

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini menganalisis bagaimana pengaruh lingkungan kerja sosial dan penghargaan finansial terhadap retensi karyawan PT. Baett Mal Abadi Cilegon. Penelitian ini terdiri dari variabel bebas (X) yaitu lingkungan kerja sosial (X_1) dengan dimensi yang mencakup hubungan karyawan dengan atasan dan hubungan karyawan dengan rekan kerja, dan penghargaan finansial (X_2) dengan dimensi yang mencakup gaji, insentif dan jaminan. Kemudian yang menjadi variabel terikat (Y) adalah retensi karyawan yang memiliki dimensi niat bertahan, peluang karir, dan komitmen. Sedangkan yang dijadikan subyek penelitian adalah karyawan pada PT. Baett Mal Abadi Cilegon.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yaitu tentang lingkungan kerja sosial dan penghargaan finansial terhadap retensi karyawan, maka desain penelitian yang digunakan adalah *cross sectional method*, karena penelitian ini dilakukan pada kurun waktu kurang dari satu tahun yaitu dari Maret sampai dengan Oktober 2017. *Cross sectional method* adalah penelitian dengan cara mengumpulkan data selama periode tertentu (harian, mingguan, atau bulanan) dalam rangka menjawab pertanyaan penelitian (Sekaran, 2014:177). Dalam penelitian yang menggunakan metode ini informasi dari sebagian populasi dikumpulkan langsung ditempat kejadian secara empirik dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti dilapangan.

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Jenis Penelitian dan Metode yang digunakan

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan verifikatif. (Sekaran, 2014:158) menjelaskan bahwa “Penelitian deskriptif dilakukan untuk mengetahui dan menjadi mampu untuk menjelaskan karakteristik variabel yang diteliti dalam suatu situasi”. Dengan kata lain

penelitian deskriptif mencoba menggambarkan atau memahami karakteristik atau profil dari suatu variabel penelitian. Studi deskriptif yang menampilkan data dalam bentuk yang bermakna, dengan demikian membantu untuk (1) memahami karakteristik sebuah kelompok dalam situasi tertentu, (2) memikirkan secara sistematis mengenai berbagai aspek dalam situasi tertentu, (3) memberikan gagasan untuk penyelidikan dan penelitian lebih lanjut, dan/atau (4) membuat keputusan tertentu yang sederhana (seperti berapa banyak dan jenis orang seperti apa yang sebaiknya ditransfer dari satu departemen ke lainnya) (Sekaran, 2014:160).

Tujuan dari penelitian deskriptif adalah membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat, mengatasi fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan antara fenomena yang diselidiki. Maksud dari penggunaan metode penelitian deskriptif dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran secara keseluruhan mengenai pengaruh lingkungan kerja sosial dan penghargaan finansial terhadap retensi karyawan PT. Baett Mal Abadi Cilegon. Sekaran (2014:164-165) menjelaskan bahwa penelitian kausalitas atau verifikatif adalah penelitian yang menjelaskan hubungan *cause-and-effect* antar variabel penelitian. Penelitian ini dilakukan saat peneliti ingin menemukan penyebab dari satu atau lebih masalah. Jenis penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data lapangan guna memprediksi dan menjelaskan hubungan variabel satu dengan variabel lain. Dalam penelitian ini diuji mengenai lingkungan kerja sosial dan penghargaan finansial terhadap retensi karyawan PT. Baett Mal Abadi Cilegon.

Berdasarkan jenis penelitian, yaitu penelitian deskriptif dan verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data dilapangan, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *survey explanatory*. Malhotra (2010:96) menyatakan bahwa:

Explanatory survey dilakukan untuk mengeksplorasi situasi masalah, yaitu untuk mendapatkan ide-ide dan wawasan kedalam masalah yang dihadapi manajemen atau para peneliti tersebut. Penjelasan penelitian dalam bentuk wawancara mendalam atau kelompok fokus dapat memberikan wawasan yang berharga.

Penelitian yang menggunakan metode ini, akan mendapatkan informasi dari populasi dan dikumpulkan langsung di tempat kejadian secara empirik dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel merupakan kegiatan menjabarkan variabel ke dalam konsep teori dari variabel dan sub variabel yang diteliti lengkap dengan dimensi, indikator, ukuran dan skalanya dimana terdapat tiga variabel yang dikaji dalam penelitian ini, yaitu lingkungan kerja sosial, penghargaan finansial, dan retensi karyawan. Kedudukan variabel lingkungan kerja sosial (X_1) dan penghargaan finansial (X_2) sebagai variabel bebas, serta retensi karyawan sebagai variabel terikat (Y).

Menurut Sandjojo (2014:20) yang dimaksud variabel terikat adalah:

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh satu variabel atau lebih di dalam model. Variabel terikat memiliki tanda panah masuk dan dapat termasuk variabel hasil (yang hanya memiliki tanda panah masuk) dan variabel antara.

Berdasarkan hal tersebut, berarti variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Secara lengkap operasionalisasi variabel dalam penelitian ini dapat dilihat dari Tabel 3.1 berikut ini:

TABEL 3.1
OPERASIONALISASI VARIABEL

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
Lingkungan psikososial, persepsi karyawan terhadap lingkungan psikososial yaitu aspek psikologis kerja dan peraturan kerja (Schultz & Schultz 2010:150)	Hubungan karyawan dengan atasan	Atasan ramah kepada karyawan	Tingkat keramahan atasan kepada bawahan	Ordinal	1
		Atasan percaya kepada karyawan dalam pemecahan masalah	Tingkat kepercayaan atasan kepada karyawan dalam pemecahan masalah	Ordinal	2
		Atasan bersedia untuk membimbing karyawan dalam menganalisa	Tingkat kebersediaan atasan untuk membimbing karyawan dalam menganalisa	Ordinal	3

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
		kesalahan	kesalahan		
		Atasan menghargai kemampuan karyawan	Tingkat menghargai kemampuan karyawan	Ordinal	4
		Atasan tidak segan mengakui kesalahan dan menjadikannya pelajaran	Tingkat pengakuan kesalahan atasan kepada karyawan untuk dijadikan pelajaran	Ordinal	5
	Hubungan Karyawan dengan rekan kerja	Mampu membantu disaat kesulitan mengerjakan sesuatu	Tingkat kemampuan dalam membantu disaat kesulitan mengerjakan sesuatu	Ordinal	6
		Mampu memberi saran saat terjadi masalah	Tingkat kemampuan daam memberi saran saat terjadi masalah	Ordinal	7
		Mampu berbagi pengalaman pada rekan kerja yang membutuhkan bimbingan	Tingkat kemampuan dalam berbagi pengalaman pada rekan kerja yang membutuhkan bimbingan	Ordinal	8
		Mampu berdiskusi dengan tidak memaksakan kehendak	Tingkat kemampuan berdiskusi dengan tidak memaksakan kehendak	Ordinal	9
		Mampu menyampaikan informasi penting dengan jelas	Tingkat kemampuan menyampaikan informasi penting dengan jelas	Ordinal	10
		Mampu menghormati pendapat rekan kerja	Tingkat kemampuan menghormati pendapat rekan kerja		11
Penghargaan finansial, persepsi karyawan	Gaji	Sesuai dengan peraturan daerah / UMR	Tingkat kesesuaian gaji dengan peraturan daerah / UMR	Ordinal	12

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
terhadap penghargaan finansial yang terdiri dari penghargaan langsung dan tidak langsung (Wilkinson et al. 2017:162)		Sesuai dengan masa kerja	Tingkat kesesuaian gaji dengan masa kerja	Ordinal	13
		Ketepatan waktu menerima gaji	Tingkat ketepatan waktu dalam menerima gaji	Ordinal	14
		Memenuhi kebutuhan karyawan	Tingkat kesesuaian gaji dalam pemenuhan kebutuhan karyawan	Ordinal	15
	Insentif	Sesuai dengan jam kerja	Tingkat kesesuaian insentif dengan jam kerja	Ordinal	16
		Sesuai dengan prestasi kerja karyawan	Tingkat kesesuaian insentif dengan prestasi kerja karyawan	Ordinal	17
		Sesuai dengan keuntungan perusahaan	Tingkat kesesuaian insentif dengan keuntungan perusahaan	Ordinal	18
	Penghargaan tidak langsung	Tersedia jaminan kecelakaan kerja	Tingkat ketersediaan jaminan kecelakaan kerja	Ordinal	19
		Tersedia jaminan hari tua	Tingkat ketersediaan jaminan hari tua	Ordinal	20
		Tersedia jaminan perawatan kesehatan	Tingkat ketersediaan jaminan perawatan kesehatan	Ordinal	21
		Tersedia jaminan kematian	Tingkat ketersediaan jaminan kematian	Ordinal	22
Retensi karyawan, persepsi karyawan tentang upaya perusahaan untuk mempertahankan karyawan agar tetap berada dalam organisasi (Mathis &	Niat untuk bertahan	Rencana untuk tetap bertahan bekerja di perusahaan sampai masa mendatang	Tingkat perencanaan karyawan untuk tetap bertahan bekerja di perusahaan sampai masa mendatang	Ordinal	23
		Karyawan menjadikan perusahaan sebagai tempat untuk berkarir	Tingkat karyawan menjadikan perusahaan sebagai tempat untuk berkarir	Ordinal	24

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
Jackson, 2010)		Karyawan memiliki perasaan wajib untuk bertahan	Tingkat karyawan memiliki perasaan wajib untuk bertahan	Ordinal	25
	Peluang karir	Tersedia kesempatan dan peluang untuk mengembangkan keterampilan	Tingkat ketersediaan kesempatan dan peluang untuk mengembangkan keterampilan	Ordinal	26
		Tersedia kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan	Tingkat ketersediaan kesempatan dan peluang untuk mendapatkan promosi jabatan	Ordinal	27
		Komitmen	Karyawan mempunyai rasa memiliki terhadap perusahaan	Tingkat rasa memiliki karyawan terhadap perusahaan	Ordinal
	Karyawan bangga bekerja pada perusahaan		Tingkat kebanggaan karyawan bekerja pada perusahaan	Ordinal	29
	Karyawan merasa rugi apabila keluar dari perusahaan		Tingkat karyawan merasa rugi apabila keluar dari perusahaan	Ordinal	30
	Karyawan terlibat dengan perusahaan sehingga merasa bagian dari perusahaan		Tingkat karyawan terlibat dengan perusahaan sehingga merasa bagian dari perusahaan	Ordinal	31

Sumber: Berdasarkan hasil pengolahan data, referensi buku dan jurnal

3.2.3 Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang dimaksud dalam penelitian adalah subjek dari mana data tersebut diperoleh (Arikunto, 2010:129). Sumber data penelitian adalah sumber data yang diperlukan untuk penelitian baik yang diperoleh secara langsung kepada pengumpul data (data primer, maupun tidak langsung kepada

pengumpul data) atau melalui orang lain/dokumen (data sekunder yang berhubungan dengan objek penelitian (Sugiyono, 2017:129).

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Berdasarkan sumbernya data dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer dari penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada karyawan. Menurut Malhotra (2010:120-121) mengungkapkan definisi-definisi data primer dan data sekunder tersebut, antara lain:

1. Data primer yaitu data yang dibuat oleh peneliti untuk maksud khusus menyelesaikan permasalahan yang sedang ditangani. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data adalah kuesioner yang disebarakan kepada sampel dari populasi data penelitian, yaitu karyawan PT. Baett Mal Abadi Cilegon.
2. Data sekunder yaitu data yang telah dikumpulkan untuk maksud selain untuk menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi. Data ini dapat ditemukan dengan cepat serta tidak mahal. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah dokumentasi objek penelitian, literatur, artikel, jurnal serta studi internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.

Secara lebih jelasnya mengenai data primer dan data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.2 berikut ini:

TABEL 3.2
JENIS DAN SUMBER DATA

No	Data Penelitian	Sumber Data	Jenis Data
1	Lingkungan kerja sosial	Angket dari karyawan PT. Baett Mal Abadi Cilegon	Primer
2	Penghargaan finansial	Angket dari karyawan PT. Baett Mal Abadi Cilegon	Primer
3	Retensi Karyawan	Angket dari karyawan PT. Baett Mal Abadi Cilegon	Primer
4	<i>Retention Problems</i> Global vs Indonesia	Eagles Indonesia	Sekunder

No	Data Penelitian	Sumber Data	Jenis Data
5	Tingkat <i>turnover</i> karyawan PT. Baett Mal Abadi Cilegon 2013-2016	PT. Baett Mal Abadi Cilegon	Sekunder
6	Persentase karyawan yang mengundurkan diri	PT. Baett Mal Abadi Cilegon	Sekunder
7	Persentase karyawan yang tidak masuk bekerja pada PT. Baett Mal Abadi Cilegon tahun 2014-2016	PT. Baett Mal Abadi Cilegon	Sekunder

Sumber: Hasil pengolahan data 2017

3.2.4 Populasi dan Sampel

3.2.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2014:115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Arikunto (2014:173) mengemukakan bahwa populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Noor (2011:147) menyatakan bahwa populasi adalah keseluruhan elemen atau anggota dari suatu wilayah yang menjadi sasaran penelitian atau merupakan keseluruhan dari objek penelitian. Berdasarkan definisi populasi yang dijelaskan, maka dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan pada PT. Baett Mal Abadi Cilegon pada tahun 2017 yang berjumlah 86 orang karyawan.

3.2.4.2 Sampel

Menurut Malhotra (2010:364) sampel adalah sub kelompok populasi yang terpilih untuk berpartisipasi dalam studi. Sementara menurut Noor (2011:147) sampel adalah sejumlah anggota yang dipilih dari poplasi. Ukuran sampel merupakan sekumpulan anggota dalam sampel yang karakteristiknya diteliti. Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini didapat dengan pengambilan sampel atau teknik sampling *nonprobability sampling* dengan pengambilan sampling jenuh. Peneliti menggunakan pengambilan sampling jenuh karena jumlah populasi kurang dari 100 orang.

Sampel jenuh menurut Sugiyono (2014:122-123) adalah teknik pengumpulan sampel apabila jumlah populasi relatif kecil, yaitu kurang dari 30 orang atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lainnya adalah sampel jenuh atau sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Arikunto (2014:134) menyatakan bahwa sampel adalah sekedar ancer-ancer, maka apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Berdasarkan populasi karyawan pada PT. Baett Mal Abadi Cilegon kurang dari 100 orang, maka sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah populasi karyawan PT. Baett Mal Abadi Cilegon sebanyak 86 orang.

3.2.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu proses mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian dengan data yang terkumpul untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Teknik pengumpulan data mengacu pada cara apa yang perlu dilakukan dalam penelitian agar dapat memperoleh data. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Studi kepustakaan, yaitu pengumpulan data yang dilakukan penulis dalam memperoleh data sekunder yang akan digunakan menjadi landasan teori dalam penelitian yang akan diteliti. Adapun data atau informasi yang diperoleh bersumber dari buku, jurnal, artikel, dan situs *website* guna mendapatkan informasi yang berhubungan dengan teori maupun konsep yang dikaji berkaitan dengan variabel yang diteliti terdiri lingkungan kerja sosial, penghargaan finansial dan retensi karyawan.
2. Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2014:199). Sebagaimana angket yang akan penulis sebarakan berisi pertanyaan atau pernyataan yang dapat dijadikan sebagai pengukuran dari indikator-indikator baik variabel lingkungan kerja sosial (X_1), penghargaan finansial (X_2) maupun variabel retensi karyawan (Y) yang ditujukan untuk karyawan pada PT. Baett Mal Abadi Cilegon.

3. Observasi, yaitu dilakukan dengan mengamati langsung objek yang berhubungan dengan masalah yang diteliti khusus mengenai lingkungan kerja sosial, penghargaan finansial dan retensi karyawan pada PT. Baett Mal Abadi Cilegon.
4. Wawancara, adalah suatu cara pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya. Adapun wawancara itu sendiri terdiri dari wawancara terstruktur dan tidak terstruktur. Wawancara terstruktur adalah teknik pengumpulan data dimana pengumpul data telah menyiapkan instrumen berupa pertanyaan tertulis dan alternatif jawabannya telah disiapkan. Sedangkan wawancara tidak terstruktur adalah wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap, Sugiyono (2014:194-197). Adapun dalam penelitian ini teknik wawancara yang digunakan adalah wawancara tidak terstruktur yang dilakukan dengan cara berkomunikasi langsung dengan bagian sumber daya manusia PT. Baett Mal Abadi Cilegon.

3.2.6 Metode Konversi Data menjadi Skala Interval

Teknik pengolahan data dari angket yang telah diisi oleh responden adalah dengan menentukan batas skala dari masing-masing alternatif jawaban, tiap alternatif jawaban akan diberi skor dengan angka 5,4,3,2,1 jika jawaban dianggap positif, dan sebaliknya 1,2,3,4,5 jika jawaban dianggap negatif. Pengukuran ini dilakukan pada pertanyaan yang tertutup dan berskala ordinal.

Karena data yang diperoleh melalui angket berskala pengukuran ordinal, maka skala pengukuran tersebut harus ditransformasikan dahulu menjadi skala interval yaitu dengan menggunakan *Method of Successive Interval*. Proses transformasi data dengan menggunakan *Method of Successive Interval* merupakan salah satu cara untuk mengoperasikan data berskala ordinal menjadi data berskala interval.

Langkah-langkah proses transformasi dengan *Method of Successive Interval* adalah sebagai berikut:

1. Menentukan dengan tegas sikap yang akan diukur kemudian perhatikan frekuensi yang memberikan respons yang telah disediakan.
2. Menentukan jumlah responden yang memilih respon 1,2,3,4 dan 5 yang disebut dengan frekuensi.
3. Membagi frekuensi setiap respon dengan total frekuensi, yang disebut dengan proporsi.
4. Menentukan frekuensi kumulatifnya, menjumlahkan proporsi secara berurutan untuk setiap respon.
5. Menentukan setiap nilai Z dari frekuensi kumulatif di atas dengan menggunakan tabel distribusi normal standar.
6. Memasukkan nilai Z tersebut ke dalam fungsi Distribusi Normal standar

$$f(z) = \frac{1}{\sigma\sqrt{2\pi}} \exp\left(-\frac{1}{2}z^2\right) \text{ sehingga diperoleh nilai densitasnya.}$$

7. Menentukan nilai skala (*scale value*) dengan menggunakan rumus:

$$SV = \frac{\text{Densityo Lower Limit} - \text{Densityo Uplower Limit}}{\text{Area Under Upper Limit} - \text{Area Under Lower Limit}}$$

Sehingga diperoleh SV₁, SV₂, SV₃, SV₄ dan SV₅.

8. Menentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus :

$$Y = SV + |k| \quad k = 1 + |SV_{\min}|$$

3.2.7 Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Esensi dari suatu penelitian adalah data yang diperoleh akurat dan objektif. Data mempunyai kedudukan yang paling tinggi pada suatu penelitian karena data merupakan penggambaran variabel yang diteliti, dan fungsinya sebagai pembentuk hipotesis. Oleh karena itu, benar tidaknya data sangat menentukan mutu hasil penelitian. Sedangkan benar atau tidaknya data tergantung dari baik tidaknya instrumen pengumpulan data. Instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu valid dan reliabel.

Data valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang

sama. Dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data, maka diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliabel (Sugiyono, 2014:172-173). Uji validitas dan reliabilitas pada penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan alat bantu *software* komputer program SPSS (*Statistical Product for Service Solutions*) 23.0 for windows.

3.2.7.1 Hasil Pengujian Validitas

Penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja sosial dan penghargaan finansial terhadap retensi karyawan pada PT. Baett Mal Abadi dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel lingkungan kerja sosial (X_1) dan penghargaan finansial (X_2) ada pengaruhnya atau tidak terhadap retensi karyawan (Y) selanjutnya dengan menafsirkan data yang terkumpul dari responden melalui angket.

Pengertian validitas itu sendiri merupakan bukti bahwa instrumen, teknik atau proses yang digunakan untuk mengukur sebuah konsep benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur (Sekaran, 2014:195). Uji validitas yang dilakukan bertujuan untuk menguji sejauh mana item kuesioner yang valid dan mana yang tidak. Sehingga uji validitas dilakukan dengan mencari korelasi setiap item pertanyaan dengan skor total pertanyaan untuk hasil jawaban responden. Adapun rumus yang dapat digunakan adalah rumus korelasi *product moment* yang dikemukakan oleh Pearson sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Sugiyono (2014:248)

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

X = Skor yang diperoleh dari subjek seluruh item

Y = Skor total

$\sum X$ = Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum XY$ = Jumlah perkalian faktor korelasi variabel X dan Y

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X

ΣY^2 = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y

N = Banyaknya responden

Keputusan pengujian validitas pada item kuesioner dikatakan valid dan tidak valid sebagai berikut:

1. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan valid jika r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$)
2. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan tidak valid jika r_{hitung} hitung lebih kecil atau sama dengan daripada r_{tabel} ($r_{hitung} \leq r_{tabel}$)

Perhitungan validitas instrumen dilakukan dengan bantuan program SPSS 23.0 *for windows*. Berdasarkan angket yang diuji sebanyak 30 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat bebas (dk) $n-2$ ($30-2=28$), maka diperoleh nilai r_{tabel} sebanyak 0,374. Hasil uji coba instrumen penelitian untuk variabel lingkungan kerja sosial (X_1), penghargaan finansial (X_2), dan retensi karyawankepuasan kerja karyawan (Y), berdasarkan hasil perhitungan validitas item instrumen yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 23.0 *for windows*, menunjukkan bahwa item-item pernyataan dalam angket valid karena skor r_{hitung} lebih besar jika dibandingkan dengan skor r_{tabel} yang bernilai 0,374 untuk lebih rinci, dapat dilihat pada Tabel 3.3 berikut ini:

TABEL 3.3
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS VARIABEL LINGKUNGAN KERJA
SOSIAL
(X_1)

No.	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Hubungan Karyawan dengan Atasan				
1	Atasan ramah terhadap saya	0,793	0,374	Valid
2	Atasan percaya kepada saya dalam pemecahan masalah	0,626	0,374	Valid
3	Atasan bersedia untuk membimbing saya dalam menganalisa kesalahan	0,551	0,374	Valid
4	Atasan menghargai kemampuan saya	.0,674	0,374	Valid
5	Atasan tidak segan mengakui kesalahannya dan menjadikannya pelajaran	0,486	0,374	Valid
Hubungan Karyawan dengan Rekan Kerja				
6	Rekan kerja mampu membantu saya disaat kesulitan mengerjakan sesuatu	0,575	0,374	Valid
7	Rekan kerja mampu memberi saran	0,551	0,374	Valid

No.	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
8	saat saya terjadi masalah Saya mampu berbagi pengalaman pada rekan kerja yang membutuhkan bimbingan	0,641	0,374	Valid
9	Saya dan rekan kerja mampu berdiskusi dengan tidak memaksakan kehendak	0,802	0,374	Valid
10	Saya mampu menyampaikan informasi penting dengan jelas kepada rekan kerja	0,822	0,374	Valid
11	Rekan kerja mampu menghormati pendapat saya	0,686	0,374	Valid

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen penelitian pada Tabel 3.3, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada instrumen variabel (X_1) lingkungan sosial dinyatakan valid, karena setiap item memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Nilai tertinggi terdapat pada dimensi Hubungan Karyawan dengan Rekan Kerja dengan item pernyataan butir 10 yaitu “Saya mampu menyampaikan informasi penting dengan jelas kepada rekan kerja” yang memperoleh nilai sebesar 0,822 sedangkan terendah terdapat pada item pernyataan butir 5 yaitu ” Atasan tidak segan mengakui kesalahannya dan menjadikannya pelajaran” dengan memperoleh nilai sebesar 0,3486 sehingga korelasinya **agak rendah**. Berikut ini Tabel 3.4 mengenai hasil uji validitas instrumen variabel penghargaan finansial (X_2):

TABEL 3.4
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS VARIABEL PENGHARGAAN
FINANSIAL
(X_2)

No.	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Gaji				
1	Gaji yang saya terima sesuai dengan peraturan daerah / UMR	0,594	0,374	Valid
2	Gaji yang saya terima sesuai dengan masa kerja	0,607	0,374	Valid
3	Gaji yang saya terima selalu dibayar tepat waktu sesuai dengan periodenya	0,634	0,374	Valid
4	Gaji yang saya terima telah memenuhi kebutuhan minimum saya	0,375	0,374	Valid

Insentif

No.	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
5	Insentif yang saya terima telah sesuai dengan jam kerja yang saya berikan	0,550	0,374	Valid
6	Saya menerima insentif sesuai dengan prestasi kerja saya	0,561	0,374	Valid
7	Insentif yang saya terima sudah disesuaikan dengan tingkat keuntungan perusahaan	0,703	0,374	Valid
Penghargaan Finansial Tidak Langsung				
8	Perusahaan telah menyediakan jaminan kesehatan bagi saya	0,673	0,374	Valid
9	Perusahaan telah menyediakan jaminan hari tua bagi saya	0,712	0,374	Valid
10	Perusahaan telah menyediakan jaminan perawatan kesehatan bagi saya	0,737	0,374	Valid
11	Perusahaan telah menyediakan jaminan kematian bagi saya	0,669	0,374	Valid

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan Tabel 3.4 dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada instrumen variabel (X_2) penghargaan finansial dinyatakan valid, karena setiap item memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Nilai tertinggi terdapat pada dimensi penghargaan finansial tidak langsung dengan item pernyataan butir no 10 “Perusahaan telah menyediakan jaminan perawatan kesehatan bagi saya” yang memperoleh nilai sebesar 0,737 sedangkan terendah terdapat pada item pernyataan butir 4 dengan pernyataan “Gaji yang saya terima telah memenuhi kebutuhan minimum saya kerja” yang memperoleh nilai sebesar 0,375 sehingga ditafsirkan bahwa indeks korelasinya **agak rendah**. Berikut ini Tabel 3.5 mengenai hasil uji validitas instrumen variabel retensi karyawan (Y):

TABEL 3.5
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS VARIABEL RETENSI KARYAWAN (Y)

No.	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Niat untuk Bertahan				
1	Saya berencana untuk tetap bertahan bekerja sampai masa mendatang	0,678	0,374	Valid
2	Saya menjadikan perusahaan sebagai tempat untuk berkarir	0,820	0,374	Valid
3	Saya memiliki perasaan wajib untuk bertahan di perusahaan	0,811	0,374	Valid

No.	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Peluang Karir				
4	Saya mendapat kesempatan dan peluang untuk mengembangkan diri	.0,698	0,374	Valid
5	Saya mendapat kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan	0,725	0,374	Valid
Komitmen				
7	Saya mempunyai rasa memiliki terhadap perusahaan	0,836	0,374	Valid
8	Saya bangga bekerja pada perusahaan	0,909	0,374	Valid
9	Saya merasa rugi apabila keluar dari perusahaan	0,718	0,374	Valid
10	Saya terlibat dengan perusahaan sehingga merasa bagian dari perusahaan	0,837	0,374	Valid

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan Tabel 3.5 dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada instrumen variabel (Y) retensi karyawan dinyatakan valid, karena setiap item memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Nilai tertinggi terdapat pada dimensi Komitmen dengan item pernyataan butir 8 “Saya bangga bekerja pada perusahaan” yang memperoleh nilai sebesar 0,909 sedangkan terendah terdapat pada item pernyataan butir 1 yaitu “Saya berencana untuk tetap bertahan bekerja sampai masa mendatang” Yang memperoleh nilai sebesar 0,678 sehingga ditafsirkan bahwa indeks korelasinya **agak rendah**.

3.2.7.2 Hasil Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan alat pengumpulan data yang digunakan. Sanusi (2013:80) mengemukakan:

Realibilitas suatu alat pengukur menunjukkan konsistensi hasil pengukuran sekiranya alat pengukur itu digunakan oleh orang yang sama dalam waktu yang berlainan atau digunakan oleh orang yang berlainan dalam waktu yang bersamaan atau waktu yang berlainan. Secara implisit, realibilitas ini mengandung objektivitas karena hasil pengukuran tidak terpengaruh oleh siapa pengukurnya.

Jika suatu instrumen dapat dipercaya maka data yang dihasilkan oleh instrumen tersebut dapat dipercaya (*reliable*) atau dapat diandalkan

(dependable). Untuk uji reliabilitas, alternatif jawaban lebih dari dua, adapun rumus yang dapat digunakan untuk mengukur reliabilitas ini menggunakan rumus *Alpha Croanbach*. Menurut Umar (2014:60) menyatakan bahwa suatu instrumen penelitian diindikasikan memiliki tingkat reliabilitas memadai jika koefisien *Alpha Croanbach* lebih besar atau sama dengan 0,7. Rumus koefisien *Alpha Croanbach* adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_b^2}{S_t^2} \right]$$

(Umar, 2014:125)

Keterangan :

- r_{11} = Reliabilitas instrumen
 k = banyak butir pertanyaan
 S_t^2 = Deviasi standar total
 $\sum S_b^2$ = Jumlah deviasi standar butir

Sedangkan rumus variansinya adalah :

$$\sigma^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n}$$

(Umar, 2014:127)

Keterarangan :

- n = Jumlah sampel
 σ = Nilai varians
 X = Nilai skor yang dipilih

Keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika koefisien internal seluruh item (r_{hitung}) $>$ r_{tabel} dengan signifikansi 5% maka item pertanyaan dikatakan reliabel.
2. Jika koefisien internal seluruh item (r_{hitung}) \leq r_{tabel} dengan tingkat signifikansi 5% maka item pertanyaan dikatakan tidak reliabel.

Berdasarkan angket yang diuji kepada sebanyak 30 responden dengan tingkat signifikansi 0,05% dan derajat bebas (df) $n-2$ ($30-2=28$), maka diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,374. Hasil pengujian reliabilitas instrumen yang dilakukan

dengan bantuan program SPSS 23.0 *for windows*. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 3.6 berikut:

TABEL 3.6
HASIL PENGUJIAN RELIABILITAS

No.	Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Lingkungan Kerja Sosial	0,864	0,374	Reliabel
2	Penghargaan Finansial	0,838	0,374	Reliabel
3	Retensi Karyawan	0,915	0,374	Reliabel

Sumber: Lampiran 4

3.3 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah mendeskripsikan teknik analisis apa yang akan digunakan oleh peneliti untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan, termasuk pengujinya, Sanusi (2013:115). Tujuan pengolahan data adalah untuk memberikan keterangan yang berguna, serta untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini. Dengan demikian, teknik analisis data diarahkan pada pengujian hipotesis serta menjawab masalah yang diajukan. Angket ini disusun oleh penulis berdasarkan variabel yang terdapat dalam penelitian, yaitu memberikan keterangan data mengenai pengaruh lingkungan kerja sosial dan penghargaan finansial terhadap retensi karyawan pada PT. Baett Mal Abadi. Adapun tahapan yang dilakukan oleh penulis dalam kegiatan penelitian ini antara lain:

1. Menyusun data, kegiatan ini dilakukan untuk memeriksa kelengkapan identitas responden, kelengkapan data serta isi data yang sesuai dengan tujuan penelitian.
2. Tabulasi data, dengan langkah sebagai berikut:
 - a. Pemberian skor pada setiap item
 - b. Menjumlah skor pada setiap item
 - c. Menyusun *rangking* skor pada setiap variabel penelitian

Penelitian ini akan diteliti pengaruh X terhadap Y dengan skala pengukuran menggunakan skala *likert*. Data yang diperoleh adalah data ordinal. Responden yang memberi penilaian dengan angka 5 berarti sangat positif, sedangkan bila memberi jawaban angka 3 berarti netral, bila memberi angka

1 berarti persepsi responden terhadap pernyataan itu sangat negatif. Dalam penelitian ini, setiap pernyataan dari angket terdiri dari 5 kategori alternatif jawaban tersebut diperlihatkan pada Tabel 3.7 berikut ini.

TABEL 3.7
SKOR ALTERNATIF

Alternatif Jawaban	Sangat Rendah	Rentang Jawaban					Sangat Tinggi
		1	2	3	4	5	
Positif							

Sumber: Sugiyono (2014:174)

- Pengujian untuk menguji hipotesis dimana metode analisis yang digunakan dalam penelitian kuantitatif ini adalah metode analisis verifikatif, maka dilakukan analisis regresi linear berganda

3.3.1 Analisis Data Deskriptif

Setelah data mentah diperoleh atau hasil pengisian angket, maka data tersebut harus diolah agar mempunyai makna yang berguna bagi pemecahan masalah. Alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Angket disusun oleh peneliti berdasarkan variabel yang terdapat dalam penelitian, yaitu dengan memberikan keterangan dan data mengenai lingkungan kerja sosial dan penghargaan finansial terhadap retensi karyawan. Menurut Sekaran (2014:15) “Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui dan menjadi mampu untuk menjelaskan karakteristik variabel yang diteliti dalam suatu situasi”. Analisis data deskriptif dapat digunakan untuk mencari kuatnya hubungan antar variabel melalui analisis korelasi dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata data sampel atau populasi tanpa perlu di uji signifikasinya. Adapun langkah dalam cara pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Skor Ideal

Proses kegiatan penelitian membutuhkan instrumen atau alat yang digunakan untuk melakukan pengumpulan data seperti angket. Angket berisikan berbagai pernyataan yang diajukan kepada responden atau sampel dalam suatu proses penelitian. Jumlah pernyataan yang dimuat dalam angket penelitian cukup

banyak sehingga diperlukan *skoring* untuk memudahkan dalam proses penilaian dan akan membantu dalam proses analisis data yang telah ditemukan. Sebagaimana dalam *skoring* pada angket harus memenuhi ketentuan. Adapun terdapat rumus untuk mencari hasil skor ideal Sugiyono (2011:94) sebagai berikut:

Nilai Indeks Maksimum = Skor Ordinal Tertinggi x Jumlah Item Pertanyaan
Setiap Dimensi x Jumlah Responden

Nilai Indeks Minimum = Skor Ordinal Terendah x Jumlah Item
Pertanyaan Setiap Dimensi x Jumlah Responden

Jarak Interval = [Nilai Maksimum – Nilai Minimum] : Skor
Ordinal

Persentase Skor = [(Total Skor) : Nilai Maksimum] x 100

2. Statistik Deskriptif

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian, antara lain:

1. Analisis deskriptif tentang lingkungan kerja sosial (X_1), yang terdiri dari hubungan karyawan dengan atasan dan hubungan karyawan dengan rekan kerja.
2. Analisis deskriptif tentang penghargaan finansial (X_2), yang terdiri dari gaji, insentif dan penghargaan tidak langsung.
3. Analisis deskriptif tentang retensi karyawan (Y) yang terdiri dari Niat untuk bertahan, Peluang karir dan komitmen.

Analisis deskriptif yang digunakan pada angket dalam penelitian ini akan dibantu oleh program SPSS 23.0 *for windows* melalui distribusi frekuensi. Sebagaimana dalam mengkategorikan hasil perhitungan, digunakan kriteria penafsiran persentase yang diambil dari 0% sampai 100%. Penafsiran pengolahan data berdasarkan batas-batas disajikan pada Tabel 3.8 sebagai berikut:

TABEL 3.8
KRITERIA PENAFSIRAN HASIL PERHITUNGAN RESPONDEN

No	KRITERIA PENAFSIRAN	KETERANGAN
1	0%	Tidak seorangpun
2	1%-25%	Sebagian kecil
3	26%-49%	Hampir setengahnya
4	50%	Setengahnya
5	51%-75%	Sebagian besar
6	76%-99%	Hampir seluruhnya
7	100%	Seluruhnya

Sumber: Muhammad Ali (2013:184)

3.3.2 Analisis Data Verifikatif

Teknik analisis data verifikatif yang digunakan dalam penelitian ini yaitu untuk melihat pengaruh lingkungan kerja sosial (X_1) dan penghargaan finansial (X_2) terhadap retensi karyawan (Y), yaitu menggunakan analisis regresi linear berganda, karena menganalisis tiga variabel yaitu lingkungan kerja sosial, penghargaan finansial, dan retensi karyawan.

3.2.7.1 Analisis Data Verifikatif Regresi Berganda

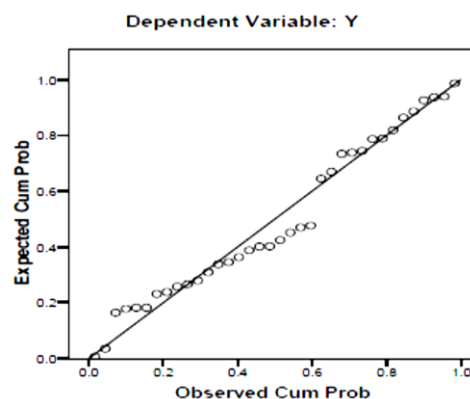
Teknik analisis data verifikatif yang digunakan dalam penelitian ini yaitu untuk melihat pengaruh lingkungan kerja sosial (X_1) dan penghargaan finansial (X_2) terhadap retensi karyawan (Y). Dalam menganalisis data sangat diperlukan ketepatan, maka penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier ganda karena menganalisis tiga variabel yaitu lingkungan kerja sosial, penghargaan finansial, dan retensi karyawan. Dengan menggunakan teknik analisis linier berganda dapat dilakukan dengan prosedur kerja sebagai berikut

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah data populasi memiliki distribusi normal atau tidak sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik. Adapun tujuan dari dilakukannya uji normalitas data adalah untuk mengetahui apakah suatu variabel normal atau tidak. Pada penelitian ini, untuk mendeteksi apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak dilakukan dengan menggunakan *Kolmogorov Smirnov test* dan *Normal Probability Plot*. Suatu model regresi memiliki data berdistribusi normal apabila sebaran datanya

terletak di sekitar garis diagonal pada *Normal Probability Plot* yaitu data kiri di bawah ke kanan atas. Berikut Gambar 3.1 memperlihatkan *normal probability plot*.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



GAMBAR 3.1
NORMAL PROBABILITY PLOT

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011:139).

4. Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi adalah sebagai berikut :

- a. Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- b. Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas. Tidak adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen tidak berarti bebas dari multikolinearitas. Multikolinearitas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel independen.

Multikolinearitas dapat juga dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen (terikat) dan diregres terhadap variabel independen lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih dan tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah $tolerance \leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$. Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolonearitas yang masih dapat ditolerir. Sebagai misal nilai *tolerance* = 0,10 sama dengan tingkat kolonieritas 0,95. Walaupun multikolinearitas dapat dideteksi dengan nilai *tolerance* dan VIF, tetapi masih tetap tidak mengetahui variabel-variabel independen mana sajakah yang sering berkorelasi (Ghozali, 2011:105).

5. Analisis Regresi Berganda

Karena penelitian ini menganalisis lebih dari dua variabel, maka digunakan teknik analisis regresi linear berganda. Analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).

Jadi analisis regresi linear berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2 (dua). Regresi linear berganda rumusnya ialah:

$$\mathbf{Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + e}$$

Sumber: Sugiyono (2013:277)

Keterangan:

Y : Retensi karyawan

a : konstanta

b_1, b_2 : koefisien regresi

X_1 : Lingkungan kerja sosial

X_2 : Penghargaan finansial

e : Kesalahan Pengganggu (*standar error*)

Untuk menyelesaikan persamaan tersebut, diperlukan rumus-rumus sebagai berikut:

$$a = \frac{(\sum y) - b_1(\sum x_1) - b_2(\sum x_2)}{N}$$

$$b_1 = \frac{(\sum x_2^2)(\sum x_1 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_2 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(\sum x_1^2)(\sum x_2 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_1 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

Rumus-rumus yang diperlukan untuk menghitung a, b_1 dan b_2 adalah sebagai berikut.

1. $\sum y^2 = \sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{N}$
2. $\sum x_1^2 = \sum x_1^2 - \frac{(\sum x_1)^2}{N}$
3. $\sum x_2^2 = \sum x_2^2 - \frac{(\sum x_2)^2}{N}$
4. $\sum x_1 y = \sum x_1 y - \frac{(\sum x_1)(\sum y)}{N}$
5. $\sum x_2 y = \sum x_2 y - \frac{(\sum x_2)(\sum y)}{N}$
6. $\sum x_1 x_2 = \sum x_1 x_2 - \frac{(\sum x_1)(\sum x_2)}{N}$

X_1 dan X_2 dikatakan mempengaruhi Y jika berubahnya nilai X_1 dan X_2 akan menyebabkan adanya perubahan nilai Y, artinya naik dan turunnya X_1 dan

X_2 akan membuat nilai Y juga ikut naik turun. Dengan demikian, nilai Y ini akan bervariasi namun nilai Y yang bervariasi tersebut tidak semata-mata disebabkan oleh X_1 dan X_2 karena masih ada faktor lain yang menyebabkannya.

6. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien korelasi. Koefisien determinasi digunakan untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel X terhadap Y , sehingga diketahui besarnya persentase pengaruh variabel X terhadap Y , koefisien determinasi dapat diketahui dengan rumus yang dikemukakan Riduwan (2013:136), yaitu :

$$KD=r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD : koefisien dterminasi

r : koefisien korelasi

3.3.3 Pengujian Hipotesis

1. Hipotesis Deskriptif

Berdasarkan analisis secara deskriptif dalam penelitian ini dapat diambil keputusan hipotesis deskriptif. Hipotesis deskriptif merupakan dugaan terhadap nilai suatu variabel mandiri, tidak membuat perbandingan atau hubungan (Sugiyono, 2017:289). Sebagaimana analisis deskriptif yang digunakan dalam mengkategorikan hasil perhitungan, digunakan kriteria penafsiran persentase yang diambil dari 0% sampai 100%.

TABEL 3.9
KRITERIA PENAFSIRAN HASIL PERHITUNGAN RESPONDEN

NO	KRITERIA PENAFSIRAN	KETERANGAN
1	0%	Tidak seorangpun
2	1%-25%	Sebagian kecil
3	26%-49%	Hampir setengahnya
4	50%	Setengahnya
5	51%-75%	Sebagian besar
6	76%-99%	Hampir seluruhnya
7	100%	Seluruhnya

Sumber: Muhammad Ali (2013:184)

TABEL 3.10
PEDOMAN UNTUK MEMBERIKAN INTERPRETASI HIPOTESIS
DESKRIPTIF

Interval	Kategori
Lingkungan Kerja Sosial	
946 – 1702,8	Sangat tidak baik
1702,8 – 2459,6	Tidak baik
2459,6 – 3216,4	Sedang
3216,4 – 3973,2	Baik
3973,2 – 4730	Sangat Baik
Penghargaan Finansial	
946 – 1702,8	Sangat tidak sesuai
1702,8 – 2459,6	Tidak sesuai
2459,6 – 3216,4	Sedang
3216,4 – 3973,2	Sesuai
3973,2 – 4730	Sangat sesuai
Retensi Karyawan	
774 – 1393,2	Sangat rendah
1393,2 – 2012,4	Rendah
2012,4 – 2631,6	Sedang
2631,6 – 3250,8	Tinggi
3250,8 – 3870	Sangat tinggi

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2017

2. Hipotesis Verifikatif

Sebagai langkah terakhir dari analisis data adalah pengujian hipotesis. Untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan harus menggunakan uji statistika yang tepat. Hipotesis penelitian akan diuji dengan mendeskripsikan hasil analisis regresi linear ganda dengan menggunakan uji F dan uji t (*t – Test*). Untuk menguji signifikansi korelasi antara variabel lingkungan kerja sosial (X_1), penghargaan finansial (X_2) dan retensi karyawan (Y), Hipotesis penelitian secara simultan dilakukan dengan uji F melalui bantuan SPSS 23.0 dengan melihat nilai F pada tabel ANOVA. Rumus uji F yaitu sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Sumber: Sugiyono (2014:297)

Keterangan:

F = F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}

R = koefisien korelasi multipel

k = jumlah variabel independen

n = jumlah anggota sampel

Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Bila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Uji t ($t - Test$) digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen yang dirumuskan sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber: Sugiyono (2014:288)

Kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis pengaruh yang diajukan harus terlebih dahulu nilai dari t_{hitung} dan dibandingkan dengan nilai dari t_{tabel} dengan taraf kesalahan $\alpha = 5\%$ atau $\alpha = 0,05$ dengan derajat dk ($n-2$) serta uji dua pihak, maka:

Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Bila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Secara statistik, hipotesis yang akan diuji dalam rangka pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. $H_0 : \rho = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh dari lingkungan kerja sosial terhadap retensi karyawan

$H_a : \rho \neq 0$, artinya terdapat pengaruh dari lingkungan kerja sosial terhadap retensi karyawan

2. $H_0 : \rho = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh dari penghargaan finansial terhadap retensi karyawan

$H_a : \rho \neq 0$, artinya terdapat pengaruh dari penghargaan finansial terhadap retensi karyawan

3. $H_0 : \rho = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh dari lingkungan kerja sosial dan penghargaan finansial terhadap retensi karyawan
 $H_a : \rho \neq 0$, artinya terdapat pengaruh dari lingkungan kerja sosial dan penghargaan finansial terhadap retensi karyawan