

RETENSI KARYAWAN DITINJAU DARI PENGHARGAAN, PENGEMBANGAN KARIR DAN PENILAIAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. MOMENTUM ANUGRAH INDONESIA DI KOTA BATAM

Feliks Dabur

Program Studi Manajemen, STIE Bentara Persada Batam

email: feliksdabur@stiebpbatam.co.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis adanya pengaruh positif dan signifikan penghargaan, pengembangan, dan penilaian kinerja terhadap retensi karyawan pada PT Momentum Anugrah Indonesia. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 70 responden dan pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hasil penelitian ini menemukan bahwa: Untuk variabel penghargaan $t_{hitung} 1,004 > t_{tabel} 0,2352$ dengan tingkat signifikan $0,319 > 0,05$. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel penghargaan secara parsial tidak mempengaruhi variabel terikat. Pada variabel pengembangan karir $t_{hitung} 4,829 > t_{tabel} 0,2352$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel bebas pengembangan secara parsial mempengaruhi variabel terikat. Variabel penilaian kinerja $t_{hitung} 0,736 > t_{tabel} 0,2352$ dengan tingkat signifikan $0,465 > 0,05$ maka disimpulkan H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel penilaian kinerja secara parsial tidak mempengaruhi variabel terikat. Nilai F hitung untuk variabel bebas X_1 , X_2 , dan X_3 sebesar 41.728 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikan ini lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat.

Kata Kunci: Penghargaan, pengembangan, penilaian kinerja dan retensi

ABSTRACT

This study aims to analyze the positive and significant influence of appreciation, development, and performance appraisal on employee retention at PT Momentum Anugrah Indonesia. This research was conducted using quantitative research methods with a total of 70 respondents and data collection using a questionnaire. The results of this study found that: For the award variable $t_{count} 1.004 > t_{table} 0.2352$ with a significant level of $0.319 > 0.05$. Therefore it can be concluded that H_0 is accepted and H_a is rejected. This means that the reward variable does not partially affect the dependent variable. In the career development variable $t_{count} 4.829 > t_{table} 0.2352$ with a significant level of $0.000 < 0.05$, it can be concluded that H_0 is rejected and H_a is accepted. This means that the development independent variable partially affects the dependent variable. Performance appraisal variable $t_{count} 0.736 > t_{table} 0.2352$ with a significant level of $0.465 > 0.05$ then it is concluded that H_0 is accepted and H_a is rejected, meaning that the performance appraisal variable does not partially affect the dependent variable. The calculated F value for the independent variables X_1 , X_2 , and X_3 is 41,728 with a significant level of 0.000. This significant value is less than 0.05. So it can be concluded that H_0 is rejected and H_a is accepted. This means that the independent variables together have a positive and significant influence on the dependent variable.

Keywords: Rewards, development, performance appraisal and retention

PENDAHULUAN

Perkembangan pembangunan di Pulau Batam khususnya di sektor industri mulai menunjukkan adanya kemajuan. Hal ini terlihat dari jumlah tenaga kerja yang terserap diberbagai sektor industri di Batam. Salah satu sektor yang cukup signifikan dalam

penyerap tenaga kerja adalah industri galangan kapal yang terlihat bangkit dari kelesuan selama ini. Industri galangan kapal menjadi salah satu sektor unggulan selain konstruksi lepas pantai. Berbagai industri berat yang beroperasi di Batam mengerjakan proyek-proyek yang diorder dari berbagai negara, baik negara-negara di Asia, Australia, Eropa bahkan Amerika. Dalam pengopersiannya perusahaan-perusahaan ini tentunya sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten agar dapat bekerja secara maksimal.

Mengelola sumber daya manusia merupakan salah satu fungsi manajemen perusahaan, khususnya *Human Resources Departmen (HRD)*. Sumber daya manusia merupakan pilar penting untuk mewujudkan tujuan organisasi/perusahaan. Perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, yaitu memiliki kompetensi dan *skill* yang baik yang diperoleh melalui proses seleksi, wawancara, tes, dan akhirnya direkrut menjadi karyawan.

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan tanggung jawab semua pihak. Karyawan tidak hanya direkrut lalu dipekerjakan, tetapi harus diimbangi dengan bekal pengetahuan dan ketrampilan yang mumpuni agar dapat membantu tugas serta pekerjaannya di lapangan. Diharapkan dengan pengetahuan dan ketrampilan itu karyawan dapat bekerja lebih maksimal dan lebih produktif. Salah satu cara untuk meningkatkan kompetensi karyawan adalah dengan memberikan pelatihan. Pelatihan menjadi perhatian khusus manajemen perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

Perusahaan yang memiliki karyawan berkompentensi tinggi dituntut untuk tetap mempertahankan eksistensi pelatihan dan pengembangan karir. Program pelatihan dan pengembangan karir hendaknya dilakukan secara rutin dan terjadwal sehingga karyawannya tetap bekerja demi kelangsungan hidup perusahaan. Mempertahankan karyawan sama halnya menghemat biaya karena untuk mendapatkan seorang karyawan dengan tingkat kinerja tinggi dibutuhkan biaya yang tidak sedikit.

Agar kinerja karyawan dapat diukur secara periodik maka perusahaan juga perlu melakukan evaluasi kinerja pada tiap-tiap karyawan. Evaluasi kinerja dapat dilakukan secara berkala, misalnya sekali dalam setahun. Hasil dari evaluasi ini menjadi acuan manajemen untuk membuat kebijakan-kebijakan dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Selain evaluasi kinerja perusahaan juga diharapkan memberikan penghargaan (*reward*) kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi atas kinerja yang sudah dicapai. Hal ini akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan lagi kinerjanya pada masa yang akan datang. Sebagian besar perusahaan dengan standar kerja yang baik telah menerapkan sistem ini dalam kegiatan operasionalnya, namun tidak sedikit perusahaan mengabaikan hal ini. Bagi perusahaan-perusahaan seperti ini yang menjadi prioritas adalah target produksi. Makin banyak target produksi yang tercapai makin besar keuntungan yang didapat, sementara sumber daya yang dimiliki sangat terbatas. Dampaknya karyawan merasa jenuh, stress, merasa kurang dihargai yang berakibat pada tingkat kinerja menurun, target tidak tercapai akhirnya berujung pada pemutusan hubungan kerja dan pengunduran diri karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah kegiatan pengumpulan, pengolahan, analisis dan penyajian data berdasarkan jumlah atau banyaknya data yang dilakukan secara sistematis dan objektif untuk memecahkan suatu persoalan atau menguji suatu hipotesis untuk mengembangkan prinsip-prinsip umum.

Metode penelitian kuantitatif juga dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filasafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel

tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Duli, 2019, p. 3).

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian *survey*, dengan membuat pertanyaan atau pernyataan dalam bentuk kuesioner yang disebarakan secara langsung kepada responden, yang berada di lingkungan PT Momentum Anugrah Indonesia.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti yang dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya.

Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karekteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek/obyek itu.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT Momentum Anugrah baik karyawan tetap maupun karyawan kontrak yang masih aktif, juga karyawan sub kontraktor yang bekerja di lingkungan PT Momentum Anugrah Indonesia yang berjumlah 77 orang..

Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian (Wiratma, 2019, p. 105). Sampel penelitian diambil dari sebagian atau seluruh populasi yang peneliti akan teliti. Dalam penentuan sampel, penulis menggunakan teknik *sampling purposive* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan atau kriteria-kriteria tertentu. Metode *sampling purposive* ini termasuk dalam metode *nonprobability sampling*. *Sampling non-probability* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2017, p. 182).

Metode perhitungan jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode pengambilan sampel jenuh. *Sampling jenuh* atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil (Sugiono, 2015: 85). Sampel dari penelitian ini adalah semua karyawan PT Momentum Anugrah Indonesia beserta karyawan sub kontraktor yang bekerja di lingkungan PT Momentum Anugrah Indonesia yang berjumlah 70 orang, tidak termasuk manajer dan pimpinan perusahaan yang berjumlah 7 orang.

Teknik Pengumpulan Data

1. Studi Pustaka

Studi kepustakaan adalah metode pengumpulan data sekunder yang bersumber dari berbagai buku, dokumen dan referensi lainnya. Hasil studi kepustakaan disajikan dalam bentuk pemaparan teorititis yang berhubungan dengan suyek dan obyek penelitian.

Studi pustaka adalah suatu metode pengumpulan data dengan cara mempelajari literatur yang dapat menunjang serta melengkapi data yang diperlukan serta berguna bagi penyusunan penelitian ini, seperti berupa studi pustaka melalui berbagai jurnal, artikel majalah dan lainnya (Salfina & Gusri, 2018, p. 87).

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan pengumpulan data dengan memberikan atau menyerahkan daftar pertanyaan atau pernyataan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan atau pernyataan tersebut (Hidayat & Hartono, 2019, p. 18).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini akan dijelaskan data berdasarkan dimensi dalam bentuk tabel distribusi frekuensi. Hal ini dimaksudkan untuk memudahkan kita dalam membaca hasil penelitian yang dilakukan. Data diolah menggunakan aplikasi SPSS, sesuai jawaban responden terhadap pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner.

Karakteristik responden pada penelitian ini dibagi dalam lima kategori, yaitu: jenis kelamin, agama, pendidikan, status karyawan dan lama kerja. Kategori tersebut bertujuan untuk memberikan gambaran atau deskripsi yang jelas tentang identitas responden.

1. Karakteristik responden berdasarkan kategori jenis kelamin menunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki laki sebanyak 63 orang (90%), sisanya 7 orang (10%) berjenis kelamin perempuan.
2. Karakteristik responden berdasarkan kategori agama menunjukkan hasil bahwa mayoritas responden beragama Islam sebanyak 59 responden (84.3%), Budha sebanyak 7 responden (10%), Katolik dan Protestan masing-masing sebanyak 2 responden (2.9%).
3. Karakteristik Responden Berdasarkan tingkat pendidikan menunjukkan hasil bahwa mayoritas responden berpendidikan SMA berjumlah 56 responden (80%), S1 berjumlah 6 responden (8.7%), kategori pendidikan SMP dan SD masing-masing sebanyak 4 responden (5,7%).
4. Karakteristik responden berdasarkan status karyawan menunjukkan bahwa mayoritas responden dengan status karyawan kontrak yaitu sebanyak 50 responden (71.4%) sedangkan responden dengan status karyawan permanen sebanyak 20 responden (28.6%).
5. Karakteristik responden dengan lama kerja, menunjukkan bahwa mayoritas responden lama kerja 1-2 tahun ada 39 responden (55.7%), lama kerja 3-5 tahun sebanyak 24 responden (34.3%) kurang dari 1 tahun ada 4 responden (5.7%), dan lama kerja 6-7 tahun sebanyak 3 responden (4.3%).

Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian

1. Distribusi Frekuensi Variabel Retensi Karyawan

Dari hasil jawaban kuesioner 6 pertanyaan yang ditujukan kepada 70 responden tentang retensi karyawan, didapatkan hasil 44% menjawab sangat setuju dan 26% menjawab setuju.

2. Distribusi Frekuensi Variabel Penghargaan

Dari hasil jawaban kuesioner 6 pertanyaan yang ditujukan kepada 70 responden tentang penghargaan, didapatkan hasil 32% menjawab sangat setuju dan 40% menjawab setuju.

3. Distribusi Frekuensi Variabel Pengembangan Karir

Berdasarkan hasil jawaban kuesioner variabel pengembangan karir dengan 6 butir pertanyaan menunjukkan 47% menjawab sangat setuju dan 24% menjawab setuju.

4. Distribusi Frekuensi Variabel Penilaian Kinerja

Berdasarkan hasil jawaban responden pada kuesioner variabel penilaian kinerja menunjukkan hasil 41% menjawab sangat setuju dan 35% menjawab setuju.

Hasil Analisis Data dan Uji Hipotesis

1. Uji Validitas

Uji validitas data digunakan untuk mengukur valid tidaknya sebuah kuesioner. Sebuah kuesioner dianggap valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut dapat mengungkap sesuatu yang diukur. Dalam hal ini diharapkan menggunakan pertanyaan secara tepat untuk mengungkapkan variabel yang diukur.

Model pengujian menggunakan pendekatan *correct item total colleration* untuk menguji validitas internal setiap butir pertanyaan kuesioner yang disusun dalam bentuk skala. Kriteria dalam uji validitas adalah jika koefisien kolerasi *product moment* melebihi 0,3.

Berdasarkan hasil uji validitas pada kolom *correct item total colleration* semua item pertanyaan kuesioner dari semua variabel mempunyai validitas di atas 0,3. Maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing pertanyaan dalam variabel yang diteliti dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi suatu pengukuran jika dilakukan pengukuran ulang dengan gejala dan alat ukur yang sama. Reliabilitas menunjukkan tingkat keterandalan tertentu dan reliabel artinya dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan.

Tingkat realibilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach Alpha*. Teknik *Cronbach Alpha* adalah teknik yang dapat digunakan untuk mengukur reliabilitas suatu instrumen penelitian reliabel atau tidak. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai $\alpha > 0,60$.

Dari hasil *output* SPSS menerangkan bahwa dari 24 butir pertanyaan kuesioner dari vaariabel X_1 , X_2 , X_3 , dan Y nilai Cronbach Alpha $0,920 > 0,60$. Dengan kata lain variabel penghargaan, pengembangan karir, dan penilaian kinerja terhadap retensi karyawan memiliki reliabilitas yang tinggi karena berada pada interval 0,8–1,00.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah nilai residual yang telah distandarisasi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak.

Output SPSS menunjukkan hasil *test statistic* untuk variabel penghargaan 0,179, variabel pengembangan karir 0,152, variabel penilaian kinerja 0,244 dan variabel retensi karyawan masing-masing lebih dari 0,05, artinya semua variabel terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multi kolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Pengujian ada tidaknya gejala multikolinearitas dilakukan dengan memperhatikan nilai matriks korelasi yang dihasilkan pada saat pengolahan data, nilai VIF (*variable inflation factor*) dan toleransinya. Apabila nilai matriks korelasi tidak lebih besar dari 0,5 maka dapat dikatakan bahwa data yang dianalisis bebas dari multikolinearitas. Apabila nilai VIF berada di bawah 10 dan nilai toleransi mendekati 1, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak ditemukan multikolinearitas.

Hasil uji SPSS menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk masing masing variabel bebas tidak lebih dari 0,5 dan nilai VIF juga tidak lebih dari 10, maka dapat disimpulkam bahwa tidak ada gejala multikolinearitas pada penelitian ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

1. Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel terikat terhadap variabel bebas.

Tabel 3.2 Coefficient

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,410	2,230		1,080	0,284		
TOTAL_PHG	0,227	0,226	0,180	1,004	0,319	0,162	6,156
TOTAL_PGB	0,564	0,117	0,571	4,829	0,000	0,374	2,672
TOTAL_PKJ	0,115	0,157	0,111	0,736	0,465	0,229	4,359

Model persamaan regresi linear berganda berdasarkan tabel 3.2 di atas adalah: $Y = 2.410 + 0,227X_1 + 0,564X_2 + 0,115X_3$

Fungsi regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstan 2,410 berarti jika nilai penghargaan, pengembangan karir, dan penilaian kinerja tidak berubah (*constant*) atau bernilai nol maka retensi karyawan bernilai positif.
- Bila penghargaan berubah maka retensi karyawan berubah. Tanda positif berarti jika penghargaan meningkat sebesar satu-satuan maka retensi karyawan meningkat dengan koefisien regresi sebesar 0,227 dan sebaliknya jika penghargaan menurun sebesar satu-satuan maka retensi karyawan menurun pada koefisien 0,227.
- Bila pengembangan karir berubah maka retensi karyawan berubah. Tanda positif artinya jika pengembangan karir meningkat sebesar satu-satuan maka retensi karyawan meningkat dengan koefisien regresi sebesar 0,564 dan sebaliknya jika pengembangan karir menurun sebesar satu-satuan maka retensi karyawan akan menurun pada koefisien regresi 0,564.
- Bila penilaian kinerja berubah maka retensi karyawan berubah. Tanda positif berarti jika penilaian kinerja meningkat sebesar satu-satuan maka retensi karyawan meningkat dengan koefisien regresi 0,115 dan sebaliknya jika penilaian kinerja menurun sebesar satu-satuan maka retensi karyawan menurun pada koefisien regresi 0,115.

2. Koefisien Determinasi dan Koefisien Korelasi Berganda

a. Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Tabel 3.1 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.809 ^a	.655	.639	2.13945

a. Predictors: (Constant), TOTAL_PKJ, TOTAL_PGB, TOTAL_PHG

b. Dependent Variable: TOTAL_RTK

Dilihat dari tabel di atas menunjukkan koefisien determinasi atau R^2 sebesar 0,655, artinya secara simultan 65,6% retensi karyawan dipengaruhi oleh variabel penghargaan, pengembangan karir, dan penilaian kinerja, sedangkan sisanya 34,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

b. Koefisien Korelasi Berganda (R)

Berdasarkan perhitungan yang ada pada Tabel 3.1 dapat dilihat nilai R yang mengukur arah dan keamatan hubungan antara variabel penghargaan, pengembangan karir, penilaian kinerja dan variabel retensi karyawan adalah sebesar 80,9%. Hasil ini menunjukkan adanya hubungan antara variabel penghargaan, pengembangan karir, penilaian kinerja terhadap retensi karyawan. Dalam penelitian ini sangat baik karena berada dalam interval korelasi 0,80–100.

Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini hipotesisnya adalah membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan, baik secara sendiri-sendiri maupun simultan antara variabel bebas X_1, X_2, X_3 terhadap variabel Y .

Untuk membuktikan hipotesis akan dilakukan uji t dan uji f agar dapat menentukan terdapat hubungan yang positif dan signifikan atau tidak, maka harus dilihat dari nilai t_{hitung} dan t_{tabel} . Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Selain uji t dan uji f , pembuktian hipotesis juga menggunakan *level of significant alpha* = 0,05. Jika nilai signifikansi < dari alpha 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan sebaliknya jika nilai signifikansi > dari alpha 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

1. Uji sendiri-sendiri (uji-t)

Dengan melakukan uji-t untuk mengetahui variabel bebas penghargaan, pengembangan karir, dan penilaian kinerja mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat retensi karyawan. Hasil uji-t dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Untuk variabel penghargaan $t_{hitung} 1,004 > t_{tabel} 0,2352$ dengan tingkat signifikansi $0,319 > 0,05$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel penghargaan secara parsial tidak mempengaruhi variabel terikat, retensi karyawan.
- Pada variabel pengembangan karir $t_{hitung} 4,829 > t_{tabel} 0,2352$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel bebas pengembangan karir secara parsial mempengaruhi variabel terikat, retensi karyawan.
- Variabel penilaian kinerja $t_{hitung} 0,736 > t_{tabel} 0,2352$ dengan tingkat signifikansi $0,465 > 0,05$ maka disimpulkan H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel penilaian kinerja secara parsial tidak mempengaruhi variabel terikat, retensi karyawan.
- Berdasarkan nilai beta variabel bebas yang paling dominan mempengaruhi variabel terikat adalah pengembangan karir dengan nilai beta 0,571 atau 57,1%.

2. Uji Serempak (uji-F)

Uji serempak dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas (X_1, X_2, X_3) secara bersama mempengaruhi variabel terikat (Y).

Uji-F akan dijelaskan dengan menggunakan metode *analysis of variance* (ANOVA). Dasar untuk mengambil keputusan menerima atau tidak menerima H_0 adalah dengan rumus:

Bila $P \text{ value} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel bebas secara simultan atau bersama mempengaruhi variabel terikat.

Bila $P \text{ value} > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel bebas secara bersama sama tidak mempengaruhi variabel terikat.

Berdasarkan hasil olah data SPSS diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 3.5 ANOVA

□

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	573,744	3	191,248	41,782	0,000 ^b
	Residual	302,099	66	4,577		
	Total	875,843	69			

a. Dependent Variable: TOTAL_RTK

b. Predictors: (Constant), TOTAL_PKJ, TOTAL_PGB, TOTAL_PHG

□

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai F hitung untuk variabel bebas X_1 , X_2 , dan X_3 sebesar 41.728 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikan ini lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat.

Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis uji-t menunjukkan bahwa:

1. Variabel penghargaan $t_{hitung} 1,004 > t_{tabel} 0,2352$ dengan tingkat signifikansi $0,319 > 0,05$ maka disimpulkan H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel penghargaan secara parsial tidak mempengaruhi retensi karyawan di PT Momentum Anugrah Indonesia. Alasannya adalah sistem penghargaan yang dilakukan di PT Momentum Anugrah Indonesia hanya dilakukan pada awal perusahaan beroperasi. Beberapa tahun belakangan ini tidak diberikan lagi kepada karyawan.
2. Variabel pengembangan karir $t_{hitung} 4,829 > t_{tabel} 0,2352$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel pengembangan karir secara parsial mempengaruhi retensi karyawan di PT Momentum Anugrah Indonesia.
3. Variabel penilaian kinerja $t_{hitung} 0,736 > t_{tabel} 0,2352$ dengan tingkat signifikansi $0,465 > 0,05$ maka disimpulkan H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel penilaian kinerja secara parsial tidak mempengaruhi retensi karyawan di PT Momentum Anugrah Indonesia. Salah satu alasan yang dikemukakan oleh responden bahwa sistem penilaian kinerja di PT Momentum Anugrah Indonesia belum dilakukan secara maksimal dan tidak ada tindak lanjut atas hasil penilaian kinerja tersebut.
4. Dari hasil uji-f menunjukkan bahwa nilai F hitung variabel bebas sebesar 41,728 dengan tingkat signifikansi 0,000, di mana tingkat signifikansi $< 0,05$ maka disimpulkan H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel penghargaan (X_1), pengembangan karir (X_2), dan penilaian kinerja (X_3) secara bersama-sama mempengaruhi retensi karyawan (Y) di PT Momentum Anugrah Indonesia.

Secara singkat dapat dijelaskan bahwa hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Berdasarkan hasil ini juga manajemen PT Momentum Anugrah Indonesia hendaknya segera menyusun program pengembangan karir karyawan agar dapat menunjang retensi karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada 70 responden tentang faktor-faktor yang mempengaruhi retensi karyawan di PT Momentum Anugrah Indonesia, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel pengembangan karir mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap retensi karyawan di PT Momentum Anugrah Indonesia.
2. Variabel penghargaan dan penilaian kinerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap retensi karyawan di PT Momentum Anugrah Indonesia.
3. Berdasarkan nilai beta variabel bebas yang paling dominan mempengaruhi variabel terikat adalah variabel pengembangan karir dengan nilai beta 57,1%. Artinya variabel pengembangan mempunyai pengaruh sebesar 57,1 % terhadap retensi karyawan di PT Momentum Anugrah Indonesia, dan 42,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.



4. Secara bersama-sama variabel pengharagaan, pengembangan karir, dan penilaian kinerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap retensi karyawan di PT Momentum Anugrah Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

Duli, N. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. CV BUDI UTAMA.

Neuman, Laurence. *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: PT Indeks 2015.

Rumangen, Jemmy. *Metodologi Penelitian Dengan SPSS*. Batam: Uniba Press

Santoso, Singgih. *Statistik Parametrik Konsep dan Aplikasi Dengan SPSS*. Jakarta: Elex Media Komputindo,

Sugiyono. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.

Supranto dan Nandan, Limakrisna. *Petunjuk Praktis Penelitian Ilmiah untuk Menyusun Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Jakarta: Mitra Kencan Media,

Uyanto, S. *Pedoman Analisa Data Dengan SPSS*. Yogyakarta: Graha Ilmu

Veithzal R., & Sagala, Ella Jauvani. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Kedua, Jakarta

Wibisono. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo

Wiratma, S. V. *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*.

Wirawan. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat,

Weiss, Donald. *Membina Kelompok Kerja yang Efektif*. Terjemahan Budijanto. Jakarta: Binarupa Aksara

Laskhar, Bidhisa & Baruah, Makulesh. Employee Retention: A Review of Literatur. *IOSR Journal Business & Management, Vol. 14, Issue 2. Nov- Dec 2013*

Abudjalil, Fatih Mohammad, dkk. The Mediating Effect Of HRM (employee retention) on the Relationship between HRM Practice. *International Journal of Human Resources Studies, Vol 2 No. 01 2011*

Chaidar, Syaifullah. Pengaruh Reward, Performance Appraisal dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai PT PLN Persero Wilayah Berau. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Vol 4, No 3, 2016*

Hersona, dkk. Analisis Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karawang. *Jurnal Manajemen, Vol 09, 3 April 2012*

Putra, IBG Swambawa & Rahyuda, Agoes G. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Perceived Organizational Support Terhadap Retensi Karyawan, *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 2, Tahun 2016*

Permata, Parendra R. *Pengaruh Sistem Reward, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Retensi Karyawan*. Skripsi; Universitas Diponegoro: Semarang, 2016.

Salfina, L., & Gusri, H. *Jurnal Indovisi; Pengaruh Citra Merek, Kualitas Produk dan Harga terhadap Minat Beli Pakaian Anak-anak Studi Kasus Toko Rizky dan Afdal Pariaman. Indonesia Indovisi Institute, (2018).*