

Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Pegawai di Disdukcapil Kota Bekasi

Gabriella T Lumbantoruan^{1*}, Faif Yusuf²

^{1,2}Universitas Bina Sarana Informatika

Jl. Cut Mutia No.88, Sepanjang Jaya, Kec. Rawalumbu, Kota Bekasi, Indonesia

e-mail korespondensi: gabriellatarulilumbantoruan@gmail.com

Submit: 05-03-2025 | Revisi : 27-03-2025 | Terima : 02-04-2025 | Terbit online: 17-05-2025

Abstrak - Retensi pegawai adalah upaya instansi untuk mempertahankan pegawai agar tetap berada dalam organisasi guna mencapai tujuan organisasi tersebut. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap retensi pegawai di Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Bekasi. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah metode observasi, kuesioner, dan studi dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil perhitungan SPSS 30 adalah $Y = -1,190 + 0,300X_1 + 0,584X_2 + 0,043X_3$, sehingga dapat diketahui adanya pengaruh variable independen dan variable dependen. Hasil uji t diperoleh nilai thitung kompensasi sebesar 4,066 lebih besar dari ttabel sebesar 1,990 dan nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05, nilai thitung pengembangan karir sebesar 8,396 lebih besar dari ttabel 1,990 dan nilai signifikansi 0,01 lebih kecil dari 0,05, nilai thitung kepuasan kerja sebesar 1,055 lebih kecil dari ttabel sebesar 1,990 dan nilai signifikansi 0,295 lebih besar dari 0,05. Uji F menunjukkan $f_{hitung} = 134,284$ lebih besar $f_{tabel} = 2,802$, dengan signifikansi $= 0,01 < 0,05$ maka kompensasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap retensi pegawai di Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Bekasi.

Kata Kunci : Kompensasi, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, Retensi Pegawai

Employee retention is an agency's effort to retain employees to remain in the organization in order to achieve the organization's goals. The purpose of this research is to determine the effect of compensation, career development and job satisfaction on employee retention at the Bekasi City Population and Civil Registry Service. The data collection techniques used were observation methods, questionnaires and documentation studies. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The SPSS 30 calculation result is $Y = -1.190 + 0.300X_1 + 0.584X_2 + 0.043X_3$, so that it can be seen that there is the influence of the independent variable and the dependent variable. The results of the t test showed that the t-calculated compensation value was 4.066 which was greater than the t-table of 1.990 and the significance value of 0.001 was smaller than 0.05, the t-calculated value of career development was 8.396 greater than the t-table of 1.990 and the significance value of 0.01 was smaller than 0.05. tcount value of job satisfaction of 1.055 is smaller than ttable of 1.990 and the significance value 0.295 is greater than 0.05. The F test shows that $f_{count} = 134.284$ is greater than $f_{table} = 2.802$, with significance $= 0.01 < 0.05$, so compensation, career development and job satisfaction jointly influence employee retention at the Bekasi City Population and Civil Registry Service.

Keywords : Compensation, Career Development, Job Satisfaction, Employee Retention

1. Pendahuluan

Perkembangan perusahaan pada era globalisasi ini mengalami persaingan yang sangat ketat. Perusahaan harus mampu melakukan pemberdayaan karyawannya untuk memenuhi kesuksesan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam kesuksesan suatu perusahaan dengan dapat menjalankan fungsi serta tujuannya untuk pencapaian yang di inginkan oleh perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan aset yang berharga dalam perusahaan sebagai penggerak keseluruhan dalam perusahaan. Tenaga kerja atau sumber daya manusia dapat mempengaruhi perkembangan perusahaan dan ikut berperan dalam menjalankan aktivitas perusahaan.

Kegagalan mengelola sumber daya manusia dapat mengakibatkan timbulnya gangguan dalam pencapaian tujuan dalam organisasi, baik dalam kinerja, keuntungan, maupun kelangsungan hidup organisasi tersebut. Permasalahan yang timbul ketika salah mengelola sumber daya manusia yaitu penurunan kinerja karyawan. Keberhasilan perusahaan tergantung pada bagaimana kinerja karyawan, efisiensi, kejujuran, ketekunan, dan integritas (Pradipta & Suwandana, 2019).



Keberlangsungan pegawai yang berkualitas sangat memengaruhi efektifitas pelayanan publik terutama dalam menghadapi kebutuhan masyarakat yang terus berkembang. Retensi pegawai yang rendah dapat menyebabkan kehilangan pengetahuan, pengalaman, dan juga mengganggu kinerja organisasi. Retensi karyawan yaitu proses bagaimana cara mendorong karyawan untuk tetap dengan organisasi. Marthis dan Jackson melaporkan bahwa retensi pegawai adalah upaya instansi untuk mempertahankan pegawai agar tetap berada dalam organisasi guna mencapai tujuan organisasi. Kehilangan pegawai yang berpengalaman dan berkompeten dapat mengakibatkan biaya yang tinggi bagi instansi dalam hal pelatihan dan juga adaptasi pegawai baru. Oleh karena itu, mempertahankan karyawan yang sudah ada menjadi penting, dan ini sesuai dengan Buckingham dan Coffman yang melaporkan bahwa mempertahankan pegawai yang berkompeten dan yang berpengalaman lebih menguntungkan dari pada mencari pegawai baru. Karyawan yang merasa dihargai cenderung lebih setia terhadap organisasi dan lebih bersedia berinvestasi dan bertumbuh di organisasi dalam jangka panjang.

Faktor pendukung lain yang mempengaruhi retensi pegawai ialah kompensasi. Kompensasi merupakan penghasilan berupa uang, barang langsung, ataupun tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan. Dengan adanya kompensasi yang adil maka bisa memacu partisipasi pegawai sehingga para pegawai dapat bekerja dengan penuh tanggung jawab serta memiliki partisipasi kerja terhadap instansi. Kompensasi memiliki ikatan yang erat dengan retensi karena jika kompensasi yang didapatkan karyawan itu bisa memenuhi kebutuhannya maka tingkat retensi pegawai tersebut lebih tinggi (Pradipta & Suwandana, 2019).

Pengembangan karir juga jadi faktor yang mempengaruhi retensi, pengembangan karir ialah proses peningkatan keahlian kerja pribadi yang dicapai dalam rangka meraih karir yang di impikan pengembangan karir ialah suatu keadaan yang menunjukkan adanya suatu peningkatan-peningkatan status seorang pada suatu organisasi dalam jalur karir yang sudah diresmikan dalam organisasi yang bersangkutan (Saehu, 2021).

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi retensi karyawan ialah kepuasan kerja. Seseorang yang merasa puas dengan pekerjaannya akan lebih memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi dan keinginan untuk meninggalkan organisasi pun akan semakin rendah. Menurut (Swaminathan, 2023) menyatakan bahwa peningkatan kepuasan kerja akan mempengaruhi kualitas kerja pegawai, diamna akan memiliki pengaruh yang baik terhadap pencapaian tujuan Perusahaan.

Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima oleh para pegawai yang menjadi pengganti jasa yang telah pekerja berikan kepada perusahaan (Robert & Joseph, 2020). Latar belakang dari pemberian suatu kompensasi adalah sebagai daya tarik dan juga upaya untuk penyejahteraan pegawai, agar mereka tetap loyal dan tetap berkontribusi secara maksimal dalam suatu organisasi perusahaan. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh para pegawai sebagi imbalan atas apa yang diberikan pegawai kepada perusahaan (Hasibuan, 2021). Menurut (Sadikin, 2020) menyatakan bahwa kompensasi diartikan menjadi 3 (tiga) yaitu kompensasi secara finansial langsung, kompensasi finansial secara tidak langsung, kompensasi secara nonfinansial.

Menurut Singodimedjo dalam (Pradipta & Suwandana, 2019) indikator kompensasi untuk dapat mengukur kinerja atau pun besaran kompensasi pegawai secara individu terdiri atas 4 (empat) kriteria, yaitu sebagai berikut: gaji, tunjangan, insentif, fasilitas

Pengembangan karir merupakan peningkatan-peningkatan individu yang dilakukan untuk mencapai suatu rencana karir. Pengembangan karir berarti organisasi, perusahaan ataupun pimpinan sudah menyusun perencanaan lebih dahulu tentang cara yang perlu dilakukan untuk meningkatkan karir pegawai selama bekerja (Hendrawati, 2017). Pengembangan karir adalah sebuah proses peningkatan kemauan individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan (Afandi, 2016). Dengan demikian tentunya berbagai konsep, aspek, serta proses yang menyelubunginya tidaklah sederhana itu.

Kebanyakan pekerja akan memilih suatu karir yang menyakinkan karena memiliki potensi untuk berkembang baik secara finansial, kualitas hidup dan kepuasan kerja. Oleh karena itu sangat penting untuk diketahui berbagai faktor yang mempengaruhi persoalan mengenai pengembangan karir (Sunyoto, 2020) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pengembangan karir yang di antaranya: hubungan Pegawai dan Organisasi, dalam situasi ideal pegawai yang berada dalam hubungan yang saling menguntungkan. Dengan terciptanya hubungan yang harmonis antara pegawai dan organisasi akan sangat mempengaruhi pengembangan karir. Personal Pegawai, manajemen karir pegawai akan terganggu karena adanya pegawai yang mempunyai personalitas yang menyimpang, misalnya seperti terlalu emosi, apatis, ambisius dan lainnya. Pegawai yang ambisius dan memaksakan kehendaknya agar mencapai tujuan karirnya akan cukup sulit dibina karena dirinya sendiri tidak peduli dengan karirnya., Politisasi dalam Organisasi, manajemen karir pegawai akan tersendak dan bahkan mati jika faktor lain seperti kasak-kusuk, hubungan antar teman, nepotisme dan sebagainya akan lebih dominan mempengaruhi karir seseorang dari pada prestasi kerjanya. Dengan kata lain jika kadua politik dalam organisasi sudah tidak sehat maka manajemen karir hamper dipastikan akan mati dengan sendirinya. Sistem Penghargaan, sistem manajemen sangat mempengaruhi banyak hal termasuk manajemen karir pegawai. Organisasi yang membuat sistem penghargaan yang baik dengan harapan setiap prestasi yang ditunjukkan para pegawai akan diberi kredit poin dalam jumlah tertentu. Jumlah Pegawai, jika semakin banyak pegawai maka akan semakin ketat juga persaingan untuk menduduki suatu jabatan, dan semakin kecil kesempatan

bagi seorang pegawai untuk mencapai tujuan karir tertentu. Kultur/ Budaya organisasi, organisasi pun memiliki budaya, kultur dan kebiasaan-kebiasaan tertentu. Ada organisasi yang lebih cenderung berkultur profesional, objektif, rasional, dan demokratis, Ini akan lebih menghargai prestasi dan juga mementingkan senioritas pegawai. Tipe Manajemen, secara teoritis normatif, semua manajemen sama, namun dalam implementasinya manajemen suatu organisasi mungkin berbeda dengan manajemen organisasi lainnya. Jika manajemen cenderung tertutup maka keterlibatan pegawai dalam hal pembinaan karirnya akan cenderung rendah. Dan sebaliknya jika manajemennya lebih cenderung terbuka, maka keterlibatan pegawai dalam pembinaan karir lebih cenderung tinggi.

Apabila pegawai merasa dihargai secara adil dan mendapatkan penghargaan yang layak, kemungkinan besar mereka akan memilih untuk bertahan dalam organisasi dan akan meningkatkan potensinya. Sebaliknya, jika pegawai merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka, maka pegawai akan cenderung untuk meninggalkan organisasi tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Das dan Baruah 2013 menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan retensi karyawan, di mana semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, semakin rendah niat pegawai untuk keluar dari organisasi. Dengan kata lain, kepuasan kerja memiliki hubungan negatif dengan niat keluar, yang berarti bahwa kepuasan kerja berkontribusi positif terhadap retensi pegawai. Pegawai yang puas akan lebih cenderung memiliki niat yang lebih tinggi untuk tetap di perusahaan. Oleh karena itu, kepuasan kerja merupakan faktor krusial yang perlu diperhatikan (Aditeresna & Mujiati, 2022).

Kepuasan kerja adalah sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, imbalan yang diterima dalam kerja, kerja sama antar pegawai dan hal-hal yang bersangkutan dengan faktor fisik dan psikologi (Edy Sutrisno, 2019). Sikap tersebut akan dapat berupa sikap positif yang berarti pegawai ataupun anggota organisasi puas atau malah sebaliknya sikap negatif yang berarti ia tidak puas terhadap segala aspek pekerjaan baik itu dari segi situasi kerja, imbalan, risiko, atau pun beban tugas. Menurut Handoko dalam (Zuhri, 2022) kepuasan kerja adalah pendapat pegawai yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, hal itu terlihat dari segi perilaku pegawai terhadap pekerjaan dan semua hal yang dirasakan dalam lingkungan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja juga berhubungan dengan loyalitas dan rasa memiliki oleh pegawai karena ini merupakan pandangan ataupun perasaan mereka mengenai organisasi tersebut. Kepuasan kerja sebagai suatu perilaku emosional yang positif dan kecintaan terhadap tugas yang diemban. Perilaku ini dapat terlihat dari moral kerja, disiplin, dan prestasi yang ditunjukkan (Zuhri, 2022).

Pengukuran kepuasan kerja haruslah dilakukan secara objektif serta melalui analisis dan pengenalan dari setiap gejala konkret yang menjadi indikasi adanya kepuasan itu sendiri. Menurut (Swaminathan, 2023) indikator-indikator kepuasan kerja diantaranya adalah sebagai berikut: Pekerjaan, upah/gaji, promosi, rekan Kerja

Retensi pegawai merujuk pada kemampuan suatu organisasi untuk mempertahankan pegawai dalam jangka waktu tertentu. Ini mencakup upaya untuk menjaga agar pegawai tetap bertahan dan berkontribusi dalam organisasi, sehingga mengurangi tingkat pergantian pegawai (turn over).

Retensi pegawai merujuk pada kemampuan suatu perusahaan untuk menjaga karyawan terbaiknya. Kehilangan karyawan yang berpotensi dapat menjadi kerugian signifikan bagi perusahaan. Umumnya, retensi karyawan diukur melalui persentase turnover yang terjadi di perusahaan. Retensi sebagai upaya untuk mempertahankan karyawan agar tetap berada dalam organisasi, sehingga mereka dapat bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi (Zuhri, 2022). Retensi pegawai adalah salah satu cara yang dipakai oleh manajemen untuk mempertahankan pegawai yang kompeten agar tetap bertahan dalam jangka waktu tertentu, jika pegawai tidak dapat memaksimalkan potensi mereka dan juga tidak dihargai di dalam organisasi tersebut, maka mereka akan lebih memilih keluar karena mereka merasa stress dan frustrasi (Lisdayanti, 2022).

Menurut (Putra & Rahyuda, 2020) menyatakan terdapat tiga indikator di dalam retensi pegawai, dimana diharapkan pegawai akan bertahan di tempat kerja jika memenuhi ketiga unsur tersebut. Ketiga indikator ini akan digunakan untuk mengukur tingkat retensi pegawai, antar lain: peluang Karir, penghargaan yang diberikan, hubungan Pegawai

Mengingat pentingnya ketiga variabel tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana pengaruh kompensasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap retensi karyawan di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bekasi, Jawa Barat. Berdasarkan latar belakang dan studi gap yang telah diuraikan di atas, penulis berkeinginan untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bekasi, Jawa Barat”

Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi secara parsial terhadap retensi pegawai, menguji dan menganalisis pengaruh pengembangan karir secara parsial terhadap retensi pegawai, menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap retensi pegawai, menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja secara simultan terhadap retensi pegawai.

2. Metode Penelitian

Karya ilmiah ini menggunakan metode penelitian kuantitatif statistik untuk mengetahui terdapat atau tidaknya pengaruh antara variabel bebas (independent variabel) yaitu kompensasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap variabel terikat (dependent variabel) yaitu retensi pegawai. Menurut (Jaya, 2020) penelitian

kuantitatif ialah metode penelitian yang berdasarkan kepada filsafat positifisme dan penelitian ini dipakai dalam mengkaji sesuatu pada populasi dan juga sampel yang telah ditentukan. Dalam prosesnya penelitian ini perlu mengambil sampel dari populasi penelitian agar dapat melakukan tahapan pengkajian data secara kuantitatif statistik yang dimaksudkan adalah untuk memvalidasi hipotesis yang telah dibentuk.

Menurut Sugiyono dalam (Widodo, 2022) mengatakan populasi adalah area generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang dipilih oleh peneliti untuk dipelajari dan menghasilkan kesimpulan. Peneliti memilih sampel berdasarkan demografi, seperti umur, gender, dan jenis pekerjaan. Populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai yang ada di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bekasi. Jumlah populasi yang peneliti gunakan adalah berjumlah 100.

Menurut (Sugiyono, 2019) sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk menggambarkan populasi secara keseluruhan. Responden penelitian ini berasal dari berbagai usia dan latar belakang. Jumlah anggota sampel yang diperlukan biasanya dihitung dengan ukuran sampel yang tepat, yang disesuaikan dengan tingkat kesalahan yang diinginkan. Tingkat kesalahan yang diterima biasanya lebih besar karena tingkat kesalahan yang diterima lebih besar.

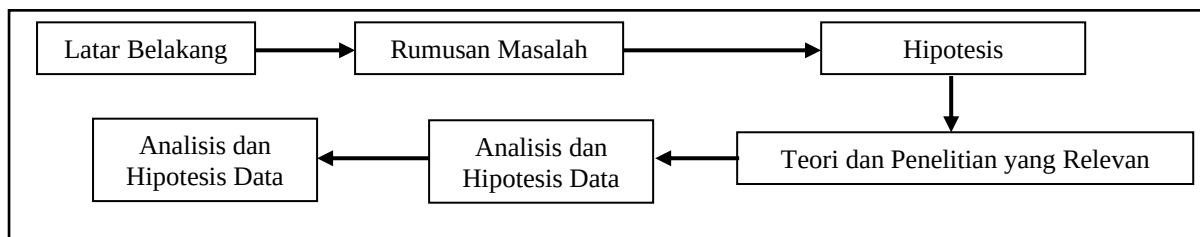
Menurut Imam Ghazali dalam (Sutrisno et al., 2022) validitas menunjukkan keadaan yang sebenarnya dan mengacu pada kesesuaian antara konstruk atau cara seseorang peneliti mengkonseptualisasikan ide dalam definisi konseptual dan suatu ukuran. Hal ini mengacu pada seberapa baik ide tentang realitas yang actual. Dalam istilah sederhana, validitas membahas pertanyaan mengenai seberapa baik realitas sosial yang diukur melalui penelitian sesuai dengan konstruk yang peneliti gunakan untuk memahaminya. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r -hitung (kolom Corrected Item-Total Correlation) dengan r -tabel (harus lihat tabel r) dimana butir pernyataan valid apabila memiliki r -hitung $>$ r -tabel. Dan juga nilai signifikan $<$ 0,05 (5%).

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (daftar pernyataan) dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas dilakukan terhadap keseluruhan butir pernyataan yang telah valid. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha. Reliabilitas terpenuhi jika nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,6 (Sugiyono, 2019).

Untuk menilai apakah data yang digunakan cukup akurat dalam menghasilkan prediksi yang tepat, perlu dilakukan uji asumsi klasik. Sebelum menggunakan model, penting untuk memastikan bahwa beberapa asumsi telah dipenuhi agar tingkat kesalahan prediksi dapat diminimalkan. Analisis regresi, yang menggabungkan prediksi dan interpretasi, adalah metode umum yang dilakukan dengan memperhatikan asumsi klasik. Dalam konteks ini, analisis regresi linear digunakan, dan berikut ini adalah beberapa asumsi klasik yang diperlukan dan mudah diterapkan dalam regresi linear Berganda. Menurut (Sugiyono, 2019) uji asumsi klasik adalah pengujian yang dilakukan untuk menentukan apakah suatu model layak atau tidak digunakan dalam penelitian.

Tujuan dari penelitian ini yakni: untuk menganalisis apakah ada pengaruh pengembangan karir terhadap retensi pegawai, untuk menganalisis apakah ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap retensi pegawai, serta untuk menganalisis pengaruh secara simultan antara pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap retensi pegawai DISDUKCAPIL Kota Bekasi.

Peneliti telah membuat desain penelitian yang akan ditampilkan melalui gambar dibawah ini.



Gambar 1. Desain Penelitian

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil penelitian didapatkan setelah mengelolah tanggapan kuesioner dari responden melalui aplikasi Microsoft Excel 2010 dan aplikasi SPSS (Statistic Packagr Social Science) versi 30. Bagian ini berperan dalam menyajikan data dan informasi yang akan diuraikan secara jelas dan spesifik.

3.1. Uji Kualitas Data

3.1.1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui dan mengukur kevalidan setiap persyaratan pada kuesioner penelitian. Suatu pernyataan kuisisioner dapat dikatakan valid jika nilai koefisien korelasi $r_{hitung} > r_{tabel}$ item, maka pernyataan suatu kuisisioner diyatakan valid. Namun sebaliknya, jika nilai koefisien korelasi $r_{hitung} < r_{tabel}$ item, maka pernyataan suatu kuisisioner dinyatakan tidak valid dengan standar signifikasi $<$ 0,05.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Kompensasi (X¹)

Variabel l	Pernyataan	rhitung	rtabel	Sig.	Keterangan
Kompensasi (X1)	Butir 1	0,550	0,2199	0,05	Valid
	Butir 2	0,477	0,2199		Valid
	Butir 3	0,614	0,2199		Valid
	Butir 4	0,593	0,2199		Valid
	Butir 5	0,531	0,2199		Valid
	Butir 6	0,650	0,2199		Valid
	Butir 7	0,490	0,2199		Valid

Sumber : Data dioalah menggunakan SPSS versi 30 (2025)

Berdasarkan hasil uji validitas Kompensasi (X1) pada tabel 1, dinyatakan Valid karena 7 butir pernyataan rhitung lebih besar nilainya dari nilai rtabel.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir (X²)

Variabel l	Pernyataan	rhitung	rtabel	Sig.	Keterangan
Pengembangan Karir (X2)	Butir 1	0,658	0,2199	0,05	Valid
	Butir 2	0,653	0,2199		Valid
	Butir 3	0,545	0,2199		Valid
	Butir 4	0,745	0,2199		Valid
	Butir 5	0,637	0,2199		Valid
	Butir 6	0,622	0,2199		Valid
	Butir 7	0,524	0,2199		Valid

Sumber : Data dioalah menggunakan SPSS versi 30 (2025)

Berdasarkan hasil uji validitas Pengembangan Karir (X2) pada tabel 2, dinyatakan Valid karena 7 butir pernyataan rhitung lebih besar nilainya dari nilai rtabel.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X³)

Variabel l	Pernyataan	rhitung	rtabel	Sig.	Keterangan
Kepuasan Kerja (X3)	Butir 1	0,634	0,2199	0,05	Valid
	Butir 2	0,507	0,2199		Valid
	Butir 3	0,446	0,2199		Valid
	Butir 4	0,722	0,2199		Valid
	Butir 5	0,669	0,2199		Valid
	Butir 6	0,681	0,2199		Valid
	Butir 7	0,653	0,2199		Valid

Sumber : Data dioalah menggunakan SPSS versi 30 (2025)

Berdasarkan hasil uji validitas Kepuasan Kerja (X3) pada tabel 3, dinyatakan Valid dikarenakan 7 butir pernyataan nilai rhitung lebih besar dari nilai rtabel.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Retensi Pegawai (Y)

Variabel l	Pernyataan	rhitung	rtabel	Sig.	Keterangan
Retensi Pegawai (Y)	Butir 1	0,600	0,2199	0,05	Valid
	Butir 2	0,731	0,2199		Valid
	Butir 3	0,707	0,2199		Valid
	Butir 4	0,621	0,2199		Valid
	Butir 5	0,750	0,2199		Valid
	Butir 6	0,739	0,2199		Valid

Sumber : Data dioalah menggunakan SPSS versi 30 (2025)

Berdasarkan hasil Uji validitas Retensi Pegawai (Y) pada tabel 4, dinyatakan valid karena 6 butir pernyataan nilai rhitung lebih besar dari nilai rtabel.

3.1.2. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas berfungsi untuk mengetahui hambatan atau konsistensi suatu variabel. Pengukuran dalam uji reliabilitas dilakukan dengan cara mengkorelasi total setiap pernyataan variabel. Suatu variabel penelitian dapat dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's alpha* > 0,60 sementara, jika nilai *Cronbach's alpha* < 0,60 maka dinyatakan tidak reliabel. Berikut adalah hasil dari uji reliabilitas setiap variabel:

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Reliabilitas	Keterangan
Kompensasi (X_1)	0.632	0.60	Reliabel
Pengembangan Karir (X_2)	0.740	0.60	Reliabel
Kepuasan Kerja (X_3)	0.726	0.60	Reliabel
Retensi Pegawai (Y)	0.782	0.60	Reliabel

Sumber : Data dioalah menggunakan SPSS versi 30 (2025)

3.2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk menganalisis data dan memperoleh hasil yang akurat dalam analisis regresi yang merupakan persamaan bersifat *Best Linear Unbiased Estimator* (BLUE). Uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas.

3.2.1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui penyebaran residu dari hasil analisis regresi. Data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai Signifikansi dari uji normalitas lebih dari 0.05. Hasil uji normalitas bisa dilihat dengan gambar grafik berikut ini:

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov-Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.16774241
Most Extreme Differences	Absolute	.049
	Positive	.049
	Negative	.043
Test Statistic		.049
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber : Data dioalah menggunakan SPSS versi 30 (2025)

Dari hasil tabel 6, Uji Normalitas pada *One Sample Kolmogorov Smirnov* dapat diketahui bahwa dengan melihat angka signifikansi pada (*Asymp. Sig. 2-tailed*) sebesar $0.200 > 0.05$ dimana angka signifikansinya > 0.05 . Maka bisa dikatakan data berdistribusi dengan normal.

3.2.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk melihat sejauh mana keterikatan hubungan antara variabel-variabel independen. Model uji regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

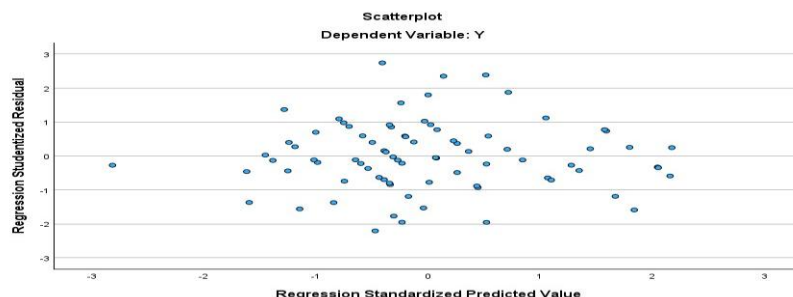
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi (X^1)	.353	2.829
	Pengembangan Karir (X^2)	.343	2.916
	Kepuasan Kerja (X^3)	.951	1.052

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 30 (2025)

Dari tabel 7 menjelaskan bahwa data yang ada tidak terjadi gejala multikoliniearitas antara masing-masing variabel independen yaitu dengan melihat nilai *tolerance* dan VIF. Karena data di atas menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat dinyatakan bahwa pada model regresi linier berganda tidak terdapat multikolinearitas dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

3.2.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji sejauh mana ketidaksamaan varian dalam model regresi dari residual pada suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya.



Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 230 (2025)

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar diatas dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas, dikarenakan titik-titik yang menyebar tidak membentuk sebuah pola.

3.3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah metode pengambilan keputusan yang didasari analisis data, baik percobaan yang terkontrol maupun dari observasi. Uji hipotesis ini menggunakan Uji T dan Uji F.

3.3.1. Uji T (Parsial)

Tabel 8. Hasil Uji T (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1 (Constant)	-1.190	1.770		-.672	.503		
X1	.300	.074	.313	4.066	<.001	.353	2.829
X2	.584	.070	.655	8.396	<.001	.343	2.916
X3	.043	.041	.048	1.055	.295	.951	1.052

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 30 (2025)

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 8 variabel kompensasi mendapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,066 > 1,9908$) dengan nilai sig , $0,01 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, jadi dapat dinyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap retensi pegawai. Kemudian variabel pengembangan karir mendapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,396 > 1,9908$) dengan nilai sig , $0,01 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, jadi dapat dinyatakan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh secara parsial terhadap retensi pegawai. Variabel kepuasan kerja mendapat nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,055 < 1,9908$) dengan nilai sig , $0,295 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, jadi dapat dinyatakan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap retensi pegawai.

3.3.2. Uji F (Simultan)

Tabel 9. Hasil Uji F (Simultan)

Model	ANOVA ^a					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	571.024	3	190.341	134.284	<.001 ^b
	Residual	107.726	76	1.417		
	Total	678.750	79			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1, X3

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 30 (2025)

Berdasarkan pada tabel 9, diperoleh F_{hitung} sebesar 134.284 yang lebih besar dari pada $F_{tabel} = 2,802$ dan berdasarkan signifikansinya mendapat nilai sebesar $0,01 < 0,05$. Dari kedua hal tersebut dapat dikatakan H_0 ditolak sedangkan H_a diterima yang berarti variabel bebas yaitu kompensasi (X1), pengembangan karir (X2) dan

kepuasan kerja (X3) berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap retensi pegawai (Y).

3.4. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi parsial digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi yang diberikan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara terpisah. Koefisien determinasi parsial menunjukkan variabel mana yang paling dominan mempengaruhi variabel terikat. Hasil analisis koefisien determinasi parsial sebagai berikut :

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Srd. Error of the Estimate
1	.917 ^a	.841	.835	1.191

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 230 (2025)

Pada tabel 10, diperoleh nilai *Adjusted R Square* 0,835 = 83,5% ini menandakan bahwa variabel bebas (kompensasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja) secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat (retensi pegawai) dan sisanya 100% - 83,5% = 16,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

3.5. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 11. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.190	1.770		-.672	.503
	Kompensasi	.300	.074	.313	4.066	<.001
	Pengembangan Karir	.584	.070	.655	8.396	<.001
	Kepuasan Kerja	.043	.041	.049	1.055	.295

a. Dependent Variable: Retensi Pegawai

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 230 (2025)

Berdasarkan tabel 11 dapat dilihat nilai konstanta (nilai α) sebesar -1.190 dan untuk kompensai X1 (nilai β) sebesar 0,300, untuk pengembangan karir X2 (nilai β) sebesar 0,584 sementara kepuasan kerja X3 (nilai β) sebesar 0,043, sehingga dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = -1,190 + 0,300X_1 + 0,584X_2 + 0,043X_3 + e \quad (1)$$

Dimana : Y = Retensi Pegawai , X1= Kompensasi, X2 = Pengembangan Karir, X3= Kepuasan Kerja, a = Konstanta, e = Error

Hasil persamaan Regresi pada rumus (1) tersebut adalah sebagai berikut :

1. Konstanta -1,190 artinya jika kompensasi (X1), pengembangan karir (X2), kepuasan kerja (X3) sebesar 0, dan retensi pegawai (Y) nilainya sebesar -1,190.
2. Koefisien regresi variabel kompensasi (X1) sebesar 0,300. Hal ini menunjukkan bahwa dengan menambahkan 1 satuan akan mengakibatkan peningkatan nilai retensi pegawai (Y) sebesar 30% dengan variabel independent yang lain tetap.
3. Koefisien regresi variabel pengembangan karir (X2) sebesar 0,584. Hal ini menunjukkan bahwa dengan menambahkan 1 satuan akan mengakibatkan peningkatan nilai retensi pegawai (Y) sebesar 58,4% dengan variabel independent yang lain tetap.
4. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X3) sebesar 0,043. Hal ini menunjukkan bahwa dengan menambahkan 1 satuan akan mengakibatkan peningkatan nilai retensi pegawai (Y) sebesar 04,3% dengan variabel independent yang lain tetap.

4. Kesimpulan

Penelitian ini menggunakan data primer yaitu data yang dikumpulkan secara langsung di lapangan dengan menyebar kuisioner kepada 80 responden. Responden penelitian ini adalah pegawai yang ada di Disdukcapil Kota Bekasi. Penelitian ini dilakukan untuk membuktikan pengaruh kompensasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap retensi pegawai. Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan dan diimplementasikan, terdapat beberapa kesimpulan sebagai berikut: Kompensasi (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Retensi Pegawai (Y) Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bekasi. Dimana nilai Thitung > Ttabel (4,066 > 1,9908) dan nilai signifikansi < alpha (0,01 < 0,05). Pengembangan Karir (X2) berpengaruh signifikan secara

parsial terhadap Retensi Pegawai (Y) Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bekasi. Dimana nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ (8,396) dan nilai signifikansi $< \alpha$ (0,01 $<$ 0,05). Pengembangan Karir (X2) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Retensi Pegawai (Y) Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bekasi. Dimana nilai $T_{hitung} < T_{tabel}$ (1,055 $<$ 1,9908) dan nilai signifikansi $> \alpha$ (0,295 $>$ 0,05). Kompensasi, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel retensi pegawai (Y), dimana nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu (134,284 $>$ 2,802) dan nilai signifikansi $< \alpha$ (0,01 $<$ 0,05). Berdasarkan hasil Uji Koefisien Determinasi variabel Kompensasi(X1), Pengembangan Karir(X2), dan Kepuasan Kerja(X3) secara simultan berpengaruh sebesar 83,5% terhadap variabel Retensi Pegawai (Y), sedangkan sisanya sebesar 16,5% yang dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel independent yang terdapat dalam penelitian ini. Bagi Peneliti Selanjutnya Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti lain yang berminat pada topik manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi retensi pegawai. Mengingat temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap retensi pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bekasi, disarankan bagi peneliti berikutnya untuk menggali lebih lanjut variabel lain yang mungkin juga berperan dalam pengaruh retensi pegawai. Penelitian lebih lanjut juga disarankan untuk menggunakan sampel yang lebih luas, agar hasil penelitian dapat lebih mewakili populasi yang lebih besar.

Referensi

- Aditeresna, K. A. R., & Mujiati, N. W. (2022). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan Di Kutabex Hotel. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(11), 5841. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v07.i11.p01>
- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Deepublish CV Budi Utama.
- Edy Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok : Rajawali Pers.
- Hasibuan. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Burni Aksara.
- Hendrawati. (2017). *Kepuasan kerja dan Pengembangan Karir*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Jaya, I. M. L. M. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Absolute Media.
- Lisdayanti. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan. *Jurnal Economic and Strategy (JES)*, 1(1), 30–38.
- Pradipta, R., & Suwandana, A. (2019). *Sumber daya manusia*. Yogyakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Putra, I., & Rahyuda, A. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Perceived Organizational Support (Pos) Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(2).
- Robert, L. M., & Joseph, J. M. (2020). *Human Resource Management*. North America : Pearson Education.
- Sadikin. (2020). *Pengertian Kompensasi*. Surabaya : Graha Ilmu.
- Saehu, A. A. (2021). Pengaruh Pembinaan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 2(3), 238. <https://doi.org/10.25157/jmr.v2i3.1801%0D>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Dr. Ir. Sutopo. S.Pd. MT (ed.); 1st–28th ed.). Alfabeta, CV.
- Sunyoto, D. (2020). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, S., Herdiyanti, H., & Asir, M. (2022). Dampak Kompensasi, motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan. *Review Literature. Management*, 3476–3482.
- Swaminathan. (2023). *Kepuasan Kerja dan Kualitas Kerja Pegawai*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Widodo, S. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
- Zuhri, S. (2022). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada BTN Syariah KC Surakarta). *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 1–149.