.unpam.ac.id</a> Internet	9 words — < 1%
98	<a href="http://repository.maranatha.edu">repository.maranatha.edu</a> Internet	9 words — < 1%
99	<a href="http://repository.uinjkt.ac.id">repository.uinjkt.ac.id</a> Internet	9 words — < 1%
100	<a href="http://repository.unusia.ac.id">repository.unusia.ac.id</a> Internet	9 words — < 1%
101	<a href="http://serupa.id">serupa.id</a> Internet	9 words — < 1%
102	<a href="http://zh.scribd.com">zh.scribd.com</a> Internet	9 words — < 1%
103	Chamelia Putri. "PENGARUH PENGGUNAAN MIND MAP DENGAN APLIKASI PREZI TERHADAP PENINGKATAN AKTIVITAS DAN HASIL BELAJAR SISWA PADA MTs. MIFTAHUL ULUM SIDOMUKTI", Prosiding National Simposium & Conference Ahlimedia, 2020 Crossref	8 words — < 1%
104	Olivia Tanjung, Jun Surjanti. "PENGARUH KEADILAN PROSEDURAL TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN PENGEMBANGAN KARIER SEBAGAI VARIABEL INTERVENING", JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)., 2023 Crossref	8 words — < 1%
105	<a href="http://e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id">e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id</a> Internet	8 words — < 1%
106	<a href="http://eprints.ukmc.ac.id">eprints.ukmc.ac.id</a> Internet	8 words — < 1%



107	<a href="http://eprints.umm.ac.id">eprints.umm.ac.id</a> Internet	8 words — < 1%
108	<a href="http://eprints.uny.ac.id">eprints.uny.ac.id</a> Internet	8 words — < 1%
109	<a href="http://id.wikihow.com">id.wikihow.com</a> Internet	8 words — < 1%
110	<a href="http://jurnal.polibatam.ac.id">jurnal.polibatam.ac.id</a> Internet	8 words — < 1%
111	<a href="http://repository.fe.unj.ac.id">repository.fe.unj.ac.id</a> Internet	8 words — < 1%
112	<a href="http://repository.iainkudus.ac.id">repository.iainkudus.ac.id</a> Internet	8 words — < 1%
113	<a href="http://repository.teknokrat.ac.id">repository.teknokrat.ac.id</a> Internet	8 words — < 1%
114	<a href="http://repository.umi.ac.id">repository.umi.ac.id</a> Internet	8 words — < 1%
115	<a href="http://repository.umnaw.ac.id">repository.umnaw.ac.id</a> Internet	8 words — < 1%
116	<a href="http://repository.unhas.ac.id">repository.unhas.ac.id</a> Internet	8 words — < 1%
117	<a href="http://repository.upstegal.ac.id">repository.upstegal.ac.id</a> Internet	8 words — < 1%
118	<a href="http://semuapengetahuanuntukkita.blogspot.com">semuapengetahuanuntukkita.blogspot.com</a> Internet	8 words — < 1%

- 
- 119 [triyo-rachmadi.blogspot.com](http://triyo-rachmadi.blogspot.com) Internet 8 words — < 1%
- 
- 120 [www.hamil.my.id](http://www.hamil.my.id) Internet 8 words — < 1%
- 
- 121 Lisna Devi, Sri Mulyati, Indah Umiyati. "PENGARUH PENGETAHUAN KEUANGAN, PENGALAMAN KEUANGAN, TINGKAT PENDAPATAN, DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP PERILAKU KEUANGAN", JASS (Journal of Accounting for Sustainable Society), 2021 Crossref 7 words — < 1%
- 
- 122 [core.ac.uk](http://core.ac.uk) Internet 7 words — < 1%
- 
- 123 Pranatalindo S, Sri Rahayu, Muhammad Gowon. "Pengaruh Asimetri Informasi, Efektivitas Komite Audit, dan Kualitas Audit Terhadap Earnings Management (Studi Pada Perusahaan Sektor Perbankan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2013-2017)", Jurnal Akuntansi & Keuangan Unja, 2019 Crossref 6 words — < 1%
- 
- 124 Tatik Mulyati, Saraswati Budi Utami. "EFFECT of COMPETENCE, WORK PLACEMENT and ACHIEVEMENT on CAREER DEVELOPMENT (Study at BPN Madiun Municipality )", Capital: Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 2019 Crossref 6 words — < 1%
- 
- 125 [id.scribd.com](http://id.scribd.com) Internet 6 words — < 1%
- 
- 126 [konsultasiskripsi.com](http://konsultasiskripsi.com) Internet 6 words — < 1%

---

EXCLUDE QUOTES OFF

EXCLUDE BIBLIOGRAPHY ON

EXCLUDE SOURCES OFF

EXCLUDE MATCHES OFF