



---

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP  
RETENSI KARYAWAN PT. AEROFOOD ACS KOTA SURABAYA**

**Rifki Suwaji <sup>1)</sup>, Rina Indra Sabella <sup>2)</sup>  
STIE Yapan Surabaya**

---

**INFORMASI ARTIKEL**

**ABSTRAK**

---

*Dikirim : 18 Oktober 2019  
Revisi pertama : 23 Oktober 2019  
Diterima : 26 Oktober 2019  
Tersedia online : 05 November 2019*

---

*Kata Kunci : Motivasi, Kompensasi dan Retensi Karyawan*

---

*Email : [rifkizhu86@gmail.com](mailto:rifkizhu86@gmail.com) <sup>1)</sup>,  
[bellaindra999@gmail.com](mailto:bellaindra999@gmail.com) <sup>2)</sup>*

*PT. Aerofood ACS Kota Surabaya adalah perusahaan yang bergerak dalam pelayanan jasa boga penerbangan Garuda. Yang berada di daerah Jawa Timur yang beralamat lengkap di Jl. Sedati Kulon, Segoro Tambak, Kecamatan Sedati, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur.*

*PT. Aerofood ACS Kota Surabaya mengharapkan setiap pegawai dapat menjalankan tugasnya. Sehingga dengan memberikan motivasi dan kompensasi membuat karyawan semangat dan bertahan di PT. Aerofood ACS Cabang Kota Surabaya.*

*Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner dan studi pustaka. Teknik analisis data menggunakan metode deskriptif dan metode statistik analisis regresi linier berganda. Data primer pada penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner menggunakan skala pengukuran likert. Data yang terkumpul diolah dengan menggunakan program komputer SPSS For Window versi 22.00.*

*Penelitian ini menggunakan 83 responden sebagai sampel penelitian yang diambil berdasarkan karyawan PT. Aerofood ACS Kota Surabaya.*

*Hasil penelitian berdasarkan analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan pada PT. Aerofood ACS Kota Surabaya.*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Berkembangnya suatu perusahaan tidak lepas dari berbagai dukungan baik dari pihak internal maupun eksternal dari perusahaan. Salah satunya berasal dari sumber daya manusia (SDM), yang erat kaitannya dengan karyawan. Karyawan merupakan kekayaan utama yang dimiliki oleh perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi, baik kegiatan *input*, *process*, dan *output* dalam perusahaan. Segala bentuk sikap, keadaan, dan kondisi kerja dari suatu karyawan harus terjaga dengan harapan produktivitas dari karyawan dapat bertahan dengan baik bahkan mengalami peningkatan. Oleh karena itu keberhasilan perusahaan sangat bergantung dengan karyawannya.

Sehingga perusahaan dituntut untuk memberikan kepuasan kerja terhadap karyawan yang dapat meningkatkan retensi karyawan. Jika retensi karyawan suatu perusahaan buruk maka akan memperburuk keadaan karyawannya yang pada akhirnya dapat menyebabkan penurunan kepuasan kerja karyawan. Penurunan kepuasan kerja merupakan sikap dari karyawan yang tidak dapat merasakan hal-hal yang dapat membuat karyawan bertahan seperti kompensasi yang kurang terpenuhi ataupun sikap dari manajer ke karyawan yang kurang komunikatif (Wening, 2009).

Apabila program retensi memiliki kualitas yang baik dalam memperhatikan pendekatan yang efektif untuk memotivasi karyawan melalui pendekatan *reward* yang inovatif, maka akan mendorong gairah dan semangat kerja karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi dari karyawan, mengefektifkan pengadaan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreativitas, dan partisipasi karyawan dalam kegiatan (Hasibuan, 2014).

Perusahaan juga dituntut untuk memperhatikan segala sesuatu yang berhubungan dengan apa saja yang menjadi hak dari karyawan. Karyawan yang merasa diperhatikan oleh perusahaan, kemungkinan besar keinginan untuk keluar (*turnover intention*) dari perusahaan akan semakin rendah. Apabila hak dari karyawan tidak dapat direalisasikan oleh perusahaan, karyawan bisa saja melakukan sesuatu yang dapat merugikan perusahaan dan menghambat proses pencapaian tujuan perusahaan. Salah satu tindakan dari karyawan tersebut yang dapat mengakibatkan kerugian adalah perilaku karyawan yang memiliki keinginan untuk berhenti (*turnover intention*) yang berujung pada keputusan untuk keluar.

Oleh sebab itu, motivasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi dan meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi akan merasa lebih bersemangat sehingga ia akan mengerjakan pekerjaannya dengan lebih baik lagi. Kurangnya motivasi pada karyawan juga membawa dampak yang buruk bagi perusahaan karena dapat menurunkan kinerjanya. Semangat karyawan harus dijaga karena karyawan yang termotivasi akan menguntungkan perusahaan. Makin termotivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat, demikian pula sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya, maka kinerjanya akan turun. (Kasmir, 2016).

Tidak hanya faktor motivasi saja yang perlu diterapkan tetapi dalam pemberian kompensasi juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi merupakan salah satu cara yang dapat diberikan perusahaan berupa imbalan kepada karyawan. Kompensasi yang diberikan sesuai dengan jenis pekerjaan dan golongan kerja karyawan, maka karyawan akan mendapatkan suatu kepuasan tersendiri dalam bekerja. Pemberian kompensasi atau balas jasa juga dapat diberikan atas dasar kerja individu, kinerja kelompok maupun kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kompensasi yang diberikan pada karyawan bisa berupa kompensasi finansial maupun kompensasi non-finansial. Kompensasi finansial berupa gaji, bonus, komisi, program perlindungan. Sedangkan kompensasi non finansial terdiri dari kepuasan yang diterima karyawan, seperti tanggung jawab, peluang akan pengakuan, peluang akan promosi, atau dari lingkungan psikologis dan fisik di mana karyawan tersebut berada.

Sehingga faktor Kompensasi juga dapat meningkatkan ataupun menurunkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu untuk memberikan apresiasi kepada karyawan seperti memberikan kompensasi dan fasilitas yang memadai. Kebutuhan hidup karyawan merupakan salah satu alasan yang menyebabkan mengapa ia bekerja. Apabila kebutuhan karyawan terpenuhi, maka mereka akan mendapatkan kepuasan, kepuasan ini yang menyebabkan adanya prestasi kerja dan meningkatkan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Pemberian kompensasi kepada karyawan perlu mendapatkan perhatian lebih oleh perusahaan. Suatu kompensasi harus memiliki dasar yang kuat, benar dan adil. Apabila kompensasi dirasakan tidak adil maka akan menimbulkan rasa kecewa kepada karyawan, sehingga karyawan akan meninggalkan perusahaan. Agar dapat mempertahankan karyawan, maka kompensasi dibuat sedemikian rupa, sehingga karyawan yang berpotensi akan merasa dihargai dan bersedia untuk bertahan di perusahaan (Muljani, 2010).

Motivasi dan Kompensasi tersebut sangatlah mempengaruhi kinerja karyawan yang mengakibatkan retensi karyawan ditujukan agar karyawan bertahan lama bekerja di perusahaan untuk mencapai target perusahaan secara maksimal (Mathis & Jackson: 2009).

PT Aerofood ACS Surabaya adalah salah satu anak perusahaan Garuda Indonesia yang bergerak di bidang catering, yang memiliki 495 Karyawan.

Perusahaan ini memberikan kompensasi pada setiap karyawan. Baik itu karyawan tetap, maupun karyawan tidak tetap. Hal tersebut bertujuan agar karyawan memberikan hasil yang terbaik kepada perusahaan dan membuat karyawan tetap bertahan lama. Tidak hanya itu setiap manajer juga memiliki motivasi sendiri untuk karyawan-karyawannya.

Oleh karena itu penelitian ini diberi judul “Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Retensi Karyawan pada PT Aerofood ACS (Aerowisata Catering Service) Kota Surabaya”.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka pokok masalah yang dihadapi dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut :

1. Apakah pengaruh motivasi dan kompensasi secara parsial terhadap retensi karyawan ?
2. Apakah pengaruh motivasi dan kompensasi secara simultan terhadap retensi karyawan ?
3. Antara Faktor motivasi dan faktor kompensasi manakah yang dominan terhadap retensi karyawan ?

### **Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan permasalahan yang dihadapi dalam penelitian ini, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi secara parsial terhadap retensi karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi secara parsial terhadap retensi karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi secara simultan terhadap retensi karyawan.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Teori Motivasi**

Motivasi erat hubungannya dengan timbulnya suatu kecenderungan untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan. Motivasi timbul karena adanya suatu kebutuhan yang terarah pada pencapaian tujuan tertentu. Apabila tujuan telah tercapai, maka akan tercapai kepuasan dan cenderung untuk diulang kembali, sehingga akan lebih kuat. (Reksohadiprojo dan handoko dalam pramestiningtyas, 2013).

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, Motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Sedangkan menurut Hasibuan (2009), motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan.

Dalam pengertian umum, motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan pada suatu tujuan tertentu. Batasan mengenai motivasi sebagai "*The process by which behavior is energized and directed*" (suatu proses, dimana tingkah laku tersebut di pupuk dan diarahkan) para ahli psikologi memberikan kesamaan antara *motif* dengan *needs* (dorongan, dengan kebutuhan). Dari batasan diatas, dapat disimpulkan bahwa *motif* adalah yang melatar belakangi individu untuk berbuat mencapai tujuan tertentu. Sehingga pengertian mengenai motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi.

Menurut Sulistiyani (2011:58), motivasi adalah proses pemberian dorongan kepada anak buah agar anak buah dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal.

Menurut Siagian (2009:102), menyatakan bahwa motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya.

Berbeda lagi dengan pendapat Edwin B. Flippo (2012:143), motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Menurut Samsudin (2010:281) motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Sedangkan menurut Liang Gie motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada karyawannya.

Berdasarkan uraian pendapat dari para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan atau perangsang yang membuat seseorang melakukan pekerjaan yang diinginkannya dengan rela tanpa merasa terpaksa sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik atau menghasilkan sesuatu yang memuaskan.

### **Teori Kompensasi**

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Berbagai organisasi berkompetisi untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, karena kualitas hasil pekerjaan ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki sumber daya manusia. Alasan ini membuat banyak organisasi mengeluarkan sejumlah dana yang relatif besar untuk mengembangkan sumber daya manusia dengan memberikan kompensasi sesuai kebutuhan, Bangun (dalam Kadarisman, 2013:43).

Kompensasi adalah semua imbalan yang diterima oleh seorang pekerja atas jasa atau hasil kerjanya pada sebuah organisasi/ perusahaan dimana imbalan tersebut dapat berupa uang ataupun barang, baik langsung ataupun tidak langsung.

Istilah kompensasi sangat berhubungan dengan imbalan-imbalan finansial (*financial reward*) yang diberikan kepada seseorang atas dasar hubungan kerja. Biasanya kompensasi diberikan dalam bentuk finansial (uang) karena pengeluaran *moneter* yang dilakukan oleh sebuah organisasi.

Menurut Husein Umar (2009:16), pengertian kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai, baik itu berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain, dan sejenisnya yang di bayar langsung perusahaan.

Menurut Wibowo (2011:461), arti kompensasi adalah kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja kepada perusahaan.

Menurut Sjafrri Mangkuprawira, kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Dengan demikian, kompensasi mengandung arti tidak sekadar dalam bentuk finansial saja, seperti gaji, upah, komisi, dan bonus. Tetapi ada yang berbentuk non-finansial berupa pekerjaan seperti tanggung jawab, perhatian, kesempatan dan penghargaan, serta ada yang berupa lingkungan pekerjaan seperti kondisi kerja, pembagian kerja, status dan kebijakan.

Menurut Sastrohadiwiryono dalam Septawan (2014:5) adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kadarisman (2013:1), mengemukakan kompensasi adalah apa yang seseorang karyawan/pegawai/pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang dikerjakannya. Kompensasi yang diberikan organisasi ada yang berbentuk uang, namun ada yang tidak berbentuk uang. Kompensasi yang berwujud upah pada umumnya berbentuk uang, sehingga kemungkinan nilai riilnya naik turun.

### **Teori Retensi Karyawan**

Retensi merupakan proses di mana karyawan terdorong untuk tetap bersama organisasi (Mathis dan Jackson, 2009).

Retensi adalah elemen penting dari pendekatan organisasi untuk manajemen bakat yang lebih umum, didefinisikan sebagai “pelaksanaan strategi terintegrasi atau sistem yang dirancang untuk meningkatkan produktivitas kerja dengan mengembangkan proses-proses untuk menarik, mengembangkan, mempertahankan, dan memanfaatkan orang-orang dengan keterampilan dan bakat yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan bisnis saat ini dan masa depan” (Lockwood, 2009).

Upaya untuk mempertahankan karyawan telah menjadi persoalan utama dalam banyak organisasi. Oleh karena itu sangatlah penting organisasi mengakui bahwa retensi karyawan merupakan perhatian SDM yang berkelanjutan dan tanggung jawab signifikan bagi semua supervisor dan manajer.

Perputaran secara sukarela atau karyawan meninggalkan lembaga karena keinginannya sendiri dapat disebabkan oleh banyak faktor, termasuk peluang karier, gaji, pengawasan, geografi, dan alasan keluarga/pribadi.

Menurut Rayadi (2012) secara luas retensi karyawan adalah seberapa besar karyawan sebuah perusahaan tetap berada di perusahaan tersebut dalam suatu jangka waktu tertentu.

Menurut Lockhead & Stephen (2009) Retensi adalah Kebijakan kerja yang meningkatkan komitmen dan loyalitas karyawan.

Menurut Ragupathi (2014), Retensi karyawan adalah salah satu teknik yang digunakan oleh pihak manajemen untuk membuat karyawan tetap berada dalam suatu organisasi dalam jangka waktu yang cukup lama.

Menurut Ragupathi (2014), Retensi karyawan adalah proses dimana karyawan didorong untuk tetap berada dalam suatu organisasi sampai proyeknya selesai atau dalam periode maksimum.

Sedangkan secara umum, retensi karyawan adalah bentuk atau cara mempertahankan karyawan agar tetap bekerja dalam perusahaan tersebut.

Di dalam sebuah perusahaan pasti tidak lepas dari karyawan atau pegawai. Terdapat perilaku yang sangat beragam dari karyawan merupakan hal yang sangat biasa dijumpai di perusahaan. Barang atau asset yang tak ternilai dalam sebuah perusahaan adalah karyawan yang dimilikinya.

Retensi karyawan ditujukan agar karyawan bertahan lebih lama untuk bekerja di perusahaannya. Ini disebabkan karena perusahaan sudah melakukan investasi uang

maupun waktu dalam proses rekrutmen karyawan. Oleh karena itu, perusahaan menginginkan karyawannya bertahan lebih lama dalam bekerja.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka. Berdasarkan tingkat penjelasan dari kedudukan variabelnya maka penelitian ini bersifat asosiatif kausal, yaitu bertujuan untuk mengetahui pengaruh dua variabel atau lebih (Umar, 2005). Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap retensi karyawan.

### **Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi adalah objek yang secara keseluruhan digunakan untuk penelitian. Jadi apabila ada seseorang yang hendak meneliti semua karakteristik dan elemen dalam suatu wilayah penelitian, tentu saja penelitian tersebut termasuk dalam penelitian populasi. (Arikunto: 2010). Adapun populasi dalam penelitian yang akan dilakukan adalah karyawan PT, Aerofood ACS (Aerowisata Catering Service) Kantor Perwakilan Surabaya terdiri dari 498 karyawan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulan akan dilakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (mewakili). Untuk mencari jumlah sampel dapat menggunakan teknik slovin. (Sugiyono, 2013: 116).

### **Sumber Data**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Data kuantitatif dari responden penelitian. Data penelitian ini akan digunakan data primer dan data sekunder dari intern perusahaan.

#### **1. Data Primer**

Data primer merupakan sumber data yang diperoleh langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian. Dalam hal ini data primer yaitu data yang diperoleh dari hasil wawancara dan hasil kuesioner yang diedarkan pada karyawan PT.ACS (*Aerofood Catering Service*) Kantor Perwakilan Surabaya.

#### **2. Data Sekunder**

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan. Dalam hal ini data sekunder yaitu data yang dikumpulkan oleh

penulis dari dokumen-dokumen yang ada pada PT.ACS (*Aerofood Catering Service*) Kantor Perwakilan Surabaya.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data berupa suatu pernyataan tentang sifat, keadaan, kegiatan tertentu dan sejenisnya. Pengumpulan data dilakukan untuk mendapatkan suatu informasi yang dibutuhkan dalam mencapai tujuan penelitian.

Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian yang dilakukan adalah metode survei. Metode survei merupakan metode pengumpulan data primer yang menggunakan pertanyaan lisan dan tertulis (Indriantoro dan Supomo dalam Sari, 2013). Metode pengumpulan data menggunakan survei dengan cara memberikan kuesioner yang akan disebarakan kepada responden. Dengan menyebarkan kuesioner, diharapkan tingkat kemungkinan tanggapan sebesar 30% sampai 50%.

Tujuan dilakukannya kuesioner ialah untuk memperoleh informasi yang relevan dengan masalah dan tujuan penelitian, untuk memperoleh informasi dengan *reliable* dan validitas yang tinggi. Pernyataan dalam kuesioner diukur dengan menggunakan skala *likert* dengan alternatif jawaban dari satu (sangat tidak setuju) sampai dengan lima (sangat setuju).

### **Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data yang digunakan dalam menguji hipotesis menggunakan analisis kuantitatif (berbentuk angka). Adapun urutan yang dilakukan peneliti untuk menganalisis data yaitu :

#### **1. Analisis Regresi Linier Berganda**

Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian ini akan membuktikan adakah hubungan variabel bebas (*independent variable*) yaitu Motivasi ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat (*dependent variable*) yaitu retensi karyawan ( $Y$ ). Persamaan regresinya dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Retensi Karyawan  
 $\alpha$  : Konstanta  
 $\beta_1, \beta_2$  : Koefisien Regresi  
 $X_1$  : Motivasi  
 $X_2$  : Kompensasi  
e : *Error*

#### **2. Pengujian Hipotesis**

Uji hipotesis merupakan suatu alat uji untuk mengetahui dugaan atas pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.



a. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian regresi secara parsial dimaksudkan untuk melihat apakah variabel secara individu mempunyai pengaruh terhadap variabel tak bebas dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Kriteria pengujian sebagai berikut :

a) Hipotesis statistik

$H_0 : \beta_1:\beta_2 \leq 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh positif signifikan antara motivasi dan kompensasi terhadap retensi karyawan.

$H_a : \beta_1:\beta_2 > 0$ , artinya terdapat pengaruh positif signifikan antara motivasi dan kompensasi terhadap retensi karyawan

b) Penerimaan dan Penolakan hipotesis

Ha diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$

Ha ditolak jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan menunjukkan apakah semua variabel *independen* yang dimasukkan kedalam model mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap variabel *dependen* (Ghozali, 2011:98). Kriteria pengambilan keputusan :

a) Hipotesis statistik

$H_0 : \beta_3 \leq 0$ , artinya *independen* secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel *dependen*

$H_a : \beta_3 > 0$ , artinya *independen* secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel *dependen*

b) Penerimaan dan Penolakan Hipotesis

Ha diterima jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$

Ha ditolak jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel *dependen*. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel *independen* dalam menjelaskan variasi variabel *dependen* amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel *independen* memberikan hampir sama informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel *dependen*.

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah terhadap jumlah variabel *independen* yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel *independen*, maka  $R^2$  pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *dependen*. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *adjusted*  $R^2$  pada saat mengevaluasi mana model regresi yang baik. (Ghozali, 2011:97)

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Tanggapan Responden terhadap Variabel Penelitian

Untuk menguraikan tanggapan responden terhadap variabel penelitian maka dilakukan analisis terhadap tanggapan dari responden yang berkaitan dengan indikator

variabel motivasi, kompensasi, dan retensi. Untuk mendapatkan hasil rata-rata tanggapan responden digunakan *interval class* yang bertujuan untuk menghitung skor dari jawaban yang telah diisi oleh responden (Ferdinand, dalam Firmansyah, 2014).

$$\text{Interval kelas} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5}$$

Keterangan :

Nilai Tertinggi adalah 5, nilai terendah adalah 1, jumlah kelas adalah 5, interval kelas 0,8.

**Tabel 1. Kelas Interval**

Nilai Interval	Kategori	Nilai
4.20 < X < 5.00	Sangat Setuju	5
3.40 < X < 4.20	Setuju	4
2.60 < X < 3.40	Kurang Setuju	3
1.80 < X < 2.60	Tidak Setuju	2
1.00 < X < 1.80	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Data Primer, diolah (2019)

Untuk menerangkan tanggapan responden terhadap variabel penelitian, dilakukan analisis terhadap tanggapan yang diberikan berkaitan dengan pernyataan yang ada. Pernyataan terdiri dari retensi karyawan 18 item, motivasi 7 item, dan kompensasi 7 item. Dari analisis tersebut dapat diketahui berapa rata-rata keseluruhan.

Penentuan kelas atas pernyataan responden terhadap variabel penelitian adalah sebagai berikut :

- 4.20 – 5.00 = Sangat Setuju
- 3.40 – 4.20 = Setuju
- 2.60 – 3.40 = Kurang Setuju
- 1.80 – 2.60 = Tidak Setuju
- 1.00 – 1.80 = Sangat Tidak Setuju

### Tanggapan Responden terhadap Retensi Karyawan

Retensi karyawan memiliki 18 item pernyataan dengan lima pilihan jawaban. Hasil persepsi responden terhadap item pernyataan variabel retensi karyawan dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini.

**Tabel 2. Frekuensi Variabel Retensi Karyawan**

No	Item Pernyataan	Skor Total	Jumlah Sampel	Rata-Rata
1	Perusahaan memiliki budaya dan nilai positif bagi karyawan	370	83	4,45
2	Strategi dan manajemen organisasional perusahaan jelas dan memberikan peluang bagi karyawan untuk dapat berkembang	370	83	4,45
3	Pengelolaan sumber daya manusia yang baik	370	83	4,45

**Lanjutan Tabel 2. Frekuensi Variabel Retensi Karyawan**

No	Item Pernyataan	Skor Total	Jumlah Sampel	Rata-Rata
4	Perusahaan memberikan kontinuitas atau keberlanjutan dan keamanan kerja yang tinggi	370	83	4,45
5	Perusahaan memberikan kontinuitas atau keberlanjutan pelatihan pada saya	370	83	4,45
6	Perusahaan memberikan peluang dan pengembangan karier bagi setiap karyawan	370	83	4,45
7	Adanya perencanaan karier formal yang diberikan perusahaan kepada setiap karyawan	370	83	4,45
8	Saya mendapatkan kompensasi yang kompetitif dari perusahaan	372	83	4,48
9	Perusahaan memberikan insentif yang layak bagi saya	372	83	4,48
10	Adanya pengakuan atas prestasi yang diraih oleh setiap karyawan	372	83	4,48
11	Perusahaan memberikan saya tunjangan yang layak seperti adanya tunjangan kesehatan, dll	372	83	4,48
12	Saya bertanggung jawab penuh atas tugas yang diberikan kepada saya dan perusahaan memberikan keleluasaan dalam menjalankan tugas	372	83	4,48
13	Perusahaan memberikan fleksibilitas dalam jadwal kerja bagi setiap karyawan	181	83	2,18
14	Kondisi kerja di tempat kerja mendukung saya dalam melakukan pekerjaan saya	367	83	4,42
15	Saya merasa adanya keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi.	367	83	4,42
16	Saya merasa bahwa pimpinan berlaku adil untuk semua karyawan	337	83	4,06
17	Saya mendapat dukungan dari pihak manajemen	367	83	4,42
18	Hubungan dengan rekan kerja sangat baik	370	83	4,45
Rata-Rata Variabel Retensi Karyawan		6.439	1.494	4.30

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2019)

Keterangan :

4.20 – 5.00 = Sangat Setuju

3.40 – 4.20 = Setuju

2.60 – 3.40 = Kurang Setuju

1.80 – 2.60 = Tidak Setuju

1.00 – 1.80 = Sangat Tidak Setuju

Berdasarkan tabel 2, rata-rata jawaban responden terhadap variabel retensi karyawan sebesar 4,30. Nilai jawaban tersebut berada pada kategori sangat setuju. Skor rata-rata tertinggi sebesar 4,48. Karena menurut tanggapan responden, perusahaan memberikan kompensasi yang layak kepada karyawan.

Skor rata-rata terendah sebesar 2,18. Karena menurut tanggapan responden, perusahaan tidak memberikan fleksibilitas dalam jadwal kerja bagi setiap karyawan.

### Tanggapan Responden terhadap Variabel Motivasi

Variabel Motivasi memiliki 7 item pernyataan dengan lima pilihan jawaban. Hasil persepsi responden terhadap item pernyataan variabel motivasi dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini.

**Tabel 3. Frekuensi Variabel Motivasi**

No.	Item Pertanyaan	Skor Total	Jumlah Sampel	Rata-Rata
1.	Perusahaan selalu memberikan hadiah atas prestasi yang dicapai karyawan	372	83	4,48
2.	Hadiah yang diberikan kepada kepada karyawan yang berprestasi akan memotivasi kerja karyawan	370	83	4,45
3.	Atasan selalu memberikan pujian apabila ada karyawan yang menjalankan tugas pekerjaan dengan memuaskan	375	83	4,51
4.	Perusahaan selalu memberikan penghargaan atas prestasi yang dicapai karyawan	375	83	4,51
5.	Penghargaan dalam pekerjaan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja keras	377	83	4,54
6.	Atasan memberikan hukuman kepada karyawan yang melakukan kesalahan	370	83	4,45
7.	Saya siap menerima pengarahan dan hukuman dari atasan setiap melakukan kesalahan.	370	83	4,45
Rata-Rata Variabel Motivasi		2.609	581	4.49

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2019)

Keterangan :

- 4.20 – 5.00 = Sangat Setuju
- 3.40 – 4.20 = Setuju
- 2.60 – 3.40 = Kurang Setuju
- 1.80 – 2.60 = Tidak Setuju
- 1.00 – 1.80 = Sangat Tidak Setuju

Berdasarkan rata-rata jawaban responden terhadap variabel motivasi sebesar 4,49. Nilai jawaban tersebut berada pada kategori sangat setuju. Skor rata-rata tertinggi sebesar 4,54. Karena menurut tanggapan responden, perusahaan memberikan penghargaan dalam pekerjaan karyawan sehingga dapat memotivasi karyawan untuk bekerja keras.

Skor rata-rata terendah sebesar 4,45. Karena menurut tanggapan responden, perusahaan memberikan arahan dan hukuman kepada setiap karyawan yang melakukan kesalahan.

### Tanggapan Responden terhadap Variabel Kompensasi

Variabel Kompensasi memiliki 7 item pernyataan dengan lima pilihan jawaban. Hasil persepsi responden terhadap item pernyataan variabel kompensasi dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut ini.

**Tabel 4. Frekuensi Variabel Kompensasi**

No.	Item Pernyataan	Skor Total	Jumlah Sampel	Rata-Rata
1.	Gaji yang saya terima dari perusahaan dapat mencukupi kehidupan saya	370	83	4,45
2.	Bonus yang diberikan sesuai dengan besarnya prestasi karyawan	375	83	4,51
3.	Bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur	189	83	2,27
4.	Tunjangan yang saya dapatkan di tempat saya bekerja kurang memuaskan	176	83	2,12
5.	Tunjangan jaminan hari tua untuk mengikat pegawai	375	83	4,51
6.	Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan	372	83	4,48
7.	Perusahaan menyediakan sarana dan prasarana kerja yang mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan	370	83	4,45
Rata-Rata Variabel Kompensasi		2.227	581	3.83

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2019)

Keterangan :

- 4.20 – 5.00 = Sangat Setuju
- 3.40 – 4.20 = Setuju
- 2.60 – 3.40 = Kurang Setuju
- 1.80 – 2.60 = Tidak Setuju
- 1.00 – 1.80 = Sangat Tidak Setuju

Berdasarkan tabel 4, rata-rata jawaban responden terhadap variabel kompensasi sebesar 3,83. Nilai jawaban tersebut berada pada kategori setuju. Skor rata-rata tertinggi sebesar 4,51. Karena menurut tanggapan responden, perusahaan memberikan bonus sesuai dengan besarnya prestasi karyawan. Skor rata-rata terendah sebesar 2,12. Karena menurut tanggapan responden, tunjangan yang diberikan perusahaan sangatlah memuaskan.

### Pembahasan

#### Hasil Uji Instrumen

Sebelum sebuah penelitian dilakukan, maka instrumen penelitian diuji terlebih dahulu menggunakan uji reliabilitas dan validitas. Dalam penelitian ini, instrumen penelitian akan dibagikan kepada 83 responden dan kemudian akan diminta kembali untuk dilakukan pengujian.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Kegunaan analisis regresi berganda dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya motivasi dan kompensasi terhadap retensi karyawan PT. Aerofood ACS Kantor Perwakilan Surabaya. Adapun dari analisis regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi

**Tabel 5. Hasil Koefisien Regresi ( $\beta$ )**

Variabel	Koefisien Regresi ( $\beta$ )
Konstanta	85,643
Motivasi (X1)	-0,708
Kompensasi (X2)	0,536

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2019)

Dengan memperhatikan model regresi dari tabel 4.10 diatas, maka didapat persamaan variabel-variabel yang mempengaruhi retensi karyawan sebagai berikut:

$$Y = 85,643 + (-0,708) (X1) + 0,536 (X2) + e$$

Model persamaan yang terbentuk diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 85,643 artinya jika nilai variabel independen dianggap konstan maka rata-rata retensi karyawan sebesar 85,643.
2. Koefisien regresi motivasi sebesar -0,708 berarti hal ini menyatakan bahwa PT.Aerofood ACS kantor cabang surabaya kurang memberikan motivasi kepada karyawan, maka retensi karyawan PT.Aerofood ACS kantor cabang surabaya akan turun sebesar 0,708.
3. Koefisien regresi kompensasi sebesar 0.098 berarti bahwa setiap kenaikan nilai kompensasi sebesar satu satuan, maka retensi karyawan akan meningkat sebesar 0,098, dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya konstan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan yang telah dikemukakan di depan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel Motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap retensi karyawan di PT. Aerofood ACS Cabang kota Surabaya, sehingga dapat disimpulkan bahwa kurangnya motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan akan menurunkan retensi karyawan.
2. Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan PT. Aerofood ACS Kota Surabaya. Jika aspek-aspek kompensasi pada PT. Aerofood ACS Kota Surabaya terpenuhi, maka retensi karyawan akan meningkat.

### Saran

Dari hasil penelitian diatas yang disarankan peneliti adalah beberapa hal sebagai berikut:

1. Motivasi mempengaruhi retensi karyawan, maka dari itu perusahaan diharapkan dapat memberikan motivasi terhadap karyawannya sehingga karyawan lebih bersemangat dalam bekerja dan bertahan pada perusahaan.

2. Kompensasi mempengaruhi retensi karyawan, memberikan pengertian bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor utama bagi karyawan untuk bertahan pada perusahaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian disarankan untuk menggunakan variabel bebas diluar variabel yang digunakan pada penelitian ini. Mengingat model yang digunakan pada penelitian ini belum dapat menjelaskan secara penuh terhadap Retensi Karyawan

#### DAFTAR PUSTAKA

- Andrew, Sudhir. 2009. *Sales & Marketing: A Textbook for Hospitality Industry*. New Delhi: Tata McGraw Hill Education Private Limited
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Edwin B Flippo, 2012, *Personel Management (Manajemen Personalia)*, Edisi. VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta
- Hafanti o., et al. 2015. “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Desain Tugasterhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Retensi Karyawan PalangMerah Indonesia (PMI) Provinsi Aceh”. *Jurnal Pascasarjana Universitas SyiahKuala*. Vol.4 (1) : 164-173.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi 2009. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Husein Umar. 2009. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Persada
- Kadarisman, M. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rajawali Pers
- Lockwood, T. 2009. *How to Become a More Design-Minded Organization*. Volume 20, Issue 3, pages 28–37.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Buku Dua*. Salemba Empat: Jakarta.
- Mulyani, S. 2010. *Fakultas Farmasi UGM*. “Komponen dan Anti-bakteri dari Fraksi Kristal Minyak Zingiber zerumbet”. *Majalah Farmasi Indonesia*
- Ragupathi, K. 2014. *Virtually Vygotsky: Using Technology to Scaffold Student Learning: By Adrian Lee*. *Technology in Pedagogy*, 20, 1-9.
- Rayadi. 2012. *Faktor Sumber Daya Manusia Yang Meningkatkan Kinerja Karyawan dan Perusahaan di Kalbar*. *Jurnal EKSOS*. 8(2), pp: 114-119.
- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung PT Refika Aditama
- Siagian, Sondang. 2009. *Kita Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Cetakan Kedua. Rineka Cipta. Jakarta
- Sugiono. 2012. *Metode Peneliatian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Jakarta: Al-Fabeta. Hal 134.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.