



**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
RETENSI KARYAWAN TOKO TELASIH BARU SITUBONDO**

*Diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar Sarjana pada
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis*

SKRIPSI

Oleh:

Putri Nadhirotul Latifa

210910202062

KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS JEMBER

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS

JEMBER

2025



**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
RETENSI KARYAWAN TOKO TELASIH BARU SITUBONDO**

*Diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar Sarjana pada
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis*

SKRIPSI

Oleh:

Putri Nadhirotul Latifa

210910202062

KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS JEMBER

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS

JEMBER

2025

PERSEMBAHAN

Segala puji dan syukur saya panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa. Berkat rahmat-Nya serta dukungan dan doa dari orang-orang terkasih, penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Dengan penuh rasa syukur dan kebahagiaan, saya menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada:

1. Orangtua tersayang Bunda Rimawati dan Ayah Taufik Rasidi serta saudara saya Putri Nadhifatul Islam yang selalu memberikan doa dan dukung terbaiknya baik materi maupun moral.
2. Bapak dan Ibu guru sejak taman kanak-kanak hingga perguruan tinggi yang telah memberikan ilmu dan seluruh kemampuannya untuk membimbing saya.
3. Teman-teman Ilmu Administrasi Bisnis angkatan 2021 serta almamater Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik yang telah menjadi bagian penting dalam perjalanan akademik saya. Terima kasih atas kebersamaan, dukungan, dan semangat yang telah diberikan, serta kepada almamater yang telah memberikan ruang untuk belajar dan berkembang hingga terselesaikannya skripsi ini.

MOTTO

“Motivation is the process that accounts for an individual’s intensity, direction, and persistence of effort toward attaining a goal.”

(Robbins & Judge)¹

¹ Robbins & Judge dalam Organizational Behavior (2017)

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Putri Nadhirotul Latifa

NIM : 210910202062

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Retensi Karyawan Toko Telasih Baru Situbondo” merupakan hasil karya saya sendiri. Seluruh isi dalam skripsi ini adalah murni hasil pemikiran dan penelitian saya, kecuali pada bagian-bagian yang secara jelas mencantumkan sumbernya. Skripsi ini belum pernah diajukan kepada institusi lain manapun dan bukan merupakan hasil plagiarisme. Saya bertanggung jawab sepenuhnya atas keaslian dan kebenaran isi dari skripsi ini sesuai dengan prinsip keilmuan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran, tanpa paksaan atau tekanan dari pihak manapun. Saya juga bersedia menerima sanksi akademik jika dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak sesuai dengan kenyataan.

Jember, 02 Juni 2025

Yang menyatakan,

Putri Nadhirotul Latifa

NIM 210910202062

HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Retensi Karyawan Toko Telasih Baru Situbondo” telah diuji dan disetujui oleh Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember pada:

Hari : Senin

Tanggal : 02 Juni 2025

Tempat : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember

Dosen Pembimbing

1. Dosen Pembimbing Utama

Nama : Prof. Dr. I Ketut Mastika, MM (.....)

NIP : 195905071989031002

2. Dosen Pembimbing Anggota

Nama : Dra. Dwi Windradini, BP., M.Si. (.....)

NIP : 196408141989022003

Dosen Penguji

1. Dosen Penguji Utama

Nama : Prof. Dr. Zarah Puspitaningtyas, S.Sos.,
S.E., M.Si, QIA, QGIA, QWP, CIQnR (.....)

NIP : 197902202002122001

2. Dosen Penguji Anggota

Nama : Dr. Muhammad Masykur Abdillah,
Lc., M.Th.I. (.....)

NIP : 760019031

ABSTRAK

Retensi karyawan penting bagi keberlangsungan dan efisiensi perusahaan dipengaruhi oleh motivasi kerja berdasarkan teori Maslow serta kompensasi berupa upah, insentif, tunjangan, dan fasilitas yang dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap retensi karyawan pada Toko Telasih Baru Situbondo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan jenis penelitian kausalitas dengan metode regresi linier berganda serta data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebar kepada 32 karyawan dari berbagai divisi yaitu admin, desain, *fotocopy*, kasir dan pelayan. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kompensasi secara simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa perusahaan perlu mengoptimalkan sistem kompensasi serta menciptakan lingkungan kerja yang mampu memenuhi kebutuhan dasar hingga aktualisasi diri karyawan sebagai strategi mempertahankan karyawan dalam jangka panjang.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kompensasi, Retensi Karyawan

ABSTRACT

Employee retention is important for the sustainability and efficiency of the company influenced by work motivation based on Maslow's theory and compensation in the form of wages, incentives, benefits, and facilities that can increase employee loyalty. This study aims to examine the effect of work motivation and compensation on employee retention at Toko Telasih Baru Situbondo. This study uses a quantitative approach and a type of causality research with multiple linear regression methods and data collected through questionnaires distributed to 32 employees from various divisions, namely admin, design, photocopy, cashier and waiter. The results of the analysis show that work motivation and compensation simultaneously have a positive and significant effect on employee retention. These findings indicate that companies need to optimize the compensation system and create a work environment that is able to meet basic needs to employee self-actualization as a strategy to retain employees in the long term.

Keywords: *Work Motivation, Compensation, Employee Retention*

RINGKASAN

Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Retensi Karyawan Toko Telasih Baru Situbondo, Putri Nadhirotul Latifa; 210910202062; 38 Halaman; Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis; Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis; Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik; Universitas Jember.

Pentingnya mempertahankan karyawan dalam jangka panjang guna mendukung stabilitas dan efisiensi operasional perusahaan didukung oleh beberapa faktor. Motivasi kerja menjadi faktor yang dianalisis berdasarkan teori kebutuhan Maslow, mencakup aspek fisiologis hingga aktualisasi diri, sementara kompensasi meliputi upah, insentif, tunjangan, dan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan. Penelitian ini membahas pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap retensi karyawan di Toko Telasih Baru Situbondo.

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausalitas. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 32 karyawan dari berbagai divisi. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Hal tersebut dibuktikan melalui uji t dan uji F dengan nilai signifikansi $< 0,05$. Besarnya pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap retensi karyawan mencapai 78,8% yang dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan kompensasi yang diterima karyawan, maka semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk bertahan di perusahaan. Penelitian ini menyarankan agar perusahaan mengoptimalkan sistem kompensasi serta menciptakan lingkungan kerja yang mampu memenuhi kebutuhan dasar hingga aktualisasi diri karyawan sebagai strategi mempertahankan karyawan dalam jangka panjang.

PRAKATA

Puji syukur kehadiran Allah SWT, atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Shalawat serta salam semoga selalu tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga dan para sahabatnya. Dengan selesainya penulisan skripsi ini, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada berbagai pihak yang telah memberikan dukungan, bimbingan, serta bantuan selama proses penyusunan skripsi ini, di antaranya:

1. Ibu Suyani Indriastuti, S.Sos., M.Si., Ph.D. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember.
2. Ibu Dr. Dina Suryawati, S.Sos., M.AP. selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.
3. Bapak Dr. Hari Karyadi, SE., M.SA., AK, selaku Koordinator Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember.
4. Bapak Dr. Edy Wahyudi, S.Sos., M.M selaku dosen Pembimbing Akademik (DPA) yang telah membimbing selama penulis menempuh studi di universitas ini.
5. Bapak Prof. I Ketut Mastika, MM selaku dosen pembimbing utama dan Ibu Dra. Dwi Windradini, BP., M.Si.. selaku dosen pembimbing anggota yang telah dengan sabar memberikan bimbingan, masukan, dan motivasi sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan.
6. Seluruh dosen dan tenaga pendidik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember, atas ilmu dan bantuan yang telah diberikan selama masa perkuliahan.
7. Direktur, manajer, dan karyawan Toko Telasih Baru Situbondo, yang telah memberikan izin dan mendukung penelitian ini dengan menyediakan data dan informasi yang diperlukan.
8. Sahabat dan teman seperjuangan, Superpink, atas dukungan selama proses penyusunan skripsi ini. Terima kasih untuk canda tawa, tangis, perjuangan, dan kenangan yang kita lewati bersama.

9. Semua pihak yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung dalam proses penyelesaian skripsi ini, yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu namanya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis sangat terbuka untuk menerima kritik dan saran yang membangun demi perbaikan di masa depan. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang membacanya.

Jember, 02 Juni 2025

Penulis,

Putri Nadhirotul Latifa

DAFTAR ISI

PERSEMBAHAN	iii
MOTTO	iv
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	v
HALAMAN PERSETUJUAN	vi
ABSTRAK	vii
RINGKASAN	ix
PRAKATA.....	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	3
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	4
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....	5
2.1 Landasan Teori.....	5
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	5
2.1.2 Retensi Karyawan	5
2.1.3 Motivasi Kerja.....	7
2.1.4 Kompensasi	9
2.2 Penelitian Terdahulu	11
2.3 Hubungan antar Variabel dan Pemodelan Hipotesis.....	11
2.4 Kerangka Konseptual.....	12
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	13
3.1 Pendekatan Penelitian	13
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	13
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian	13
3.4 Definisi Operasional Variabel.....	13
3.5 Jenis dan Teknik Pengumpulan Data	14
3.6 Metode Analisis Data.....	16
3.6.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	16

3.6.2	Regresi Linier Berganda	167
3.6.2.1	Uji Asumsi Klasik.....	167
3.6.2.2	Uji Hipotesis	167
BAB 4	HASIL DAN PEMBAHASAN.....	18
4.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian	18
4.2	Deskriptif Karakteristik Responden.....	21
4.3	Deskripsi Distribusi Frekuensi Jawaban Responden	23
4.4	Hasil Analisis Data	25
4.5	Pembahasan Hasil Penelitian	30
BAB 5	KESIMPULAN DAN SARAN.....	35
5.1	Kesimpulan	35
5.2	Saran	35
	DAFTAR PUSTAKA.....	36
	LAMPIRAN.....	39

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Toko Alat Tulis dan Grosir di Situbondo	3
Tabel 1.2 Data Karyawan Toko Telasih Baru Situbondo	3
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	14
Tabel 3.2 Uji Validitas Variabel Retensi Karyawan.....	15
Tabel 3.3 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja	15
Tabel 3.4 Uji Validitas Variabel Kompensasi.....	16
Tabel 3.5 Uji Reliabilitas	16
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	21
Tabel 4.2 Usia Responden.....	22
Tabel 4.3 Posisi Responden	22
Tabel 4.4 Lama Bekerja Responden	23
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Retensi Karyawan	23
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja.....	24
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kompensasi	25
Tabel 4.8 Hasil Uji Statistik Dekriptif	26
Tabel 4.9 Data Uji Regresi Linier Berganda.....	27

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Teori Hirarki Kebutuhan Maslow	8
Gambar 2.2 Kerangka Konseptual	12
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Toko Telasih Baru Situbondo	19

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Penelitian Terdahulu.....	39
Lampiran 2 Pernyataan Penelitian	41
Lampiran 3 Data Penelitian.....	43
Lampiran 4 Uji Instrumen Penelitian.....	44
Lampiran 5 Distribusi Karakteristik Responden.....	48
Lampiran 6 Data Distribusi Jawaban Responden terkait Retensi Karyawan.....	49
Lampiran 7 Data Distribusi Jawaban Responden terkait Motivasi kerja.....	51
Lampiran 8 Data Distribusi Jawaban Responden terkait Kompensasi	54
Lampiran 9 Rangkuman Distribusi Jawaban Responden.....	56
Lampiran 10 Uji Asumsi Klasik	59
Lampiran 11 Uji Hipotesis	61
Lampiran 12 Surat Ijin Penelitian	62
Lampiran 13 Kondisi Objek Penelitian.....	63
Lampiran 14 Surat Ijin Penelitian Perusahaan.....	64

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Mempertahankan karyawan berkualitas bukanlah hal mudah sehingga banyak perusahaan yang dihadapkan dengan permasalahan tingginya pengunduran diri karyawan (Rakhmana *et al.*, 2024). Tingginya tingkat pengunduran diri karyawan menjadi indikator lemahnya strategi retensi sehingga memerlukan evaluasi dan peningkatan pada sumber daya manusia perusahaan. Retensi karyawan mengacu pada kemampuan organisasi untuk mempertahankan karyawannya untuk melayani pekerjaan untuk jangka waktu yang lebih lama (Lee *et al.*, 2022). Karyawan yang merasa dihargai dan memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan loyalitas yang lebih kuat terhadap perusahaan. Keterlibatan karyawan yang tinggi berkorelasi positif dengan tingkat retensi yang lebih baik (Shuck *et al.*, 2019). Perusahaan yang mengimplementasikan program retensi secara menyeluruh mampu mempertahankan talenta terbaik, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan citra perusahaan (Nagaprakash *et al.*, 2020).

Motivasi kerja adalah salah satu dari empat pendorong penting individu dalam perilaku dan kinerja (McShane *et al.*, 2018). Motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri individu yang meliputi faktor biologis, emosional, sosial, dan kognitif, yang mempengaruhi nilai, sikap, dan semangat kerja untuk mencapai tujuan pribadi, komitmen organisasi, dan tujuan organisasi secara efektif (Malthis *et al.*, 2019). Motivasi kerja merujuk pada faktor internal dan eksternal yang mendorong seseorang untuk tetap tertarik, berkomitmen, dan berusaha keras dalam mencapai tujuan dalam pekerjaan atau peran yang dijalani (Poonam *et al.*, 2015). Motivasi kerja yang tinggi berkaitan erat dengan kemauan karyawan untuk bekerja dan mempengaruhi kesetiaan mereka terhadap perusahaan. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih loyal dan berkontribusi pada keberhasilan jangka panjang organisasi dengan mengarahkan perilaku dan tindakan mereka untuk mendukung visi positif perkembangan perusahaan (Nagaprakash *et al.*, 2023)

Perusahaan bersaing untuk mendapatkan sumber daya manusia berkualitas karena hasil pekerjaan bergantung pada kompetensi yang dimiliki sehingga perusahaan mengeluarkan biaya besar untuk mengembangkan karyawan dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan mereka (Rifki et al, 2019). Kompensasi memainkan peran penting dalam retensi karyawan yang dapat mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bekerja diperusahaan (Taufiqurokhman *et al.*, 2023). Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan ke perusahaan (Parela, 2022). Kompensasi mengacu pada semua bentuk pengembalian keuangan dan manfaat nyata yang diterima karyawan sebagai bagian imbalan atas kontribusi kepada perusahaan (Jyothi *et al.*, 2017). Perusahaan memberikan balas jasa kepada seluruh karyawan sebagai kewajiban yang harus dipenuhi dan hak yang berhak diterima oleh karyawan (Kashmir, 2019).

Penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap retensi karyawan telah banyak dilakukan terutama di sektor manufaktur dan ritel, namun masih terdapat celah penting dalam ruang lingkup yang perlu dieksplorasi lebih lanjut, khususnya dalam memahami secara mendalam bagaimana kedua faktor tersebut saling berinteraksi dan bersama-sama memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan. Suwaji *et al.*, (2019) mengungkapkan bahwa karyawan PT. Aerofood Surabaya merasa motivasi kerja dan kompensasi yang diberikan belum optimal, yang berdampak pada rendahnya tingkat retensi. Nagaprakash *et al.*, (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja yang diperkuat dengan penghargaan dan promosi, serta paket kompensasi yang kompetitif mampu meningkatkan retensi karyawan di *Bajaj Finserv*. Penelitian tersebut menunjukkan motivasi kerja dan kompensasi terbukti berpengaruh terhadap retensi karyawan mengenai pemahaman hubungan antara keduanya serta bagaimana pengaruh kedua faktor tersebut yang masih belum banyak dijelaskan, sehingga dibutuhkan penelitian lanjutan yang mengkaji lebih dalam antara motivasi kerja dan kompensasi untuk memperluas strategi retensi karyawan.

Tabel 1.1 Data Toko Alat Tulis dan Grosir di Situbondo

Perusahaan	Alamat	Tahun berdiri
Toko Telasih Baru	Jalan PB Sudirman No. 67	1998
Simpang Stationery	Jalan Basuki Rahmat No.34	2019
Senyum Media Nusantara	Jalan Wijaya Kusuma No. 9A	2018
Toko Perdana	Jalan Diponegoro No. 103	1989
Sahabat Jaya	Jalan Diponegoro No. 97	1992

Sumber. Data diolah oleh peneliti. 2024

Tabel 1.1 memberikan data mengenai toko-toko alat tulis dan grosir di Situbondo. Telasih Baru merupakan toko retail yang didirikan pada tahun 1998 dan terletak di lokasi yang strategis dan mudah diakses oleh masyarakat, yaitu di Jalan PB Sudirman No 67, Situbondo

Tabel 1.2 Data Karyawan Toko Telasih Baru Situbondo

	2022		2023		2024
Tetap	31 orang	Tetap	34 orang	Tetap	31 orang
Keluar	-	Keluar	3 orang	Keluar	-
Masuk	3 orang	Masuk	-	Masuk	1 orang
Total	34 orang	Total	31 orang	Total	32 orang

Sumber. Toko Telasih Baru Situbondo. 2024

Tabel 1.2 menunjukkan data karyawan pada tiga tahun terakhir yang memperlihatkan bahwa tingkat retensi karyawan di Toko Telasih Baru cenderung tinggi dengan banyak karyawan yang tetap bekerja pada toko tersebut yang didukung pernyataan Anis sebagai manager Toko Telasih Baru Situbondo, *“Di Toko Telasih Baru, kami berhasil mempertahankan karyawan hampir 96% tiap tahunnya karena kami berusaha kasih gaji yang pas dan motivasi kerja yang sesuai.* (Wawancara, 06 November 2024).

Pemilihan Toko Telasih sebagai objek penelitian didasari oleh faktor-faktor yang berpotensi mempengaruhi retensi karyawan, seperti kebijakan kompensasi seperti gaji sesuai UMR, asuransi BPJS, serta briefing rutin untuk menjaga komunikasi dan membangun rasa kebersamaan dalam tim.

1.2 Rumusan Masalah

Identifikasi masalah terkait retensi karyawan yang ada di Toko Telasih Baru Situbondo tentang motivasi kerja dan kompensasi. Pernyataan research adalah motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap retensi karyawan,

berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka pertanyaan penelitian yang diajukan adalah

- a) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap retensi karyawan Toko Telasih Baru Situbondo?
- b) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap retensi karyawan Toko Telasih Baru Situbondo?
- c) Apakah motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap retensi karyawan Toko Telasih Baru Situbondo?

1.3 Tujuan Penelitian

Dalam mencapai retensi karyawan yang optimal, perusahaan perlu memastikan bahwa motivasi kerja dan kompensasi yang didapat sesuai dengan harapan dan keinginan karyawan. Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis beberapa hal sebagai berikut:

- a) Pengaruh motivasi kerja terhadap retensi karyawan Toko Telasih Baru Situbondo
- b) Pengaruh kompensasi terhadap retensi karyawan Toko Telasih Baru Situbondo
- c) Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap retensi karyawan Toko Telasih Baru Situbondo

1.4 Manfaat Penelitian

- a) Bagi perusahaan diharapkan menjadi pertimbangan dalam pemberian motivasi kerja dan kompensasi yang layak kepada karyawan Toko Telasih Baru Situbondo
- b) Bagi akademik diharapkan menjadi acuan dan referensi akademik dalam penelitian lanjutan mengenai motivasi kerja dan kompensasi terhadap retensi karyawan.
- c) Bagi peneliti, diharapkan mampu menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dan bahan pertimbangan untuk pengembangan yang lebih matang dengan fokus motivasi kerja dan kompensasi terhadap retensi karyawan.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan elemen krusial yang berkontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Alainati *et al.*, 2023). Manajemen perusahaan yang efektif dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktek manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusianya (Syamsurizal, 2016). Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan (Dessler, 2017).

Berdasarkan definisi tersebut, maka sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan, sehingga perlu dikelola secara efektif. Manajemen sumber daya manusia mencakup berbagai praktik seperti perekrutan, pelatihan, penilaian, pemberian kompensasi, serta pengelolaan hubungan kerja dan kesejahteraan karyawan. Pengelolaan yang baik, termasuk pemenuhan kebutuhan dasar dan pemberian kompensasi yang layak, berkontribusi pada peningkatan motivasi kerja dan retensi karyawan.

2.1.2 Retensi Karyawan

1) Pengertian retensi karyawan

Retensi karyawan adalah strategi yang diterapkan untuk mempertahankan karyawan di perusahaan meliputi peningkatan kepuasan kerja, pemberian penghargaan, dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif (Suhari, 2017). Retensi karyawan adalah upaya perusahaan untuk memastikan karyawan yang berkontribusi baik dan berpotensi tetap bekerja dalam jangka panjang, melalui strategi seperti peningkatan kepuasan kerja dan pemberian kompensasi yang adil (Setiawan *et al.*, 2019).

Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa tetensi karyawan merupakan strategi perusahaan untuk mempertahankan karyawan,

terutama yang berkontribusi baik dan berpotensi tinggi. Upaya tersebut mencakup peningkatan kepuasan kerja, pemberian kompensasi yang adil, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif yang berujung agar karyawan tetap bekerja dalam jangka panjang dan mendukung keberhasilan perusahaan.

2) Faktor-faktor yang mempengaruhi retensi karyawan

Menurut Rakhmana *et al.*, (2024) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi retensi karyawan, yaitu:

- (a) Motivasi kerja, seperti pengakuan, peluang pengembangan, dan dukungan dari manajer mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap di perusahaan.
- (b) Kompensasi, meliputi gaji, bonus, dan tunjangan yang memadai dan adil dapat meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan.
- (c) Lingkungan kerja, kualitas lingkungan kerja, termasuk fasilitas fisik dan atmosfer sosial, berperan penting dalam kepuasan karyawan dan keputusan untuk bertahan di perusahaan.

3) Indikator-indikator retensi karyawan

Teori Malthis & dalam Althaf (2024) menyebutkan bahwa terdapat indikator dalam retensi karyawan yang membuat karyawan bertahan, yaitu:

- (a) Komponen perusahaan, berpengaruh terhadap keputusan karyawan untuk tetap atau meninggalkan perusahaan. Perusahaan dengan budaya dan nilai positif serta kuat memiliki tingkat retensi karyawan yang lebih tinggi, strategi perusahaan yang jelas dan perencanaan masa depan yang baik.
- (b) Peluang karir, upaya pengembangan karir berupa promosi jabatan dan pengarahan yang dilakukan perusahaan memiliki dampak signifikan terhadap retensi karyawan yang menjadi salah satu alasan utama karyawan memilih untuk bertahan di pekerjaannya
- (c) Rancangan tugas, yakni sifat tugas dan pekerjaan yang dilakukan dimana rancangan pekerjaan yang baik memperhatikan tanggung jawab,

otonomi, fleksibilitas, serta kondisi fisik dan lingkungan kerja yang mendukung kenyamanan dan keamanan.

- (d) Hubungan karyawan mencakup perlakuan yang adil atau tidak diskriminatif terhadap setiap karyawan, dukungan dari atasan atau manajemen, dan hubungan karyawan dengan rekan kerja.

2.1.3 Motivasi Kerja

1) Pengertian motivasi kerja

Motivasi kerja adalah sekumpulan keadaan kebutuhan individu yang perlu sehingga memicu dan menyebabkan individu melakukan serangkaian pekerjaan untuk memuaskan mereka (Saputra, 2021). Motivasi kerja adalah dorongan internal karyawan yang mencakup faktor biologis, emosional, sosial, dan kognitif, yang mendorong nilai, sikap, dan semangat kerja untuk mencapai tujuan pribadi, komitmen organisasi, dan tujuan perusahaan (Malthis *et al.*, 2019).

Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan internal yang kompleks dalam diri individu. Dorongan tersebut muncul dari berbagai kebutuhan biologis, emosional, sosial, dan kognitif. Motivasi memicu tindakan dan semangat kerja untuk memenuhi kebutuhan pribadi, mencapai tujuan organisasi, dan memenuhi komitmen terhadap perusahaan.

2) Teori motivasi kerja

(a) Teori Motivasi Maslow

Teori Motivasi Maslow menyatakan bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam bentuk hierarki yang terdiri dari lima tingkat: (1) kebutuhan fisiologis, (2) kebutuhan keamanan, (3) kebutuhan sosial, (4) aktualisasi diri, dan (5) kebutuhan penghargaan. Individu harus memenuhi kebutuhan pada tingkat dasar terlebih dahulu sebelum beralih ke tingkat yang lebih tinggi. Kebutuhan manusia tidak selalu bersifat linier, prioritas kebutuhan dapat berbeda-beda tergantung pada kondisi dan pengalaman individu (Dewi, 2021).

(b) Teori motivasi Mc. Clelland

Menurut Dewi (2021), Teori McClelland mengacu pada seseorang yang merasakan keinginan untuk tampil lebih baik daripada orang lain dalam banyak situasi. Clelland menyoroti kebutuhan seseorang menjadi tiga, sebagai berikut:

- (1) Kebutuhan akan prestasi (*Need for Achievement*): Individu dengan kebutuhan pencapaian tinggi cenderung menetapkan tujuan menantang dan mengambil tanggung jawab atas kesuksesan.
- (2) Kebutuhan akan kekuasaan (*Need for Power*): Individu dengan kebutuhan pencapaian tinggi biasanya menetapkan tujuan yang sulit dan secara proaktif mencari umpan balik tentang kinerja mereka.
- (3) Kebutuhan untuk berafiliasi atau bersahabat (*Need for Affiliation*): Individu dengan kebutuhan afiliasi tinggi cenderung mencari hubungan interpersonal yang erat dan harmonis serta berusaha diterima dalam kelompok sosial tertentu.

3) Tujuan motivasi kerja

Tujuan motivasi kerja adalah untuk mempertegas bahwa setiap perusahaan harus memperhatikan motivasi kerja karyawannya agar tujuan perusahaan dapat tercapai melalui produktivitas yang optimal. Memahami motivasi kerja karyawan dapat membantu perusahaan dalam pemberian imbalan yang sesuai bagi karyawan serta memberikan kepuasan kerja bagi karyawan (Andjarwati, 2015)

4) Indikator-indikator keberhasilan motivasi kerja



Gambar 2.1 Teori Hirarki Kebutuhan Maslow

Merujuk pada teori Hirarki Kebutuhan Maslow (*Maslow's Needs Hierarchy Theory*), kebutuhan manusia digambarkan melalui piramida yang menyebutkan dari kebutuhan manusia yang paling dasar atau rendah hingga mengerucut semakin ke atas. Terdapat beberapa indikator keberhasilan motivasi kerja menurut dalam Wardhana (2021), yaitu:

- (a) Terpenuhinya kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), merupakan kebutuhan manusia yang paling mendasar, dan kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan yang paling rendah karena merupakan aspek terpenting yang harus dipenuhi dalam kehidupan manusia, seperti sandang, pangan, dan papan.
- (b) Terpenuhinya kebutuhan rasa aman (*safety needs*), kebutuhan rasa aman berada pada tingkat kedua dan menekankan pada kebutuhan untuk memberikan rasa aman dan aman kepada manusia, sehingga dapat memberikan kenyamanan dan ketenangan.
- (c) Terpenuhinya kebutuhan sosial (*social needs*), individu yang merasa diterima dan memiliki hubungan baik cenderung lebih termotivasi dan siap untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi.
- (d) Terpenuhinya kebutuhan penghargaan (*esteem needs*), kebutuhan penghargaan berkaitan dengan tingkat keahlian tertentu individu dalam menciptakan dorongan untuk membuktikan kelayakan mereka agar dihargai dan dipercaya.
- (e) Terpenuhinya kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*), individu berusaha keras untuk mewujudkan cita-cita yang diinginkan dan dapat dicapai, dengan menunjukkan kemampuan kerja yang baik.

2.1.4 Kompensasi

1) Pengertian kompensasi

Kompensasi adalah total dari semua imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa mereka (Mondi *et al.*, 2016). Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang

langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Parela, 2022). Kompensasi terbagi menjadi dua yaitu (1) kompensasi tunai yaitu bayaran langsung yang diberikan oleh perusahaan untuk pekerjaan yang dilakukan berupa gaji pokok dan insentif serta (2) kompensasi tambahan yaitu bayaran tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerjanya diluar upah dan gaji guna meningkatkan semangat kerja karyawan (Bernadin, 2017).

Berdasarkan definisi tersebut, kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan sebagai balasan atas jasa yang mereka berikan kepada perusahaan, baik dalam bentuk uang maupun barang. Kompensasi terdiri dari dua jenis, yaitu kompensasi tunai seperti gaji pokok dan insentif, serta kompensasi tambahan seperti tunjangan atau fasilitas lainnya. Tujuan pemberian kompensasi adalah untuk menghargai kinerja karyawan dan meningkatkan semangat kerja mereka.

2) Tujuan kompensasi

Kompensasi berfungsi untuk menciptakan sistem penghargaan yang adil dan layak, baik terhadap perusahaan maupun karyawan. Kompensasi tidak menghasilkan upah yang berlebihan namun dapat efektif, berlaku sebaliknya bagi karyawan upah tersebut layak dan memuaskan serta dapat memenuhi kebutuhan dasar karyawan (Wardhana *et al.*, 2021)

3) Indikator-indikator kompensasi

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda dalam pemberian kompensasi. Simamora (2014) menjelaskan bahwa indikator kompensasi terdiri dari lima bagian, (1) Upah yaitu imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja (2) Insentif yaitu imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi target yang ditentukan (3) Tunjangan yaitu kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas

pengorbanannya (4) Fasilitas yaitu sarana penunjang yang diberikan oleh perusahaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian menunjukkan hasil yang beragam mengenai pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap retensi karyawan. Penelitian di UD Lancar Pusat Grosir Sandal dan Sepatu menyatakan bahwa motivasi kerja dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap retensi karyawan (Rakhmana *et al.*, 2024). Namun, di PT. Smart Tbk Bekasi, rendahnya kepercayaan karyawan, ketidaksesuaian gaji, dan kurangnya perhatian terhadap motivasi kerja terbukti menurunkan tingkat retensi (Heriyanti *et al.*, 2023). Hal serupa juga ditemukan di Kutabex Hotel dan PT. Aerofood Surabaya, di mana minimnya kompensasi dan perhatian terhadap motivasi berdampak negatif pada retensi karyawan (Aditeresna *et al.*, 2018 & Suwaji *et al.*, 2019). Bahkan di PT Hutan Sawit Lestari, rendahnya retensi karyawan memengaruhi hasil panen karena perusahaan kurang memperhatikan kompensasi (Mering *et al.*, 2023).

Terdapat pula perusahaan yang menunjukkan adanya pengaruh positif motivasi kerja dan kompensasi terhadap retensi karyawan. Di Bajaj Finserv, motivasi yang ditingkatkan melalui penghargaan dan promosi serta kompensasi yang kompetitif berperan penting dalam menjaga retensi (Nagaprakash *et al.*, 2023). PT Intan Sejati Klaten juga mencatat bahwa motivasi kerja memengaruhi tingkat retensi hingga 69,4 persen (Maulita, 2023). Namun, meskipun Batur Natural Hot Spring mampu mempertahankan 87,28 persen karyawan dalam lima tahun terakhir, keterbatasan tunjangan dan dukungan perusahaan tetap menjadi faktor yang perlu diperhatikan (Pradipta *et al.*, 2019). Selain itu, di perusahaan manufaktur di Jawa Barat, kompensasi justru memberikan dampak negatif terhadap retensi (Rony *et al.*, 2023), menunjukkan bahwa kualitas dan persepsi karyawan terhadap kompensasi sangat menentukan hasilnya.

2.3 Hubungan antar Variabel dan Pemodelan Hipotesis

a) Hubungan Motivasi Kerja dan Retensi Karyawan

Retensi karyawan di PT Primayudha Mandirijaya menunjukkan semakin baik motivasi kerja karyawan maka semakin baik retensi karyawannya

(Permata, 2016). Tingkat retensi karyawan di PT Intan Sejati Klaten terhitung tinggi karena terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja sebesar 69,4 persen (Maulita, 2023).

H1: Motivasi kerja berpengaruh terhadap Retensi Karyawan Toko Telasih Baru Situbondo

b) Hubungan Kompensasi dan Retensi Karyawan

Karyawan Toko Harum Manis Pematangsiantar menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan positif antara kompensasi dan retensi karyawan sebesar 60,8 persen (Marina *et al.*, 2018).

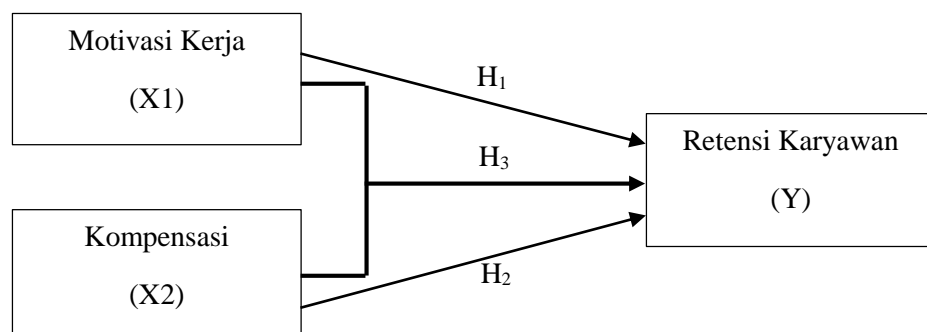
H2: Kompensasi berpengaruh terhadap Retensi Karyawan Toko Telasih Baru Situbondo

c) Hubungan Motivasi Kerja, Kompensasi dan Retensi Karyawan

Penelitian pada karyawan industri manufaktur di Jawa Tengah menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap retensi karyawan sebesar 61,5 persen yang didukung oleh variabel lainnya (Taufiqurokhman *et al.*, 2023)

H3: Motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap retensi karyawan Toko Telasih Baru Situbondo

2.4 Kerangka Konseptual



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

Keterangan

- Berpengaruh secara parsial
- Berpengaruh secara simultan

BAB 3 METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif yaitu metode yang menggunakan data numerik untuk menjawab pertanyaan penelitian, berfokus pada fakta-fakta yang dapat diobservasi dan diukur atas dasar paradigma positivisme untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data instrumen penelitian menguji hipotesis yang sudah ditetapkan dan menggunakan jenis penelitian kausalitas karena bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antar variabel (Sugiyono, 2016).

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian tersebut dilakukan di Toko Telasih Baru yang berlokasi di Jl. PB. Sudirman No.67, Mulyautama, Patokan, Situbondo dan dilaksanakan pada bulan Februari hingga Maret 2025.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

Pemilihan populasi seluruh karyawan Toko Telasih Baru Situbondo sebanyak jumlah 35 orang dan berdasarkan teknik *purposive sampling* diperoleh 32 orang sebagai sampel penelitian.

3.4 Definisi Operasional Variabel

Variabel yang digunakan yakni variabel dependen yaitu retensi karyawan (Y) dan variabel variabel independen yaitu motivasi kerja (X1) dan kompensasi (X2). Operasional variabel dijelaskan sebagai berikut:

1) Variabel Dependen (Retensi Karyawan)

Retensi karyawan adalah kemampuan perusahaan untuk mempertahankan, menjaga karyawan dalam kurun waktu tertentu

2) Variabel Independen

a. Motivasi Kerja

Sekumpulan keadaan kebutuhan individu yang perlu dan menyebabkan individu melakukan serangkaian pekerjaan untuk memuaskan mereka.

b. Kompensasi

Kompensasi adalah total dari semua imbalan yan diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa mereka.

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item
Retensi karyawan	Komponen organisasi	1) Strategi perusahaan 2) Perencanaan masa depan perusahaan 3) Terdapat nilai positif dalam perusahaan
	Peluang karir	1) Ketersediaan untuk mengikuti program pelatihan 2) Kesempatan yang adil untuk promosi
	Rancangan kerja	1) Spesifikasi pekerjaan yang dilakukan 2) Susunan langkah-langkah dalam menyelesaikan pekerjaan
	Hubungan karyawan	1) Kerjasama antar karyawan 2) Komunikasi antar karyawan 3) Kepercayaan antar karyawan
Motivasi kerja	Kebutuhan fisiologis	1) Waktu istirahat selama jam kerja 2) Ketersediaan makanan, minuman selama jam kerja
	Kebutuhan rasa aman	1) Jaminan keselamatan kerja bagi karyawan 2) Adanya sistem keamanan di perusahaan 3) Kepastian terhadap status pekerjaan
	Kebutuhan sosial	1) Kesempatan untuk berinteraksi dengan karyawan lain 2) Keikutsertaan karyawan dalam kegiatan yang diadakan perusahaan 3) Kepuasan terhadap hubungan kerja yang harmonis
	Kebutuhan penghargaan	1) Pemberian penghargaan formal 2) Umpan balik yang positif dari atasan
	Kebutuhan aktualisasi diri	1) Kemampuan karyawan untuk mencapai potensi atau bakat yang dimilikinya 2) Komitmen karyawan untuk terus belajar dan mengembangkan diri.
Kompensasi	Upah	1) Total upah yang diberikan kepada karyawan 2) Total jam kerja yang dilakukan karyawan 3) Keseuaian upah dengan standar UMR Kabupaten
	Insentif	1) Frekuensi pemberian insentif 2) Tingkat kepuasan karyawan terhadap insentif yang diterima 3) Kesesuaian insentif dengan beban kerja
	Tunjangan	1) Jenis tunjangan yang diberikan 2) Pemberian tunjangan sesuai dengan kebutuhan
	Fasilitas	1) Jenis fasilitas yang tersedia yang mendukung produktivitas kerja 2) Kemudahan akses karyawan terhadap fasilitas yang disediakan

Sumber. Data diolah oleh peneliti. 2024

3.5 Jenis dan Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan jenis data berupa data primer yakni adalah informasi yang dikumpulkan secara langsung dari responden atau subjek penelitian sehingga lebih akurat dan relevan (Sugiyono, 2016). Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner tertutup dengan menggunakan skala Likert 1–5, yang diberikan kepada 32 karyawan Toko Telasih Baru Situbondo. Sebelum kuesioner digunakan dalam pengumpulan

data utama, instrumen tersebut diuji terlebih dahulu melalui uji instrumen penelitian untuk memastikan keabsahan dan konsistensi alat ukur yang digunakan. Hasil perhitungan uji instrumen penelitian disajikan dalam tabel berikut

a) Uji Validitas menggunakan *Product Moment Correlation* setidaknya 0,30 untuk memastikan validitas item (Sugiyono, 2021).

(1) Uji Validitas Variabel Retensi Karyawan (Y)

Tabel 3.2 Uji Validitas Variabel Retensi Karyawan

Item	Nilai Sig (0,05)	R Tabel	R Hitung	Keterangan
Y_1	0.006	0.553	0.712	Valid
Y_2	0.001	0.553	0.836	Valid
Y_3	0.013	0.553	0.666	Valid
Y_4	0.020	0.553	0.632	Valid
Y_5	0.031	0.553	0.598	Valid
Y_6	0.014	0.553	0.660	Valid
Y_7	0.001	0.553	0.829	Valid
Y_8	0.042	0.553	0.568	Valid
Y_9	0.047	0.553	0.558	Valid
Y_10	0.009	0.553	0.691	Valid

Sumber. Data penelitian diolah. 2025

Berdasarkan tabel 3.2, dapat dilihat bahwa pada variabel retensi karyawan (Y), nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ menunjukkan bahwa pernyataan tersebut valid dan memenuhi syarat untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian.

(2) Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

Tabel 3.3 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Item	Nilai Sig (0,05)	R Tabel	R Hitung	Keterangan
X1_1	0.019	0.553	0.638	Valid
X1_2	0.013	0.553	0.665	Valid
X1_3	0.027	0.553	0.609	Valid
X1_4	0.001	0.553	0.793	Valid
X1_5	0.003	0.553	0.755	Valid
X1_6	0.009	0.553	0.687	Valid
X1_7	0.014	0.553	0.658	Valid
X1_8	0.011	0.553	0.675	Valid
X1_9	0.001	0.553	0.808	Valid
X1_10	0.001	0.553	0.841	Valid
X1_11	0.034	0.553	0.588	Valid
X1_12	0.008	0.553	0.695	Valid

Sumber. Data penelitian diolah. 2025

Berdasarkan tabel 3.3, dapat dilihat bahwa pada variabel motivasi kerja (X1), nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ menunjukkan bahwa pernyataan tersebut valid dan memenuhi syarat untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian.

(3) Uji Validitas Variabel Kompensasi (X2)

Tabel 3.4 Uji Validitas Variabel Kompensasi

Item	Nilai Sig (0,05)	R Tabel	R Hitung	Keterangan
X2_1	0.006	0.553	0.718	Valid
X2_2	0.001	0.553	0.840	Valid
X2_3	0.003	0.553	0.754	Valid
X2_4	0.001	0.553	0.872	Valid
X2_5	0.007	0.553	0.703	Valid
X2_6	0.002	0.553	0.783	Valid
X2_7	0.009	0.553	0.689	Valid
X2_8	0.001	0.553	0.792	Valid

Sumber. Data penelitian diolah. 2025

Berdasarkan tabel 3.4 dapat dilihat bahwa pada variabel motivasi kerja (X1), nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ menunjukkan bahwa pernyataan tersebut valid dan memenuhi syarat untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian.

- b) Uji Reliabilitas menggunakan nilai *Cronbach Alpha* (α) harus lebih besar dari 0,6 untuk menyatakan bahwa variabel memiliki reliabilitas yang memadai (Ghozali, 2018)

Tabel 3.5 Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Retensi Karyawan	0,901	Reliabel
Motivasi Kerja	0,860	Reliabel
Kompensasi	0,897	Reliabel

Sumber. Data penelitian diolah. 2025

Berdasarkan tabel 3.5 dapat dilihat bahwa variabel retensi karyawan (Y), motivasi kerja (X1), dan kompensasi (X2) dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach's alpha* $> 0,60$.

3.6 Metode Analisis Data

3.6.1 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif merupakan metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan menggambarkan data tersebut melalui nilai rata-

rata (mean), minimum-maksimum, dan standar deviasi (Abdullah *et al.*, 2022).

3.6.2 Regresi Linier Berganda

Regresi Linier berganda merupakan analisis mengenai hubungan antara satu variabel dependen dengan variabel independen (Sugiyono, 2019). Regresi linier berganda digunakan untuk meramal keadaan variabel dependen (retensi karyawan) apabila variabel independen (motivasi kerja dan kompensasi) sebagai alat ukurnya yang digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap retensi karyawan. Berikut adalah persamaan regresi:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan

b : Nilai Koefisien Regresi

Y : Retensi Karyawan

X1 : Motivasi Kerja

a : Nilai Konstanta

X2 : Kompensasi

3.6.2.1 Uji Asumsi Klasik

- a) Uji normalitas (*Kolmogorov Smirnov*), jika nilai probabilitas (p) >0,05 data tersebut dikatakan berdistribusi normal (Sugiyono, 2019).
- b) Uji multikolinieritas, ditunjukkan jika nilai *tolerance* < 0,10 atau nilai *variance inflation factor* (VIF) > 10 (Ghozali, 2019).
- c) Uji heteroskedastisitas, Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai (sig) lebih besar dari 0,05 maka variabel bebas tidak terjadi bias (Sugiyono, 2019).

3.6.2.2 Uji Hipotesis

- a) Uji t (parsial) berfungsi untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidaknya terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2018)
- b) Uji F (simultan) berfungsi untuk mengetahui apakah semua variabel independen mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2018)
- c) Uji koefisien determinasi R^2 , berfungsi mengukur sejauh mana model penelitian dalam menerapkan variabel-variabel dependen (Ghozali, 2018)

BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah Perusahaan

Toko Telasih Baru merupakan cabang dari Toko Telasih Jaya di Tulungagung yang didirikan pada tahun 1998 di Jalan PB Sudirman No. 67, Situbondo. Seiring dengan berkembangnya kebutuhan masyarakat, Toko Telasih Baru telah berhasil beradaptasi dan menjadi pionir dalam pengembangan usaha serupa di daerah tersebut. Hampir tiga dekade perjalanannya, Toko Telasih Baru telah menjadi salah satu pemasok produk eceran dan grosir terkemuka di Situbondo yang menyediakan berbagai macam produk, termasuk alat tulis, perlengkapan kantor, dan perlengkapan sekolah, serta menawarkan layanan percetakan untuk kebutuhan pribadi maupun bisnis serta melayani pembelian grosir dan eceran, sehingga memberikan kemudahan bagi pelanggan dengan beragam kebutuhan.

Toko Telasih Baru mempekerjakan 32 karyawan yang tersebar di berbagai divisi, yaitu kasir, gudang, marketing, dan percetakan yang memiliki tugas dan tanggung jawab yang mendukung kelancaran operasional perusahaan secara menyeluruh. Karyawan juga dilibatkan dalam kegiatan promosi produk melalui media social dengan mengunggah foto produk terbaru, menyusun konten promosi, dan membagikan penawaran khusus melalui platform seperti *Instagram*, *Facebook*, dan *WhatsApp*.

Toko Telasih Baru menerapkan kebijakan unik terkait biaya parkir, dengan menggantikan biaya parkir bagi pengunjung dengan kotak amal. Kotak amal tersebut disediakan bagi siapa pun yang ingin berpartisipasi dalam kegiatan sedekah. Dana yang terkumpul dari kotak amal tersebut kemudian disalurkan kepada sekolah-sekolah di sekitar Situbondo dalam bentuk bantuan alat tulis, buku, dan perlengkapan pendidikan lainnya.

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

Dalam setiap usaha tentu memiliki tujuan yang ingin dicapai dan program yang dilaksanakan berguna untuk pencapaian tujuan perusahaan sesuai visi dan misi dari Toko Telasih Baru Situbondo:

(1) Visi Perusahaan

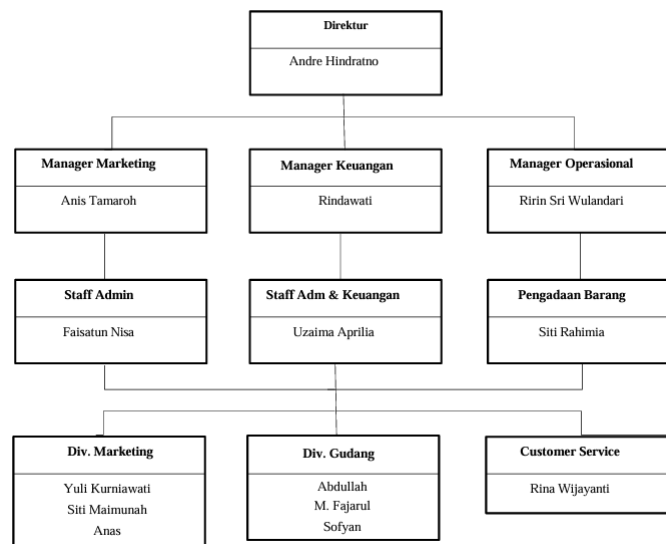
Menjadi perusahaan terbesar dalam bidang alat tulis kantor dan kebutuhan sekolah dengan menghadirkan inovasi, kualitas dan layanan pelanggan yang terbaik

(2) Misi Perusahaan

Memberikan kemudahan kepada masyarakat untuk memenuhi kebutuhan alat tulis sekolah maupun perkantoran

4.1.3 Struktur Perusahaan

Struktur organisasi adalah pengaturan antar hubungan bagian-bagian dari komponen dan posisi dalam suatu perusahaan/organisasi. Struktur organisasi dalam suatu perusahaan menggambarkan garis wewenang dan tanggung jawab dari masing-masing bagian atau divisi agar dapat menjalankan kegiatannya secara efektif dan efisien.



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Toko Telasih Baru Situbondo

Sumber. Toko Telasih Baru Situbondo, 2025

4.1.4 Tugas dan Wewenang Setiap Divisi Perusahaan

- (1) Direktur, yaitu (1) Memimpin perusahaan dengan menerbitkan kebijakan-kebijakan perusahaan, (2) Memastikan kelancaran semua bagian operasional toko, mulai dari interaksi dengan pelanggan hingga inventaris barang, (3) Menjadi perwakilan perusahaan dalam hubungannya dengan dunia luar perusahaan.
- (2) *Manager Marketing*, yaitu (1) Merancang strategi pemasaran yang efektif dan efisien, (2) Merencanakan dan melaksanakan berbagai kegiatan promosi, (3) Mengelola dokumen penting seperti surat jalan, faktur, dan laporan keuangan.
- (3) *Manager Keuangan*, yaitu (1) Menyusun rencana keuangan, termasuk proyeksi arus kas dan anggaran tahunan, (2) Mengelola, mengawasi, memastikan anggaran keuangan toko termasuk alokasi dana untuk berbagai departemen, (3) Menyusun laporan keuangan secara berkala, termasuk laporan laba rugi, neraca, dan laporan arus kas.
- (4) *Manager Operasional*, yaitu (1) Mengawasi kegiatan operasional toko sehari-hari, termasuk manajemen inventaris, *visual merchandising*, penjualan, dan pelayanan pelanggan, (2) Mengembangkan strategi bisnis untuk meningkatkan jumlah pelanggan, penjualan, dan keuntungan, (3) Memantau dan mengelola biaya operasional dan sumber pendapatan dan pembelanjaan kekayaan milik perusahaan.
- (5) Staf Admin, yaitu (1) Menerima barang dari pemasok dan memastikan bahwa semua barang yang diterima sesuai dengan pesanan, (2) Membuat laporan barang masuk dan keluar untuk mencatat inventaris secara akurat, (3) Melakukan survei untuk memahami tren pasar dan preferensi pelanggan.
- (6) Staf Adm dan Keuangan, yaitu (1) Menangani pertanyaan atau keluhan pelanggan terkait transaksi keuangan, seperti masalah pembayaran atau

pengembalian barang, (2) Memantau dan mencatat inventaris barang yang masuk dan keluar dari toko.

- (7) Pengadaan Barang, yaitu (1) Menentukan kebutuhan toko berdasarkan data penjualan, tren pasar, dan permintaan pelanggan, (2) Mencari dan mengevaluasi berbagai pemasok untuk mendapatkan harga dan kualitas terbaik, (3) Mencatat semua barang yang masuk dan keluar dari gudang untuk memastikan data inventaris akurat.
- (8) Div. *Marketing*, yaitu (1) Merancang dan melaksanakan kampanye pemasaran untuk meningkatkan brand awareness dan memperkenalkan produk baru, (2) Merancang dan mengimplementasikan strategi pemasaran yang efektif untuk menarik lebih banyak pelanggan, (3) Melakukan analisis pasar untuk memahami kebutuhan pelanggan, tren terbaru, dan keinginan konsumen.
- (9) Div. Gudang, yaitu (1) Memeriksa dan menerima barang yang datang dari supplier atau distributor, (2) Mengatur dan menyimpan barang di gudang dengan cara yang efisien dan terorganisir, (3) Mengawasi dan memastikan stok barang tercatat dengan baik dan akurat.
- (10) *Customer Service*, yaitu (1) Memberikan informasi lengkap mengenai produk yang tersedia, (2) Membantu pelanggan dalam proses pembelian, (3) Menjaga hubungan baik dengan pelanggan dengan cara memberikan pelayanan yang konsisten dan berkualitas.

4.2 Deskriptif Karakteristik Responden

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	13	40,6
Perempuan	19	59,4
Total	32	100

Sumber. Lampiran 4

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa jumlah responden paling dominan adalah perempuan yaitu sebanyak 19 orang (59,4 persen). Persentase karyawan wanita yang lebih tinggi di toko alat tulis kantor (ATK) dikarenakan karakteristik pekerjaan yang berfokus pada tugas administratif serta layanan pelanggan. Pekerjaan tersebut seringkali melibatkan keterampilan komunikasi dan pengorganisasian yang umumnya lebih sering ditekuni oleh wanita, sehingga menyebabkan jumlah wanita yang lebih mendominasi dalam posisi tersebut.

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Usia Responden

Usia	Jumlah	Persentase (%)
17-20 tahun	7	21,9
21-24 tahun	7	21,9
25-28 tahun	9	28,1
29-32 tahun	8	25
33-36 tahun	1	3,1
Total	32	100

Sumber. Lampiran 4

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa jumlah responden terbanyak adalah rentang usia 25-28 tahun yaitu sebanyak 9 orang (28,1 persen). Kelompok usia 25-28 tahun lebih dominan karena berada dalam masa produktif (15-60 tahun), di mana individu memiliki kemampuan beradaptasi yang baik dan motivasi tinggi untuk berkembang, usia berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja dan cenderung memiliki fisik lebih kuat, kreativitas tinggi, serta tanggung jawab yang lebih baik, sehingga dapat meningkatkan produktivitas.

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi

Tabel 4.3 Posisi Responden

Usia	Jumlah	Persentase (%)
Admin	8	25
Desain	7	21,9
Fotocopy	5	15,6
Kasir	5	15,6
Pelayan	7	21,9
Total	32	100

Sumber. Lampiran 4

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa jumlah responden terbanyak berasal dari divisi admin yaitu sebanyak 8 orang (25 persen), sedangkan responden tersedikit adalah divisi desain dan fotocopy yaitu sebanyak 5 orang (3,1 persen).

4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4 Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
>1 tahun	2	6,3
1-3 tahun	11	34,4
4-5 tahun	9	28,1
<5 tahun	10	31,3
Total	32	100

Sumber. Lampiran 4

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa jumlah responden terbanyak bekerja selama 1-3 tahun yaitu sebanyak 11 orang (34,4 persen) yang mencerminkan tahap perkembangan karir di mana karyawan fokus memperoleh pengalaman, meningkatkan keterampilan, dan memajukan karir berkat motivasi perusahaan.

4.3 Deskripsi Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

4.3.1 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Retensi Karyawan (Y)

Penilaian responden terhadap Retensi Karyawan (Y) menurut klasifikasi tingkatan skor dari masing-masing pernyataan dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Retensi Karyawan

Nomor Pernyataan	Jawaban Responden									
	5	%	4	%	3	%	2	%	1	%
Y_1	10	31,3	20	62,5	2	6,3	-	-	-	-
Y_2	12	37,5	18	56,3	1	3,1	1	3,1	-	-
Y_3	14	43,8	16	50	1	3,1	1	3,1	-	-
Y_4	15	46,9	16	50	-	-	1	3,1	-	-
Y_5	6	18,8	19	59,4	5	15,6	1	3,1	1	3,1
Y_6	13	40,6	18	56,3	-	-	1	3,1	-	-
Y_7	10	31,3	17	53,1	3	9,4	1	3,1	1	3,1
Y_8	13	40,6	12	37,5	5	15,6	2	6,3	-	-
Y_9	11	34,4	21	65,6	-	-	-	-	-	-
Y_10	14	43,8	14	43,8	4	12,5	-	-	-	-

Sumber. Lampiran 5

Data pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa pernyataan keempat (Y_4) yaitu “Bapak/Ibu/Saudara/i merasa perusahaan menyediakan program pelatihan atau pengembangan yang relevan dengan pekerjaan.” mendapat respon tertinggi dengan 15 jawaban sangat setuju atau sebesar 46,9 persen, sedangkan untuk pernyataan kelima (Y_5) yaitu “Bapak/Ibu/Saudara/i yakin bahwa setiap karyawan memiliki kesempatan yang setara untuk dipromosikan.” mendapat respon terendah dengan 6 jawaban sangat setuju atau sebesar 18,8 persen. Pernyataan pertama (Y_1) yaitu “Bapak/Ibu/Saudara/i mengetahui visi dan misi perusahaan.” dan pernyataan ketujuh yaitu (Y_7) “Perusahaan memberikan fleksibilitas dalam menyelesaikan pekerjaan.” mendapatkan 10 jawaban sama atau 31,3 persen yaitu sangat setuju.

4.3.2 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X1)

Penilaian responden terhadap Motivasi Kerja (X1) menurut klasifikasi tingkatan skor dari masing-masing pernyataan dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja

Nomor Pernyataan	Jawaban Responden									
	5	%	4	%	3	%	2	%	1	%
X1_1	10	31,3	21	65,6	1	3,1	-	-	-	-
X1_2	14	43,8	17	53,1	1	3,1	-	-	-	-
X1_3	17	53,1	12	37,5	3	9,4	-	-	-	-
X1_4	16	50	15	46,9	1	3,1	-	-	-	-
X1_5	19	59,4	8	25	5	15,6	-	-	-	-
X1_6	16	50	14	43,8	2	6,3	-	-	-	-
X1_7	11	34,4	17	53,1	4	12,5	-	-	-	-
X1_8	19	59,4	12	37,5	1	3,1	-	-	-	-
X1_9	6	18,8	20	62,5	4	12,5	2	6,3	-	-
X1_10	8	25	21	65,6	3	9,4	-	-	-	-
X1_11	16	50	15	46,9	1	3,1	-	-	-	-
X1_12	11	34,4	17	53,1	4	12,5	-	-	-	-

Sumber. Lampiran 6

Data pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa pernyataan kelima (X1_5) yaitu “Bapak/Ibu/Saudara/i merasa nyaman dalam bekerja.” dan pernyataan kedelapan (X1_8) yaitu “Bapak/Ibu/Saudara/i nyaman berinteraksi dengan rekan kerja.” mendapat respon tertinggi sekaligus sama yakni sebesar 19

jawaban sangat setuju atau sebesar 59,4 persen, sedangkan untuk pernyataan kesembilan (X1_9) yaitu “Bapak/Ibu/Saudara/i mendapatkan penghargaan atas pencapaian hasil pekerjaan.” mendapat respon terendah dengan 6 jawaban sangat setuju atau sebesar 18,8 persen.

4.3.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kompensasi (X2)

Penilaian responden terhadap Kompensasi (X2) menurut klasifikasi tingkatan skor dari masing-masing pernyataan dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kompensasi

Nomor Pernyataan	Jawaban Responden									
	5	%	4	%	3	%	2	%	1	%
X2_1	10	31,3	20	62,5	1	3,1	1	3,1	-	-
X2_2	8	25	21	65,6	2	6,3	-	-	1	3,1
X2_3	3	9,4	21	65,6	6	18,8	2	6,3	-	-
X2_4	7	21,9	14	43,8	9	28,1	1	3,1	1	3,1
X2_5	5	15,6	17	53,1	7	21,9	3	9,4	-	-
X2_6	12	37,5	14	43,8	4	12,5	2	6,3	-	-
X2_7	7	21,9	20	62,5	3	9,4	2	6,3	-	-
X2_8	11	34,4	20	62,5	1	3,1	-	-	-	-

Sumber. Lampiran 7

Data pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa pernyataan keenam (X2_6) yaitu “Tunjangan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan Bapak/Ibu/Saudara/i.” mendapatkan respon tertinggi dengan 12 jawaban atau sekitar 37,5 persen memilih sangat setuju, sedangkan untuk pernyataan ketiga (X2_3) yaitu “Bapak/Ibu/Saudara/i mendapatkan insentif jika kinerja melebihi target.” memperoleh respon terendah dengan 3 jawaban atau 9,4 persen memilih sangat setuju. Untuk pernyataan keempat (X2_4) yaitu “Bapak/Ibu/Saudara/i mendapatkan insentif secara langsung.” dan pernyataan ketujuh (X2_7) yaitu “Bapak/Ibu/Saudara/i mendapatkan fasilitas untuk bekerja.” memperoleh respon sama yakni sebesar 7 jawaban atau 21,9 persen memilih sangat setuju.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif merupakan salah satu metode dalam

menganalisis data yang menggambarkan data tersebut dari nilai rata-rata (*mean*), minimum-maksimum, dan standar deviasi (Abdullah *et al.*, 2022).

Tabel 4.8 Hasil Uji Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
retensi karyawan	32	23	50	42,31	5,152
motivasi kerja	32	41	60	52,03	4,666
kompensasi	32	21	40	32,06	4,325
Valid N (listwise)	32				

Sumber. Output SPSS 30, 2025

Pada tabel 4.8 dapat dilihat gambaran distribusi data yang telah diperoleh berdasarkan hasil uji statistik deskriptif, yaitu sebagai berikut:

- a) Variabel retensi karyawan (Y) memiliki nilai terendah (minimum) sebesar 23 dan nilai tertinggi (maksimum) sebesar 50, dengan rata-rata sebesar 42,31. Responden cenderung memiliki tingkat retensi yang tinggi. Standar deviasi sebesar 5,152 menunjukkan bahwa data menyebar secara moderat di sekitar nilai rata-rata yang berarti terdapat perbedaan tingkat retensi antar karyawan, namun tidak terlalu jauh.
- b) Variabel motivasi kerja (X1) memiliki nilai minimum sebesar 41 dan maksimum sebesar 60, dengan rata-rata sebesar 52,03. Responden memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi. Standar deviasi sebesar 4,666 menunjukkan bahwa penyebaran data berada dalam kategori sedang atau moderat, yang berarti terdapat variasi motivasi kerja antar karyawan, namun sebagian besar nilainya masih berada dekat dengan rata-rata.
- c) Variabel kompensasi (X2) memiliki nilai minimum sebesar 21 dan maksimum sebesar 40, dengan nilai rata-rata sebesar 32,06. Karyawan menerima tingkat kompensasi yang cukup baik. Standar deviasi sebesar 4,325 menunjukkan bahwa sebaran data berada pada tingkat sedang, yang berarti terdapat variasi dalam penerimaan kompensasi antar karyawan, namun perbedaannya tidak terlalu mencolok. Sebagian besar nilai berada dekat dengan rata-rata, sehingga distribusi kompensasi cenderung merata.

4.4.2 Regresi Linier Berganda

Tabel 4.9 Data Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.001	4.812		-.208	.837		
	MOTIVASI KERJA	.398	.139	.360	2.867	.008	.433	2.308
	KOMPENSASI	.705	.150	.592	4.713	<.001	.433	2.308

a. Dependent Variable: RETENSI KARYAWAN

Sumber. Output SPSS 30, 2025

Dari tabel 4.9, dapat dibentuk persamaan regresi, yaitu:

$$Y = a + b1X1 + b2X2 \quad (1)$$

Sehingga berdasarkan persamaan (1) didapatkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = -1,001 + 0,398X1 + 0,705X2 \quad (2)$$

Keterangan :

Y : Retensi Karyawan

X1 : Motivasi Kerja

a : Nilai Konstanta

X2 : Kompensasi

b : Nilai Koefisien Regresi

Berdasarkan persamaan (2) regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta (a) sebesar -1,001 menyatakan bahwa jika variabel motivasi kerja (X1) dan kompensasi (X2) dianggap sama dengan 0, maka variabel retensi karyawan (Y) tidak berubah, yaitu sebesar -1,001 atau sama seperti nilai sebelumnya.
- Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X1) sebesar 0,398 dan kompensasi (X2) dianggap besarnya sama dengan 0 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1% maka retensi karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,398 begitupun juga sebaliknya.
- Nilai regresi variabel kompensasi (X2) sebesar 0,705 dan motivasi kerja (X1) dianggap besarnya sama dengan 0 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1% maka retensi karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,705 begitupun juga sebaliknya.

4.4.2.1 Uji Asumsi Klasik

a) Uji normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui dan mengukur apakah data yang diperoleh memiliki distribusi normal atau tidak (Gunawan, 2020). Hasil uji normalitas yang tercantum pada lampiran 10 menunjukkan bahwa data penelitian berdistribusi normal, karena nilai signifikansinya $> 0,05$, yaitu sebesar $0,200$.

b) Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antar variabel independen dalam model regresi (Ghozali, 2016). Kemiripan variabel bebas dalam suatu model akan menyebabkan terjadinya korelasi yang sangat kuat antara variabel bebas dengan variabel yang lain. Untuk menguji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai VIF masing-masing variabel independen, jika nilai $VIF < 0,10$. Hasil uji multikolinieritas yang tercantum pada lampiran 10 menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas, karena masing-masing variabel kompensasi dan motivasi kerja memiliki nilai *tolerance* sebesar $0,433 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $2,308 < 10$.

c) Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2016). Hasil uji heteroskedastisitas pada lampiran 10 menunjukkan bahwa signifikansi pada kedua variabel melebihi dari $0,05$ yaitu $0,686$ untuk variabel motivasi kerja dan $0,109$ untuk variabel kompensasi maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.4.2.2 Uji Hipotesis

a. Uji t

Kriteria dalam uji t yang digunakan penelitian tersebut adalah jika nilai signifikansi $< 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat diartikan bahwa variabel independen (X) berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen (Y). Pada pengujian didapatkan hasil nilai t_{tabel} adalah 1,697. Hasil analisis pada uji t yang dapat dilihat di lampiran 11 menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh motivasi kerja (X1) terhadap retensi karyawan (Y), yaitu $0,001 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > nilai t_{tabel}$ yaitu $7,458 > 1,697$ maka H_1 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, variabel motivasi kerja (X1) berpengaruh secara signifikan dan berpengaruh secara parsial terhadap variabel retensi karyawan (Y). Untuk hasil analisis uji t pada variabel kompensasi (X2) menunjukkan pengaruh nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > nilai t_{tabel}$ yaitu $9,371 > 1,697$ terhadap retensi karyawan (Y) maka H_2 ditolak dan H_2 diterima. Artinya, variabel kompensasi (X2) berpengaruh secara signifikan dan berpengaruh secara parsial terhadap variabel retensi karyawan (Y).

b. Uji F

Pada uji F memiliki kriteria nilai signifikansi $< 0,05$ dan nilai $F_{hitung} > nilai F_{tabel}$ sehingga dapat dikatakan variabel independen memiliki pengaruh simultan terhadap variabel dependen. Pada pengujian didapatkan hasil nilai F_{tabel} adalah 3,316. Berdasarkan lampiran 11 dapat diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh motivasi kerja (X1) dan kompensasi (X2) terhadap retensi karyawan (Y) adalah sebesar $0,001 > 0,05$ dan nilai $F_{hitung} > nilai F_{tabel}$ yaitu $58,589 > 3,316$. Hal tersebut membuktikan bahwa H_3 ditolak dan H_3 diterima yang artinya motivasi kerja (X1) dan kompensasi (X2) berpengaruh secara signifikan dan berpengaruh secara simultan terhadap retensi karyawan (Y).

c. Uji koefisien determinasi

Uji koefisien determinasi adalah perbandingan antara variabel independen dengan variabel dependen (Syarifuddin *et al.*, 2022). Berdasarkan lampiran 11 menunjukkan nilai koefisien *Adjusted R Square* sebesar 0,788 atau 78,8% sehingga diambil kesimpulan bahwa pengaruh variabel motivasi kerja (X1) dan kompensasi (X2) terhadap retensi karyawan (Y) sebesar 78,8% dan 21,2% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti.

4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian dari pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap retensi karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Pengaruh motivasi kerja terhadap retensi karyawan Toko Telasih Baru Situbondo

Hasil penelitian menyebutkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap retensi karyawan di Toko Telasih Baru Situbondo. Berdasarkan data yang diperoleh, mayoritas responden memberikan tanggapan sangat positif terhadap pernyataan mengenai kenyamanan dalam bekerja serta kenyamanan dalam berinteraksi dengan rekan kerja sebesar 59,4 persen yang menunjukkan bahwa secara umum, perusahaan telah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung, sehingga mampu memberikan rasa aman dan nyaman bagi karyawan dalam menjalankan tugas serta menjalin hubungan sosial di tempat kerja. Suasana kerja yang positif menunjukkan bahwa kebutuhan dasar karyawan, seperti rasa aman dan kebutuhan sosial, telah terpenuhi dengan baik. Sesuai dengan Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow, dimana pemenuhan kebutuhan fisiologis dan rasa aman menjadi dasar bagi pencapaian kebutuhan yang lebih tinggi, seperti kebutuhan akan rasa memiliki dan penghargaan.

Di sisi lain, indikator mengenai pemberian penghargaan atas pencapaian hasil kerja memperoleh tanggapan paling rendah dibandingkan pernyataan

lainnya yaitu sebesar 18,8 persen. Temuan tersebut menunjukkan bahwa sebagian karyawan merasa belum sepenuhnya mendapatkan apresiasi yang sesuai atas kontribusi yang telah mereka berikan. Dalam kerangka teori Maslow, kebutuhan akan penghargaan, yang mencakup pengakuan dan penghargaan atas prestasi kerja, merupakan salah satu faktor penting dalam motivasi kerja. Ketika kebutuhan tersebut tidak terpenuhi, karyawan dapat merasa kurang dihargai, yang pada akhirnya dapat menurunkan motivasi dan kepuasan kerja mereka.

Hasil penelitian tersebut mendukung beberapa hasil penelitian terdahulu, Pratiwi *et al.*, (2023) menyebutkan bahwa motivasi kerja pada karyawan Industri Jasa di Surabaya memiliki dampak signifikan terhadap retensi karyawan di industri jasa yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, semakin besar karyawan untuk tetap bekerja dan Maulita (2023) pada PT Intan Sejati Klaten menyebutkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan menjadi variabel paling dominan dalam mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan.

2) Pengaruh kompensasi terhadap retensi karyawan Toko Telasih Baru Situbondo

Hasil pembahasan menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap retensi karyawan. Hasil tersebut mendukung pendapat Lubis (2015) yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan individu, karena upah merupakan suatu ukuran nilai atau karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Adanya kompensasi yang adil dapat memacu partisipasi karyawan sehingga para karyawan dapat bekerja dengan penuh tanggung jawab dan memiliki partisipasi kerja terhadap perusahaan.

Hasil data menunjukkan adanya variasi pada tingkat persetujuan responden terhadap beberapa pernyataan yang berkaitan dengan kompensasi,

dengan pernyataan mengenai pemberian tunjangan yang sesuai dengan kebutuhan memperoleh tingkat persetujuan paling tinggi dalam kategori sangat setuju yaitu sebesar 37,5 persen. Pemberian tunjangan dinilai paling relevan dan memberikan dampak nyata terhadap kesejahteraan karyawan, sehingga menjadi aspek yang paling dihargai dalam sistem kompensasi yang ada. Pernyataan mengenai pemberian insentif ketika kinerja melebihi target justru mendapatkan tingkat persetujuan terendah dalam kategori sangat setuju yaitu sebesar 9,4 persen, menandakan bahwa sistem penghargaan atas kinerja belum sepenuhnya dirasakan atau belum optimal pelaksanaannya dalam lingkungan kerja. Ketimpangan tersebut memperlihatkan bahwa tidak semua bentuk kompensasi mendapat penilaian yang sama dari para karyawan, tergantung pada sejauh mana aspek dimaksud dirasakan manfaatnya secara langsung. Pemberian upah secara langsung dan penyediaan fasilitas kerja mendapat jumlah tanggapan sangat setuju yang sama, menunjukkan bahwa keduanya dipersepsikan sebagai elemen penting namun belum sekuat pemberian tunjangan dalam memenuhi harapan karyawan. Kesamaan tingkat persetujuan tersebut mengisyaratkan bahwa kedua aspek berada pada posisi yang seimbang dalam pandangan karyawan terhadap bentuk dukungan yang diberikan oleh perusahaan. Perbedaan tanggapan terhadap masing-masing pernyataan mencerminkan adanya keragaman persepsi mengenai efektivitas dan relevansi tiap bentuk kompensasi, yang membentuk pemahaman bahwa sistem kompensasi tidak bisa dinilai secara seragam melainkan tergantung pada pengalaman dan kebutuhan masing-masing individu dalam organisasi.

Hasil penelitian tersebut mendukung penelitian terdahulu yang menyebutkan kompensasi berpengaruh terhadap retensi karyawan yaitu penelitian dari Hernawan (2021) di PT Daya Surya Sejahtera yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap retensi karyawan dimana apabila kompensasi yang diberikan semakin memenuhi harapan karyawan maka semakin tinggi retensi karyawan pada pekerjaan dan

perusahaan. Bahrin *et al.*, (2022) pada PT. Interaktif Media Siber menunjukkan bahwa kompensasi yang di dapat oleh karyawan dapat memenuhi kebutuhan maka tingkat retensi karyawan akan tinggi, PT. Interaktif Media Siber telah memberikan penghargaan atau imbalan yang di terima oleh karyawan yang di berikan oleh organisasi seperti gaji dan upah, insentif, tunjangan, asuransi kesehatan, kompensasi karir dan kompensasi sosial

3) Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap retensi karyawan Toko Telasih Baru Situbondo

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap retensi karyawan di Toko Telasih Baru Situbondo. Secara simultan, motivasi kerja dan kompensasi bekerja bersama-sama saling mempengaruhi dan memberikan dampak yang lebih besar dalam menentukan tingkat retensi karyawan. Kedua faktor tersebut tidak hanya mempengaruhi retensi karyawan secara terpisah tetapi juga berinteraksi satu sama lain, memperkuat pengaruh masing-masing terhadap keputusan karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan. Ketika perusahaan mampu menghadirkan lingkungan kerja yang memotivasi sekaligus memberikan kompensasi yang layak, maka karyawan cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi untuk tetap bekerja dalam jangka panjang.

Pernyataan mengenai ketersediaan program pelatihan atau pengembangan yang relevan dengan pekerjaan mendapatkan respons paling positif dari para karyawan. Tingginya tingkat persetujuan terhadap pernyataan ini mencerminkan bahwa karyawan merasa perusahaan memberikan dukungan nyata terhadap peningkatan kompetensi mereka. Keberadaan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan kerja mampu meningkatkan rasa percaya diri, keterampilan, serta kesiapan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Pelatihan yang terarah juga menumbuhkan rasa dihargai dan diperhatikan oleh manajemen, sehingga memperkuat

loyalitas dan keterikatan terhadap perusahaan. Keterlibatan aktif dalam pelatihan memunculkan semangat belajar yang tinggi serta meningkatkan kepercayaan diri. Perhatian tersebut menciptakan hubungan emosional yang kuat antara karyawan dan perusahaan, sehingga muncul rasa memiliki yang mendorong keinginan untuk tetap bertahan. Dalam jangka panjang, program pelatihan yang konsisten dan terarah akan menjadi salah satu strategi utama dalam memperkuat retensi serta meningkatkan kualitas sumber daya manusia secara menyeluruh. Pada aspek kesempatan promosi, responden menunjukkan tingkat keyakinan yang paling rendah. Banyak karyawan merasa bahwa peluang untuk naik jabatan belum terbuka secara adil dan merata bagi semua pihak. Beberapa dari mereka mungkin melihat adanya ketidakterbukaan dalam proses promosi atau kurangnya informasi yang jelas mengenai kriteria dan mekanisme penilaian. Hal ini bisa menimbulkan persepsi negatif, seperti adanya ketimpangan atau kecenderungan subjektif dalam pengambilan keputusan. Ketika keadilan tidak terasa dalam sistem promosi, motivasi kerja bisa menurun dan potensi kehilangan karyawan berbakat pun meningkat. Untuk mengatasi hal ini, perusahaan perlu membangun sistem promosi yang transparan dan berbasis kinerja, serta mengomunikasikannya dengan terbuka kepada seluruh karyawan. Ketika setiap individu merasa memiliki kesempatan yang sama untuk berkembang, kepercayaan terhadap perusahaan akan tumbuh, dan retensi karyawan dapat terjaga dengan lebih baik.

Hasil penelitian tersebut mendukung penelitian terdahulu oleh Rakhmana *et al.*, (2023) pada UD Lancar Pusat Grosir Sandal dan Sepatu Desa Leminggir yang menyebutkan kompensasi dan motivasi kerja saling melengkapi dalam meningkatkan retensi karyawan di UD Lancar yang mampu mengurangi biaya *turnover* hingga 18-22% melalui peningkatan kepuasan kerja dan loyalitas.

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dari penelitian, dapat disimpulkan bahwa

- 1) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan Toko Telasih Baru Situbondo. Motivasi kerja yang dimiliki karyawan Toko Telasih Baru didasarkan pada kenyamanan dalam lingkungan kerja serta hubungan interpersonal yang harmonis antar rekan kerja.
- 2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan Toko Telasih Baru Situbondo. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan Toko Telasih Baru sesuai UMR serta kompensasi dan tunjangan yang diterima telah sesuai dengan kebutuhan karyawan.
- 3) Motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan Toko Telasih Baru Situbondo sebesar 78,8%. Motivasi kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap retensi karyawan, terutama dari penyediaan program pelatihan atau pengembangan yang relevan dengan pekerjaan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan penelitian, maka saran yang diberikan adalah

- 1) Toko Telasih Baru Situbondo disarankan untuk melakukan kegiatan seperti *gathering* internal, pelatihan bersama, atau forum diskusi informal yang dapat memperkuat hubungan kerja dan meningkatkan motivasi kerja karyawan.
- 2) Toko Telasih Baru Situbondo disarankan untuk meningkatkan pemberian insentif bagi karyawan yang melampaui target kinerja serta menyediakan fasilitas pendukung, seperti ruang kerja dan alat kerja yang memadai.
- 3) Toko Telasih Baru Situbondo disarankan untuk menerapkan rotasi pekerjaan dan program pelatihan berkala guna menciptakan kesempatan yang lebih setara dengan memberikan pengalaman luas dan pengetahuan lintas fungsi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2015). "Metode Penelitian Kuantitatif." Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Abdullah, S. M. (2022). "Metodologi Penelitian Kuantitatif." Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Aditeresna, K. A. (2018). "Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan di Kutabex Hotel." *E-Jurnal Manajemen Unud*, 2018
- Adzka, S. A. (2017). "Analisis Faktor yang Mempengaruhi Retensi Karyawan." *Diponegoro Journal of Management*, vol. 6, no. 4
- Aisyah, N. (2021). "Pengaruh Self-Efficacy, Quality of Work Life dan Kompensasi terhadap Retensi Karyawan PT. Antara Sukses Express di Kota Tangerang." *Studi Akuntansi, Keuangan dan Manajemen (Sakman)*
- Althaf, Maziya. (2024). "SKRIPSI: Pengaruh Pengembangan Karir, Sistem Penghargaan, dan Budaya Organisasi terhadap *Employee Retention* pada CV Putra Mina Yogyakarta." *Masters thesis*, STIM YKPN Yogyakarta.
- Andjarwati, T. (2015) "Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori X Y McGregor, dan Teori Motivasi Prestasi McClelland." *JMM17 Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*.
- Awaludin, A. (2024). "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Retensi Karyawan di PT Sharp Electronic Indonesia." *Jurnal Sains Student Research*.
- Bahrin, K., & Yusuf, M. (2022). Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap retensi karyawan (Studi kasus pada PT. Interaktif Media Siber). *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains*, 3(2), 260.
- Dessler, G. (2017). "*Human Resource Management*." Pearson
- Ghozali, I. (2019). "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25." Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang
- Gunawan, C. (2020). "Uji Asumsi Klasik." In C. Gunawan, Mahir Menguasai SPSS. Deepublish
- Heriyanti, S. S. (2023). "Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap retensi karyawan." *Jurnal Pelita Manajemen..*
- Hernawan, B. D. (2021). "Dampak Kompensasi terhadap Retensi Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Pemediasi." *Reviu Akuntansi, Manajemen, dan Bisnis (Rambis)*.
- Lubis, N. (2021). "Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu (Studi Kasus Karyawan Produksi Pt. Bam Bengkulu)." *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 2(2), 196-208.
- Mahendra, A. D. (2014). Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Jenis Kelamin, Usia dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja. *Diponegoro Journal of Economics*, 2(4), 1–70.

- Marina. Butarbutar, M. (2018). "Pengaruh kompensasi terhadap retensi karyawan pada Toko Harum Manis Pematangsiantar." *Jurnal Manajemen*.
- Marwansyah. (2016). "Manajemen Sumber Daya Manusia." Bandung: Alfabeta.
- Maulita, T. (2023). "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Retensi Karyawan di PT Intan Sejati Klaten." Universitas Widya Dharma
- Nagaprakash, T. (2019). "Impact of Compensation and Benefits on Employee Motivation and Retention in Bajaj Finserv Pudukottai." *Shodhsamhita*, vol. VIII, 2021-2022
- Nasir, A. (2020). "Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan dan Retensi SDM di Perguruan Tinggi Swasta (Teori dan Praktik)". Alfabeta, Bandung.
- Ningsih, D. (2024). "Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan di PT Artha Devata Utama." *VALUES*, vol. 5, no. 1, 2024.
- Parella, D. H. E. (2022). Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia. *Eureka Media Aksara*. Purbalingga. ISBN 978-623-487-612-3
- Permata, P. R. (2016). "Analisis pengaruh sistem reward, motivasi kerja, dan komitmen organisasional terhadap retensi karyawan (Studi pada karyawan PT Primayudha Mandirijaya)."
- Pradipta, P. S. A., & Suwandana, I. G. M. (2019). "Pengaruh kompensasi, kepuasan kerja dan pengembangan karir terhadap retensi karyawan." *E-Jurnal Manajemen*, 8(4), 2409–2437
- Pratiwi, E. C., & Hariani, M. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap tingkat retensi karyawan di industri jasa. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 4(2), 563-568.
- Prihartanta, W. (2015). "Teori-Teori Motivasi." *Jurnal Adabiya*, vol. 1, no. 83, Tahun 2015, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry.
- Rakhmana, P. C. (2023). "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Retensi Karyawan (Studi Pada UD Lancar Pusat Grosir Sandal dan Sepatu Desa Leminggir)." *Jurnal Manajemen dan Aplikasi Ekonomi*.
- Rizky P. P. (2016). "Analisis pengaruh sistem reward, motivasi kerja, dan komitmen organisasional terhadap retensi karyawan." Universitas Diponegoro. Semarang
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson.
- Sari, E. (2018). "Pendekatan Hierarki Abraham Maslow pada Prestasi Kerja Karyawan PT. Madubaru (PG Madukismo) Yogyakarta." *Jurnal Pendidikan Sains dan Bisnis (JPSB)*
- Schunk, D. (2017) "Motivation in Education: Theory, Research and Applications". 4th ed. *British Library Cataloguing-in-Publication Data*.
- Sugiyono, S., & Lestari, P. (2021). "Metode penelitian komunikasi (Kuantitatif, kualitatif, dan cara mudah menulis artikel pada jurnal internasional)".
- Sugiyono. (2016). "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D." Alfabeta.
- Suwaji, R. (2019). "Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan PT. Aerofood ACS Kota Surabaya." *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*

- Syamsurizal. (2016). "Peranan Manajemen Sumber daya Manusia dalam Organisasi." *Jurnal Warta*, edisi 49, Juli 2016.
- Syarifuddin, & Saudi, I. A. (2022). "Metode Riset Praktis Regresi Berganda Menggunakan SPSS." Palangkaraya: Bobby Digital Center.
- Taufiqurokhman, E. (2023). "Analisis pengaruh kebijakan kompensasi, motivasi kerja, dan kualitas kehidupan kerja terhadap retensi karyawan di industri manufaktur Jawa Tengah." *Jurnal Multidisiplin West Science*, 2(12)
- Tussoleha R. (2023). "Pengaruh Turnover Intention dan Kompensasi Terhadap Tingkat Retensi Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Barat." *Jurnal Bisnisan: Riset Bisnis dan Manajemen*, vol. 5.
- Wardhana, A. (2021). "Pengantar Manajemen (Teori dan Konsep)." CV. Media Sains Indonesia. Bandung, Jawa Barat.
- Widyaningrum, M. E. (2017). "Manajemen Sumber Daya Manusia." Ubhara Manajemen Press. Surabaya.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Tahun	Judul	Hasil Penelitian
1	(1) Parenda	2016	Analisis Pengaruh Sistem Reward, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Retensi Karyawan (Studi pada Karyawan PT Primayudha Mandirijaya)	Penyebab tingginya <i>turnover</i> di PT Primayudha Mandirijaya adalah masalah kesejahteraan karyawan yang berimbas kepada menurunkan semangat bekerja dari karyawan, kurangnya penghargaan untuk karyawan, komitmen bekerja yang rendah dari karyawan, tidak kuat dengan sistem shift kerja, serta permasalahan dari pribadi atau keluarga dari karyawan
2	(1) Taufiqurokhman (2) Eka Immama (3) Eva Yuniarti Utami	2023	Analisis Pengaruh Kebijakan Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Retensi Karyawan di Industri Manufaktur Jawa Tengah	Pendorong kuat retensi karyawan adalah motivasi kerja yang dapat ditindaklanjuti oleh praktisi sumber daya manusia serta pemimpin organisasi untuk mengembangkan intervensi penumbuhan lingkungan kerja kondusif bagi kepuasan karyawan dan komitmen jangka panjang
3	(1) Sinta Sundari Heriyanti (2) Abdul Nasim	2023	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Retensi Karyawan	Rendahnya kepercayaan karyawan di PT. SmartTbk dapat menyebabkan pengunduran diri tanpa kejelasan. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung, serta rasa dihargai, meningkatkan loyalitas karyawan. Selain itu, kompensasi yang adil dan seimbang sangat penting, ketidaksesuaian dalam gaji dan tunjangan dapat mengurangi retensi karyawan.
4	(1) Kadek Arya Reta Aditeresna (2) Ni Wayan Mujiati	2018	Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Retensi Karyawan di Kutabex Hotel	Selama setahun terakhir, Kutabex Hotel hanya mampu mempertahankan 89.8 persen karyawannya. Hal tersebut dikarenakan kurangnya perhatian terhadap kompensasi, kepuasan kerja dan pengembangan karir kepada karyawan
5	(1) Rifiki Suwaji (2) Rina Indra Sabella	2019	Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan PT. Aerofood Kota Surabaya	Karyawan PT. Aerofood Kota Surabaya merasa kurangnya motivasi yang diberikan kepada karyawan berdampak pada menurunnya retensi karyawan dan kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap retensi karyawan
6	(1) Putu Suindra Aditya Pradipta (2) I Gusti Made Suwandana	2019	Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Retensi Karyawan	Batur <i>Natural Hot Spring</i> hanya mampu mempertahankan 87,28 persen karyawannya dalam 5 tahun terakhir karena kurangnya tunjangan yang didapat, serta kurangnya dukungan dari perusahaan.
7	(1) Juni Ermawati (2) Ardiani Ika Sulistyawati	2014	Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada CV. Sampurno Abadi	Turunnya kinerja karyawan di CV.Sampurno Abadi dikarenakan semangat kerja yang relatif rendah sehingga karyawan sering menunda-nunda pekerjaan yang mengakibatkan tugas pokok tidak terlaksana dengan baik

8	(1) Zahara Tussoleha (2) Heri Fitriadi	2023	Pengaruh <i>Turnover Intention</i> dan Kompensasi terhadap Tingkat Retensi Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Barat	Penelitian tersebut menunjukkan bahwa <i>turnover intention</i> memiliki dampak negatif pada retensi karyawan dan kompensasi memiliki dampak positif terhadap retensi karyawan
9	(1) Putri Cantika Rakhmana (2) Agoes Hadi Poernomo	2024	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Retensi Karyawan (Studi pada UD Lancar Pusat Grosir Sandal dan Sepatu Desa Leminggir)	Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap retensi karyawan dan motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap retensi karyawan UD Lancar pusat grosir sandal dan sepatu desa Leminggir. Keduanya tidak berpengaruh terhadap retensi karyawan pada UD Lancar pusat grosir sandal dan sepatu desa Leminggir.
10	(1) Dr. T. Nagaprakash (2) K. S. Mathesh Narayanan (3) A. Minhaj	2023	<i>Impact of Compensation and Benefits on Employee Motivation and Retention in Bajaj Finserv Pudukottai</i>	Penelitian menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara gaji dengan niat karyawan untuk tetap bekerja sehingga perusahaan harus mempertimbangkan gaji, tunjangan untuk mempertahankan sumber daya yang produktif serta motivasi kerja seperti penghargaan, pelatihan, dan pengakuan dapat mempertahankan karyawan

Sumber. Data diolah dari penelitian. 2024

Lampiran 2. Pernyataan Penelitian

PERNYATAAN PENELITIAN

Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Retensi
Karyawan di Toko Telasih Baru Situbondo

Responden yang terhormat, perkenalkan saya Putri Nadhirotul Latifa. Dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian sebagai syarat menyelesaikan Skripsi Mahasiswa pada program studi Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Jember. Saya mohon kesediaanya untuk mengisi dan menjawab pernyataan yang disediakan pada kuesioner tersebut. Atas waktu dan perhatiannya, saya ucapkan terima kasih.

A. Karakteristik Responden

Jenis Kelamin : Pria Wanita

Umur :

Lama Bekerja :

Posisi :

B. Petunjuk Pengisian

Dimohon untuk mengisi daftar pernyataan dibawah tersebut dengan cara memilih salah satu yang paling sesuai pada kolom yang telah tersedia.

Terdapat lima pilihan pernyataan, yaitu:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

R : Ragu

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Skor yang diberikan tidak mengandung jawaban benar atau salah, melainkan menunjukkan kesesuaian penilaian anda terhadap isi setiap pernyataan.

C. Pernyataan Penelitian

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
RETENSI KARYAWAN						
Komponen Organisasi						
1	Bapak/Ibu/Saudara/i mengetahui visi dan misi perusahaan					
2	Bapak/Ibu/Saudara/i melihat upaya perusahaan untuk mengintegrasikan penjualan online dan offline dalam operasional toko.					
3	Perusahaan mendorong Bapak/Ibu/Saudara/i untuk berpikir kreatif dan mengajukan ide baru untuk perbaikan bertahap					
Peluang Karir						
1	Bapak/Ibu/Saudara/i merasa perusahaan menyediakan program pelatihan atau pengembangan yang relevan dengan pekerjaan					
2	Bapak/Ibu/Saudara/i yakin bahwa setiap karyawan memiliki kesempatan yang setara untuk dipromosikan					
Rancangan Pekerjaan						
1	Bapak/Ibu/Saudara/i diperlakukan dengan nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan					
2	Perusahaan memberikan fleksibilitas dalam menyelesaikan pekerjaan					
Hubungan Karyawan						
1	Bapak/Ibu/Saudara/i mendapat perlakuan yang adil dari atasan					
2	Bapak/Ibu/Saudara/i tidak mendapatkan tindakan diskriminatif di perusahaan					
3	Bapak/Ibu/Saudara/i memiliki hubungan yang baik dengan karyawan dan rekan kerja					
MOTIVASI KERJA						
Kebutuhan Fisiologis						
1	Bapak/Ibu/Saudara/i mendapatkan kebutuhan mendasar di perusahaan					
2	Kebutuhan pangan Bapak/Ibu/Saudara/i terpenuhi dengan baik di perusahaan					
Kebutuhan rasa aman						
1	Bapak/Ibu/Saudara/i merasa tenang dalam bekerja					
2	Bapak/Ibu/Saudara/i merasa aman dalam bekerja					
3	Bapak/Ibu/Saudara/i merasa nyaman dalam bekerja					
Kebutuhan sosial						
1	Bapak/Ibu/Saudara/i diterima dalam lingkungan perusahaan					
2	Bapak/Ibu/Saudara/i dapat memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi					
3	Bapak/Ibu/Saudara/i nyaman berinteraksi dengan rekan kerja					
Kebutuhan penghargaan						
1	Bapak/Ibu/Saudara/i mendapatkan penghargaan atas pencapaian hasil pekerjaan					
2	Bapak/Ibu/Saudara/i diberikan kepercayaan atas hasil pekerjaan yang dilakukan					
Kebutuhan aktualisasi diri						
1	Bapak/Ibu/Saudara/i memberikan kemampuan kerja terbaik					
2	Bapak/Ibu/Saudara/i berusaha mencapai cita-cita yang diinginkan					
KOMPENSASI						
Upah						
1	Bapak/Ibu/Saudara/i mendapatkan upah sesuai jam kerja					
2	Bapak/Ibu/Saudara/i mendapatkan upah secara langsung					
Insentif						
1	Bapak/Ibu/Saudara/i mendapatkan insentif jika kinerja melebihi target					
2	Bapak/Ibu/Saudara/i mendapatkan insentif secara langsung					
Tunjangan						
1	Tunjangan yang diberikan perusahaan sesuai dengan pengorbanan Bapak/Ibu/Saudara/i					
2	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan Bapak/Ibu/Saudara/i					
Fasilitas						
1	Bapak/Ibu/Saudara/i mendapatkan fasilitas untuk bekerja					
2	Terdapat sarana penunjang untuk mendukung kenyamanan dan produktivitas Bapak/Ibu/Saudara/i					

Lampiran 4. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

1) Uji Validitas Variabel Retensi Karyawan

		Correlations										
		y_1	y_2	y_3	y_4	y_5	y_6	y_7	y_8	y_9	y_10	y
y_1	Pearson Correlation	1	.596*	.399	.198	.601*	.596*	.662*	.184	.143	.458	.713**
	Sig. (2-tailed)		.032	.176	.518	.030	.032	.014	.548	.641	.116	.006
	N	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13
y_2	Pearson Correlation	.596*	1	.615*	.463	.677*	.391	.672*	.672*	.323	.270	.836**
	Sig. (2-tailed)	.032		.025	.112	.011	.187	.012	.012	.282	.373	<.001
	N	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13
y_3	Pearson Correlation	.399	.615*	1	.260	.537	.615*	.264	.073	.206	.259	.667*
	Sig. (2-tailed)	.176	.025		.391	.058	.025	.383	.812	.500	.392	.013
	N	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13
y_4	Pearson Correlation	.198	.463	.260	1	.123	.463	.459	.459	.357	.432	.633*
	Sig. (2-tailed)	.518	.112	.391		.689	.112	.115	.115	.231	.141	.020
	N	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13
y_5	Pearson Correlation	.601*	.677*	.537	.123	1	.277	.487	.234	-.015	.094	.599*
	Sig. (2-tailed)	.030	.011	.058	.689		.360	.092	.443	.961	.761	.031
	N	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13
y_6	Pearson Correlation	.596*	.391	.615*	.463	.277	1	.415	-.099	.123	.476	.660*
	Sig. (2-tailed)	.032	.187	.025	.112	.360		.158	.748	.689	.100	.014
	N	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13
y_7	Pearson Correlation	.662*	.672*	.264	.459	.487	.415	1	.675*	.525	.663*	.829**
	Sig. (2-tailed)	.014	.012	.383	.115	.092	.158		.011	.065	.014	<.001
	N	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13
y_8	Pearson Correlation	.184	.672*	.073	.459	.234	-.099	.675*	1	.525	.402	.569*
	Sig. (2-tailed)	.548	.012	.812	.115	.443	.748	.011		.065	.174	.042
	N	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13
y_9	Pearson Correlation	.143	.323	.206	.357	-.015	.123	.525	.525	1	.719**	.559*
	Sig. (2-tailed)	.641	.282	.500	.231	.961	.689	.065	.065		.006	.047
	N	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13
y_10	Pearson Correlation	.458	.270	.259	.432	.094	.476	.663*	.402	.719**	1	.691**
	Sig. (2-tailed)	.116	.373	.392	.141	.761	.100	.014	.174	.006		.009
	N	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13
y	Pearson Correlation	.713**	.836**	.667*	.633*	.599*	.660*	.829**	.569*	.559*	.691**	1
	Sig. (2-tailed)	.006	<.001	.013	.020	.031	.014	<.001	.042	.047	.009	
	N	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13

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

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

2) Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

		Correlations												
		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1.9	x1.10	x1.11	x1.12	x1
x1.1	Pearson Correlation	1	,258	,559**	,085	,168	,206	,284	,321	,452**	,279	,085	,471**	,552**
	Sig. (2-tailed)		,153	<.001	,644	,359	,259	,115	,073	,009	,122	,644	,007	,001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
x1.2	Pearson Correlation	,258	1	,371*	,092	,175	,401*	,451**	,376*	,289	,398*	,194	,363*	,575**
	Sig. (2-tailed)	,153		,036	,616	,337	,023	,010	,034	,108	,024	,288	,041	<.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
x1.3	Pearson Correlation	,559**	,371*	1	,207	,437*	,536**	,288	,438*	,373*	,404*	,122	,361*	,688**
	Sig. (2-tailed)	<.001	,036		,255	,012	,002	,110	,012	,035	,022	,505	,042	<.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
x1.4	Pearson Correlation	,085	,092	,207	1	,407*	,592**	,148	,460**	,220	,461**	,599**	,407*	,616**
	Sig. (2-tailed)	,644	,616	,255		,021	<.001	,418	,008	,226	,008	<.001	,021	<.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
x1.5	Pearson Correlation	,168	,175	,437*	,407*	1	,472**	-,068	,612**	-,007	,060	,482**	,383*	,560**
	Sig. (2-tailed)	,359	,337	,012	,021		,006	,710	<.001	,970	,744	,005	,031	<.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
x1.6	Pearson Correlation	,206	,401*	,536**	,592**	,472**	1	,232	,473**	,266	,437*	,592**	,390*	,743**
	Sig. (2-tailed)	,259	,023	,002	<.001	,006		,201	,006	,141	,012	<.001	,027	<.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
x1.7	Pearson Correlation	,284	,451**	,288	,148	-,068	,232	1	,266	,673**	,503**	,148	,332	,575**
	Sig. (2-tailed)	,115	,010	,110	,418	,710	,201		,142	<.001	,003	,418	,064	<.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
x1.8	Pearson Correlation	,321	,376*	,438*	,460**	,612**	,473**	,266	1	,235	,218	,460**	,612**	,728**
	Sig. (2-tailed)	,073	,034	,012	,008	<.001	,006	,142		,195	,231	,008	<.001	<.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
x1.9	Pearson Correlation	,452**	,289	,373*	,220	-,007	,266	,673**	,235	1	,171	,070	,544**	,592**
	Sig. (2-tailed)	,009	,108	,035	,226	,970	,141	<.001	,195		,349	,702	,001	<.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
x1.10	Pearson Correlation	,279	,398*	,404*	,461**	,060	,437*	,503**	,218	,171	1	,461**	,077	,576**
	Sig. (2-tailed)	,122	,024	,022	,008	,744	,012	,003	,231	,349		,008	,674	<.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
x1.11	Pearson Correlation	,085	,194	,122	,599**	,482**	,592**	,148	,460**	,070	,461**	1	,235	,579**
	Sig. (2-tailed)	,644	,288	,505	<.001	,005	<.001	,418	,008	,702	,008		,196	<.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
x1.12	Pearson Correlation	,471**	,363*	,361*	,407*	,383*	,390*	,332	,612**	,544**	,077	,235	1	,700**
	Sig. (2-tailed)	,007	,041	,042	,021	,031	,027	,064	<.001	,001	,674	,196		<.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
x1	Pearson Correlation	,552**	,575**	,688**	,616**	,560**	,743**	,575**	,728**	,592**	,576**	,579**	,700**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

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

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

3) Uji Validitas Variabel Kompensasi

		Correlations								
		x2_1	x2_2	x2_3	x2_4	x2_5	x2_6	x2_7	x2_8	x2
x2_1	Pearson Correlation	1	.733**	.746**	.470	.188	.351	.339	.531	.718**
	Sig. (2-tailed)		.004	.003	.105	.540	.239	.258	.062	.006
	N	13	13	13	13	13	13	13	13	13
x2_2	Pearson Correlation	.733**	1	.539	.829**	.459	.397	.434	.564*	.840**
	Sig. (2-tailed)	.004		.057	<.001	.115	.179	.139	.045	<.001
	N	13	13	13	13	13	13	13	13	13
x2_3	Pearson Correlation	.746**	.539	1	.439	.400	.619*	.487	.544	.755**
	Sig. (2-tailed)	.003	.057		.133	.176	.024	.091	.055	.003
	N	13	13	13	13	13	13	13	13	13
x2_4	Pearson Correlation	.470	.829**	.439	1	.635*	.664*	.649*	.583*	.873**
	Sig. (2-tailed)	.105	<.001	.133		.020	.013	.016	.036	<.001
	N	13	13	13	13	13	13	13	13	13
x2_5	Pearson Correlation	.188	.459	.400	.635*	1	.757**	.339	.531	.703**
	Sig. (2-tailed)	.540	.115	.176	.020		.003	.258	.062	.007
	N	13	13	13	13	13	13	13	13	13
x2_6	Pearson Correlation	.351	.397	.619*	.664*	.757**	1	.583*	.597*	.784**
	Sig. (2-tailed)	.239	.179	.024	.013	.003		.037	.031	.002
	N	13	13	13	13	13	13	13	13	13
x2_7	Pearson Correlation	.339	.434	.487	.649*	.339	.583*	1	.648*	.689**
	Sig. (2-tailed)	.258	.139	.091	.016	.258	.037		.017	.009
	N	13	13	13	13	13	13	13	13	13
x2_8	Pearson Correlation	.531	.564*	.544	.583*	.531	.597*	.648*	1	.793**
	Sig. (2-tailed)	.062	.045	.055	.036	.062	.031	.017		.001
	N	13	13	13	13	13	13	13	13	13
x2	Pearson Correlation	.718**	.840**	.755**	.873**	.703**	.784**	.689**	.793**	1
	Sig. (2-tailed)	.006	<.001	.003	<.001	.007	.002	.009	.001	
	N	13	13	13	13	13	13	13	13	13

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

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

b. Uji Reabilitas

1) Uji Reabilitas Variabel Retensi Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.860	10

2) Uji Reabilitas Variabel Motivasi Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.901	12

3) Uji Reabilitas Variabel Kompensasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.897	8

Lampiran 5. Distribusi Karakteristik Responden

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	13	40.6	40.6	40.6
	Wanita	19	59.4	59.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17-20 tahun	7	21.9	21.9	21.9
	21-24 tahun	7	21.9	21.9	43.8
	25-28 tahun	9	28.1	28.1	71.9
	29-32 tahun	8	25.0	25.0	96.9
	33-36 tahun	1	3.1	3.1	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Posisi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	admin	8	25.0	25.0	25.0
	desain	7	21.9	21.9	46.9
	fotocopy	5	15.6	15.6	62.5
	kasir	5	15.6	15.6	78.1
	pelayan	7	21.9	21.9	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	>1 tahun	2	6.3	6.3	6.3
	1-3 tahun	11	34.4	34.4	40.6
	4-5 tahun	9	28.1	28.1	68.8
	<5 tahun	10	31.3	31.3	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Lampiran 6. Data Distribusi Jawaban Responden terkait Retensi Karyawan

Y_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ragu	2	6.3	6.3	6.3
	setuju	20	62.5	62.5	68.8
	sangat setuju	10	31.3	31.3	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Y_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	1	3.1	3.1	3.1
	ragu	1	3.1	3.1	6.3
	setuju	18	56.3	56.3	62.5
	sangat setuju	12	37.5	37.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Y_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	3.1	3.1	3.1
	ragu	1	3.1	3.1	6.3
	setuju	16	50.0	50.0	56.3
	sangat setuju	14	43.8	43.8	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Y_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	3.1	3.1	3.1
	setuju	16	50.0	50.0	53.1
	sangat setuju	15	46.9	46.9	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Y_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	1	3.1	3.1	3.1
	tidak setuju	1	3.1	3.1	6.3
	ragu	5	15.6	15.6	21.9
	setuju	19	59.4	59.4	81.3
	sangat setuju	6	18.8	18.8	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Y_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	3.1	3.1	3.1
	setuju	18	56.3	56.3	59.4
	sangat setuju	13	40.6	40.6	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Y_7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	1	3.1	3.1	3.1
	tidak setuju	1	3.1	3.1	6.3
	ragu	3	9.4	9.4	15.6
	setuju	17	53.1	53.1	68.8
	sangat setuju	10	31.3	31.3	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Y_8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	2	6.3	6.3	6.3
	ragu	5	15.6	15.6	21.9
	setuju	12	37.5	37.5	59.4
	sangat setuju	13	40.6	40.6	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Y_9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	21	65.6	65.6	65.6
	sangat setuju	11	34.4	34.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Y_10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ragu	4	12.5	12.5	12.5
	setuju	14	43.8	43.8	56.3
	sangat setuju	14	43.8	43.8	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Lampiran 7. Data Distribusi Jawaban Responden terkait Motivasi Kerja

X1_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ragu	1	3.1	3.1	3.1
	setuju	21	65.6	65.6	68.8
	sangat setuju	10	31.3	31.3	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X1_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ragu	1	3.1	3.1	3.1
	setuju	17	53.1	53.1	56.3
	sangat setuju	14	43.8	43.8	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X1_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ragu	3	9.4	9.4	9.4
	setuju	12	37.5	37.5	46.9
	sangat setuju	17	53.1	53.1	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X1_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ragu	1	3.1	3.1	3.1
	setuju	15	46.9	46.9	50.0
	sangat setuju	16	50.0	50.0	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X1_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ragu	5	15.6	15.6	15.6
	setuju	8	25.0	25.0	40.6
	sangat setuju	19	59.4	59.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X1_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ragu	2	6.3	6.3	6.3
	setuju	14	43.8	43.8	50.0
	sangat setuju	16	50.0	50.0	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X1_7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ragu	4	12.5	12.5	12.5
	setuju	17	53.1	53.1	65.6
	sangat setuju	11	34.4	34.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X1_8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ragu	1	3.1	3.1	3.1
	setuju	12	37.5	37.5	40.6
	sangat setuju	19	59.4	59.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X1_9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	2	6.3	6.3	6.3
	ragu	4	12.5	12.5	18.8
	setuju	20	62.5	62.5	81.3
	sangat setuju	6	18.8	18.8	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X1_10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ragu	3	9.4	9.4	9.4
	setuju	21	65.6	65.6	75.0
	sangat setuju	8	25.0	25.0	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X1_11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ragu	1	3.1	3.1	3.1
	setuju	15	46.9	46.9	50.0
	sangat setuju	16	50.0	50.0	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X1_12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ragu	4	12.5	12.5	12.5
	setuju	17	53.1	53.1	65.6
	sangat setuju	11	34.4	34.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Lampiran 8. Data Distribusi Jawaban Responden terkait Kompensasi

X2_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	3.1	3.1	3.1
	ragu	1	3.1	3.1	6.3
	setuju	20	62.5	62.5	68.8
	sangat setuju	10	31.3	31.3	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X2_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	1	3.1	3.1	3.1
	ragu	2	6.3	6.3	9.4
	setuju	21	65.6	65.6	75.0
	sangat setuju	8	25.0	25.0	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X2_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	2	6.3	6.3	6.3
	ragu	6	18.8	18.8	25.0
	setuju	21	65.6	65.6	90.6
	sangat setuju	3	9.4	9.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X2_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	1	3.1	3.1	3.1
	tidak setuju	1	3.1	3.1	6.3
	ragu	9	28.1	28.1	34.4
	setuju	14	43.8	43.8	78.1
	sangat setuju	7	21.9	21.9	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X2_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	3	9.4	9.4	9.4
	ragu	7	21.9	21.9	31.3
	setuju	17	53.1	53.1	84.4
	sangat setuju	5	15.6	15.6	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X2_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	2	6.3	6.3	6.3
	ragu	4	12.5	12.5	18.8
	setuju	14	43.8	43.8	62.5
	sangat setuju	12	37.5	37.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X2_7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	2	6.3	6.3	6.3
	ragu	3	9.4	9.4	15.6
	setuju	20	62.5	62.5	78.1
	sangat setuju	7	21.9	21.9	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Lampiran 9. Tabel Rangkuman Distribusi Jawaban Responden

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
RETENSI KARYAWAN						
Komponen Organisasi						
1	Bapak/Ibu/Saudara/i mengetahui visi dan misi perusahaan	10 (31,3%)	20 (62,5%)	2 (6,3%)	-	-
2	Bapak/Ibu/Saudara/i melihat upaya perusahaan untuk mengintegrasikan penjualan online dan offline dalam operasional toko.	12 (37,5%)	18 (56,3%)	1 (3,1%)	1 (3,1%)	-
3	Perusahaan mendorong Bapak/Ibu/Saudara/i untuk berpikir kreatif dan mengajukan ide baru untuk perbaikan bertahap	14 (43,8%)	16 (50%)	1 (3,1%)	1 (3,1%)	-
Peluang Karir						
1	Bapak/Ibu/Saudara/i merasa perusahaan menyediakan program pelatihan atau pengembangan yang relevan dengan pekerjaan	15 (46,9%)	16 (50%)	-	1 (3,1%)	-
2	Bapak/Ibu/Saudara/i yakin bahwa setiap karyawan memiliki kesempatan yang setara untuk dipromosikan	6 (18,8%)	19 (59,4%)	5 (15,6%)	1 (3,1%)	1 (3,1%)
Rancangan Tugas						
1	Bapak/Ibu/Saudara/i diperlakukan dengan nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan	13 (40,6%)	18 (56,3%)	-	1 (3,1%)	-
2	Perusahaan memberikan fleksibilitas dalam menyelesaikan pekerjaan	10 (31,3%)	17 (53,1%)	3 (9,4%)	1 (3,1%)	1 (3,1%)
Hubungan Karyawan						
1	Bapak/Ibu/Saudara/i mendapat perlakuan yang adil dari atasan	13 (40,6%)	12 (37,5%)	5 (15,6%)	2 (6,3%)	-
2	Bapak/Ibu/Saudara/i tidak mendapatkan tindakan diskriminatif di perusahaan	11 (34,4%)	21 (65,6%)	-	-	-

3	Bapak/Ibu/Saudara/i memiliki hubungan yang baik dengan karyawan dan rekan kerja	14 (43,8%)	14 (43,8%)	4 (12,5%)	-	-
MOTIVASI KERJA						
Kebutuhan Fisiologis						
1	Bapak/Ibu/Saudara/i mendapatkan kebutuhan mendasar di perusahaan	10 (31,3%)	21 (65,6%)	1 (3,1%)	-	-
2	Kebutuhan pangan Bapak/Ibu/Saudara/i terpenuhi dengan baik di perusahaan	14 (43,8%)	17 (53,1%)	1 (3,1%)	-	-
Kebutuhan rasa aman						
1	Bapak/Ibu/Saudara/i merasa tenang dalam bekerja	17 (53,1%)	12 (37,5%)	3 (9,4%)	-	-
2	Bapak/Ibu/Saudara/i merasa aman dalam bekerja	16 (50%)	15 (46,9%)	1 (3,1%)	-	-
3	Bapak/Ibu/Saudara/i merasa nyaman dalam bekerja	19 (59,4%)	8 (25%)	5 (15,6%)	-	-
Kebutuhan sosial						
1	Bapak/Ibu/Saudara/i diterima dalam lingkungan perusahaan	16 (50%)	14 (43,8%)	2 (6,3%)	-	-
2	Bapak/Ibu/Saudara/i dapat memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi	11 (34,4%)	17 (53,1%)	4 (12,5%)	-	-
3	Bapak/Ibu/Saudara/i nyaman berinteraksi dengan rekan kerja	19 (59,4%)	12 (37,5%)	1 (3,1%)	-	-
Kebutuhan penghargaan						
1	Bapak/Ibu/Saudara/i mendapatkan penghargaan atas pencapaian hasil pekerjaan	6 (18,8%)	20 (62,5%)	4 (12,5%)	2 (6,3%)	-
2	Bapak/Ibu/Saudara/i diberikan kepercayaan atas hasil pekerjaan yang dilakukan	8 (25%)	21 (65,6%)	3 (9,4%)	-	-
Kebutuhan aktualisasi diri						
1	Bapak/Ibu/Saudara/i memberikan kemampuan kerja terbaik	16	15	1	-	-

		(50%)	(46,9%)	(3,1%)		
2	Bapak/Ibu/Saudara/i berusaha mencapai cita-cita yang diinginkan	11 (34,4%)	17 (53,1%)	4 (12,5%)	-	-
KOMPENSASI						
Upah						
1	Bapak/Ibu/Saudara/i mendapatkan upah sesuai jam kerja	10 (31,3%)	20 (62,5%)	1 (3,1%)	1 (3,1%)	-
2	Bapak/Ibu/Saudara/i mendapatkan upah secara langsung	8 (25%)	21 (65,6%)	2 (6,3%)	-	1 (3,1%)
Insentif						
1	Bapak/Ibu/Saudara/i mendapatkan insentif jika kinerja melebihi target	3 (9,4%)	21 (65,6%)	6 (18,8%)	2 (6,3%)	-
2	Bapak/Ibu/Saudara/i mendapatkan insentif secara langsung	7 (21,9%)	14 (43,8%)	9 (28,1%)	1 (3,1%)	1 (3,1%)
Tunjangan						
1	Tunjangan yang diberikan perusahaan sesuai dengan pengorbanan Bapak/Ibu/Saudara/i	5 (15,6%)	17 (53,1%)	7 (21,9%)	3 (9,4%)	-
2	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan Bapak/Ibu/Saudara/i	12 (37,5%)	14 (43,8%)	4 (12,5%)	2 (6,3%)	-
Fasilitas						
1	Bapak/Ibu/Saudara/i mendapatkan fasilitas untuk bekerja	7 (21,9%)	20 (62,5%)	3 (9,4%)	2 (6,3%)	-
2	Terdapat sarana penunjang untuk mendukung kenyamanan dan produktivitas Bapak/Ibu/Saudara/i	11 (34,4%)	20 (62,5%)	1 (3,1%)	-	-

Lampiran 10. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		32	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.29480327	
Most Extreme Differences	Absolute	.105	
	Positive	.074	
	Negative	-.105	
Test Statistic		.105	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.474	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.461
		Upper Bound	.487

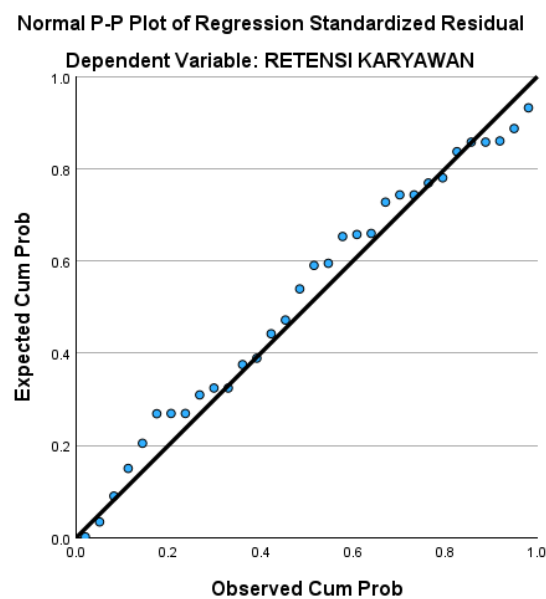
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.



b) Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.001	4.812		-.208	.837		
	MOTIVASI KERJA	.398	.139	.360	2.867	.008	.433	2.308
	KOMPENSASI	.705	.150	.592	4.713	<.001	.433	2.308

a. Dependent Variable: RETENSI KARYAWAN

c) Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	4.611	2.724		1.693	.101
	MOTIVASI KERJA	.032	.079	.108	.409	.686
	KOMPENSASI	-.140	.085	-.434	-1.651	.109

a. Dependent Variable: abs_res

Lampiran 11. Uji Hipotesis

a) Uji t

(1) Uji t Variabel Motivasi Kerja Terhadap Variabel Retensi Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.993	6.233		-.641	.527
	MOTIVASI KERJA	.890	.119	.806	7.458	<.001

a. Dependent Variable: RETENSI KARYAWAN

(2) Uji t Variabel Kompensasi Terhadap Variabel Retensi Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.338	3.550		2.631	.013
	KOMPENSASI	1.028	.110	.863	9.371	<.001

a. Dependent Variable: RETENSI KARYAWAN

b) Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	659.625	2	329.813	58.589	<.001 ^b
	Residual	163.250	29	5.629		
	Total	822.875	31			

a. Dependent Variable: RETENSI KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA

c) Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.895 ^a	.802	.788	2.373

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA

b. Dependent Variable: RETENSI KARYAWAN

Lampiran 12. Surat Ijin Penelitian



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS,
DAN TEKNOLOGI**
UNIVERSITAS JEMBER
LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
Jl. Kalimantan 37 Jember, Telp (0331) 337818, 339385 Fax (0331) 337818
Laman : lp2m.unej.ac.id - Email : ijinpenelitian@gmail.com

Nomor : 01175 /UN25.3.1/LT/2025
Perihal : Permohonan Ijin Penelitian Mahasiswa

07 Februari 2025

Yth. **Pemilik**
Toko Telasih Baru Situbondo
Di
Situbondo

Memperhatikan surat dari Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember nomor 887/UN25.1.2/SP/2025 tanggal 04 Februari 2025 perihal Permohonan Ijin Penelitian,

Nama : Putri Nadhirotul Latifa
NIM : 210910202062
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi : Administrasi Bisnis
Alamat : Jl. PB. Sudiman Gg I, Lingk Mulyautama, Kab. Situbondo
Judul Penelitian : "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Retensi Karyawan Toko Telasih Baru Situbondo"
Lokasi Penelitian : Toko Telasih Baru Situbondo
Pelaksanaan : Bulan Februari-Maret 2025

maka kami mohon dengan hormat bantuan Saudara untuk memberikan ijin kepada mahasiswa yang bersangkutan untuk melaksanakan kegiatan penelitian sesuai dengan judul tersebut diatas.

Demikian atas perhatian dan perkenannya disampaikan terima kasih.



a.n. Kepala
Sekretaris II,

Yusuf Adiwibowo, S.H., LL.M.
NIP. 197810242005011002

Tembusan Yth.
1. Dekan FISIP Universitas Jember;
2. Mahasiswa ybs;
3. Arsip.



Lampiran 13. Kondisi Objek Penelitian



Lampiran 14. Surat Ijin Penelitian Perusahaan

TOKO TELASIH BARU
JL. PB Sudirman No. 67 Situbondo. Telp. 0338 671465
Situbondo 68312 – Jawa Timur
e-mail : tokotelasihbaru@gmail.com

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Anis Tamaroh
NIP : -
Jabatan : MANAGER
Perihal : Surat izin penelitian

Dengan ini memberikan izin kepada:

Nama : Putri Nadhirotul Latifa
NIM : 210910202062
Pendidikan : Ilmu Administrasi Bisnis FISIP Unej

Telah selesai melakukan penelitian " Pengaruh Motivasi kerja dan kompensasi terhadap retensi karyawan Toko Telasih Baru Situbondo "

Demikian surat ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Situbondo, 28 April 2025

Manager

Anis Tamaroh