

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.5 Jenis Penelitian

Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode penelitian kuantitatif dengan mencari hubungan *Assosiatif* yang bersifat kausal, suatu hubungan yang bersifat sebab akibat. Metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, yang disebut juga sebagai metode ilmiah. Metode ini dipergunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data dengan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik yang bertujuan menguji hipotesis yang telah ditentukan (Sugiyono, 2014:8).

Assosiatif merupakan suatu penelitian yang menanyakan hubungan yang bersifat sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Pada penelitian ini terdapat variabel yang mempengaruhi (variabel independen) dan variabel yang dipengaruhi (variabel dependen). Penelitian kuantitatif pada umumnya dilakukan pengambilan sampel secara random, sehingga hasil penelitian dapat disimpulkan secara umum pada populasi di mana sampel tersebut sering diambil. Filsafat positivisme memandang suatu gejala atau fenomena dapat dikelompokkan, relatif tetap, konkrit, teramati, terukur, dan hubungan gejala bersifat sebab akibat.

Pada penelitian kuantitatif, fenomena dan objek diuraikan menggunakan angka-angka dan pengolahan statistik yang dijadikan sebagai alat ukur, struktur dan percobaan terkontrol. (Wijaya, 2019:15)

Penelitian ini menggunakan teknik analisis Regresi Linier Berganda untuk menganalisis variabel independen (X) yang terdiri dari budaya organisasi, komitmen organisasi dan kompensasi terhadap variabel dependen yaitu peningkatan retensi karyawan (Y). Penelitian ini menggunakan teknik tersebut maka dapat di uji hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh secara parsial dan secara simultan antara variabel independen yaitu budaya organisasi (X_1), komitmen organisasi (X_2) dan kompensasi (X_3) terhadap variabel dependen retensi karyawan (Y).

3.6 Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan suatu hal yang menjadi fokus perhatian dalam melakukan penelitian, objek penelitian ini menjadi sasaran dalam penelitian untuk mendapatkan jawaban maupun solusi dari permasalahan yang terjadi.

Objek dalam penelitian ini terdiri dari budaya organisasi, komitmen organisasi dan kompensasi terhadap peningkatan retensi karyawan. Penelitian ini dilakukan pada Karyawan KUD Sri Tanjung di desa Krai Kecamatan Yosowilangun. Dalam pemilihan tempat penelitian ini, peneliti memiliki pertimbangan-pertimbangan sebagai berikut :

- 1) Seluruh karyawan KUD Sri Tanjung Desa Krai yang masih aktif bekerja.
- 2) Ketersediaan data-data yang memungkinkan untuk melakukan penelitian.
- 3) Ketersediaan waktu yang dimiliki dan biaya yang tidak begitu besar dalam pelaksanaan proses penelitian.

3.7 Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif, yaitu data yang di input dalam skala pengukuran statistik dinyatakan dalam bentuk angka untuk memperoleh data representatif, penulis mengambil data untuk penelitian ini dari berbagai sumber yaitu sumber data primer dan data sekunder.

3.7.2 Jenis data

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti dari pihak pertama tanpa melalui perantara. (Wijaya, 2019:19)

Pengumpulan data primer dalam penelitian ini didapatkan dengan cara menyebarkan kuesioner secara langsung dengan responden yang termasuk dari penelitian ini, yakni pada karyawan KUD Sri Tanjung desa Krai.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang didapatkan dari sumber yang sudah ada sebelumnya melalui media perantara. (Wijaya, 2019:19).

Data sekunder pada penelitian ini didapatkan melalui buku dan jurnal yang ada hubungannya dengan variabel yang diteliti yaitu Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kompensasi terhadap peningkatan Retensi Karyawan KUD Sri Tanjung desa Krai.

3.7.3 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data internal. Menurut Indrianto & Supomo (2002:149) data internal berkaitan dengan data-data yang ada dalam perusahaan yang sudah dicatat dan disimpan perusahaan secara

berkala. Data internal yang diperoleh dari KUD Sri Tanjung desa Krai adalah data karyawan dan profil organisasi.

3.8 Populasi, Sample dan Teknik Sampling

3.8.2 Populasi

Populasi merupakan wilayah umum yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi bukan hanya orang saja, tetapi objek dan benda-benda alam lain. (Sugiyono, 2014:80)

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan KUD Sri Tanjung desa Krai berjumlah 30 orang.

3.8.3 Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. (Sugiyono, 2014:81)

Penentuan sampel yang dikembangkan oleh Roscoe dalam Sugiyono (2015:131), dalam penentuan jumlah sampel yang layak dalam suatu penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500.

Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah karyawan KUD Sri Tanjung desa Krai yang berjumlah 30 orang. Yang sesuai dengan sampel terdiri dari :

- a. Pengurus Koperasi
- b. Karyawan bidang administrasi
- c. Karyawan selain pengurus dan bidang administrasi

3.8.4 Teknik Sampling

Teknik sampling adalah teknik pengambilan suatu sampel. Terdapat beberapa teknik sampling dalam pengambilan sampel, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel sensus. Menurut Sulistyan et al (2019) sampel sensus adalah seluruh anggota populasi yang digunakan sebagai sampel.

3.9 Variabel Peneliti, Definisi Konseptual dan Operasional Variabel

3.9.2 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan diteliti sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.(Sugiyono, 2014:38)

Adapun dalam penelitian ini terdiri dari 4 (empat) variabel, yaitu 3 (tiga) variabel independen dan 1 (satu) variabel dependen.

a. Variabel Independen

Variabel independen disebut juga variabel bebas, merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan pada variabel dependen. (Sugiyono, 2014:39). Variabel independen dilambangkan dengan X ini memiliki pengaruh positif maupun negatif terhadap variabel dependennya. Adapun dalam penelitian ini yang menjadi variabelnya independennya adalah :

- 1) Budaya Organisasi
- 2) Komitmen Organisasi
- 3) Kompensasi

b. Variabel Dependen

Variabel dependen disebut juga variabel terikat, merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya pengaruh variabel bebas tersebut. (Sugiyono, 2014:39). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah Retensi Karyawan (Y).

3.9.3 Definisi Konseptual

Definisi konseptual merupakan definisi yang menggambarkan tentang suatu konsep dengan menggunakan pemahaman konsep peneliti secara singkat dan jelas (Bakry, U. S., 2016:24). Definisi konseptual dari masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Budaya Organisasi (X1)

Menurut Wibowo (2016: 8) dalam Tannady (2017:247) mengemukakan, budaya organisasi mencerminkan persepsi umum yang dilakukan oleh seluruh anggota organisasi. Budaya organisasi adalah kegiatan sekelompok orang yang melakukan interaksi satu sama lain dimana interaksi tersebut mencerminkan persepsi umum yang dilakukan oleh seluruh anggota organisasi yang menjadi ketetapan budaya didalam organisasi.

b. Komitmen Organisasi (X2)

Komitmen organisasional (*organizational commitment*) adalah sejauh mana karyawan yakin dan dapat menerima tujuan organisasi sehingga memiliki keinginan untuk tetap tinggal pada organisasi tersebut. Berbagai studi penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang relatif puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen terhadap organisasi. (Mathis & Jackson, 2006:122)

c. Kompensasi

Mahmudah Enny W (2019:37) menyatakan kompensasi sebagai bentuk imbal jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada perusahaan.

d. Retensi Karyawan

Mathis & Jackson (2006:126) menyatakan, retensi merupakan upaya untuk mempertahankan karyawan agar tetap berada dalam organisasi demi mencapai tujuan sesuai dengan visi, misi dan tujuan organisasi tersebut. Naiknya retensi karyawan dapat meningkatkan pencapaian tujuan organisasi secara signifikan.

3.9.4 Definisi Operasional

a. Budaya Organisasi

Budaya Organisasi merupakan nilai-nilai yang dijadikan sebagai pegangan karyawan dalam menjalankan kewajiban dan tugasnya dalam organisasi. (Hari Sulaksono, 2015:4)

Hari Sulaksono (2015:14-15) menyebutkan indikator budaya organisasi sebagai berikut :

- 1) Inovatif memperhitungkan resiko
- 2) Berorientasi pada setiap masalah secara detail dalam pekerjaan
- 3) Berorientasi pada hasil yang akan dicapai
- 4) Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan
- 5) Agresif dalam bekerja
- 6) Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja.

Untuk menyaring pendapat responden mengenai variabel budaya organisasi, maka dibentuk beberapa pernyataan dalam kuesioner dengan indikator sebagai berikut :

- 1) Saya diberi kesempatan dalam berinovasi untuk keberhasilan organisasi
- 2) Saya dituntut untuk teliti dan cermat dalam melaksanakan pekerjaan
- 3) Saya diberi kesempatan untuk ikut serta dalam menetapkan target yang akan dicapai oleh organisasi
- 4) Organisasi selalu berusaha memenuhi kebutuhan karyawan dalam pekerjaan dan mendukung prestasi karyawan
- 5) Saya dituntut untuk memberikan performa yang baik dalam mencapai produktivitas yang tinggi
- 6) Saya dituntut untuk mampu menjaga kondisi kesehatan agar tetap prima dalam bekerja

b. Komitmen Organisasi

Bashaw & Grant (1994:9) dalam Darmadi (2018:201) menyebutkan komitmen organisasi sebagai keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotan dirinya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi demi mencapai tujuan organisasi tersebut.

Bashaw (1994: 9) dalam Darmadi (2018:204-205) menyebutkan komitmen organisasional memiliki tiga indikator, yaitu :

- 1) Kemauan karyawan
- 2) Kesetiaan karyawan

3) Kebanggaan karyawan dalam organisasi

Untuk menyaring pendapat responden mengenai variabel komitmen organisasi, maka dibentuklah beberapa pernyataan dalam kuesioner dengan indikator tersebut, yakni:

- 1) Tetap bekerja di organisasi ini merupakan kebutuhan sekaligus keinginan saya
- 2) Saya merasa terikat secara emosional pada organisasi ini.
- 3) Saya merasa bangga menjadi bagian dari organisasi

c. Kompensasi

Kompensasi adalah harapan imbal balik karyawan pada pihak perusahaan sebagai suatu badan yang dapat memuaskan kebutuhannya setelah mencurahkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, tenaga, dan waktunya. (Hakim, 2014:92) Indikator kompensasi menurut (Ermawati & Barlian, 2018) terdiri atas :

- 1) Gaji
- 2) Insentif
- 3) Tunjangan

Berdasarkan indikator kompensasi tersebut maka disusun kuisisioner yang mewakili diantaranya sebagai berikut :

- 1) Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada saya
- 2) Gaji yang diberikan kepada saya sesuai dengan masa kerja saya
- 3) Saya selalu mendapatkan insentif setiap tahun dari koperasi

4) Saya selalu mendapatkan THR tepat pada waktunya

d. Retensi Karyawan

Sumarni (2011) dalam Dewi & Riana (2018) menyatakan, retensi karyawan merupakan kemampuan perusahaan untuk mempertahankan karyawan potensial yang dimiliki perusahaan untuk tetap loyal terhadap perusahaan.

Menurut Mathis & Jackson (2006: 128) dalam Cahyadi & Utama (2018), menyatakan terdapat 4 indikator di dalam retensi karyawan antara lain:

- 1) Peluang Karir
- 2) Penghargaan
- 3) Hubungan Karyawan
- 4) Rancangan tugas dan pekerjaan

Berdasarkan indikator retensi karyawan tersebut, maka disusun kuesioner sebagai berikut :

1. Organisasi memberikan jenjang karir pada karyawan yang berpotensi
2. Organisasi memberikan penghargaan pada karyawan yang memiliki kinerja yang baik
3. Organisasi memberikan perlakuan yang sama pada semua karyawan, tidak membedakan status dan hubungan antar individu
4. Organisasi memberikan waktu kerja yang fleksibel pada karyawan

3.10 Instrumen Penelitian dan Skala Pengukuran

3.6.1 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat ukur yang digunakan secara berurutan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati, yang memiliki tujuan menghasilkan data yang akurat. (Sugiyono, 2014:102)

a. Kisi-Kisi Instrumen

Tabel 3.1
Kisi-Kisi Instrumen

Variabel	Indikator	Item
Budaya Organisasi (Hari Sulaksono, 2015:14-15)	1. Inovatif memperhitungkan resiko	1
	2. Berorientasi pada setiap masalah secara detail	2
	3. Berorientasi pada hasil yang akan dicapai	3
	4. Berorientasi pada kepentingan karyawan	4
	5. Agresif dalam bekerja	5
	6. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja	6
Komitmen Organisasi Bashaw (1994) dalam (Darmadi, 2018:204)	1. Kemauan	7
	2. Kesetiaan	8
	3. Kebanggaan	9
Kompensasi (Emmy, E., & Barlian, N. A, 2020)	1. Gaji	10, 11
	2. Insentif	12
	3. Tunjangan	13
Retensi Karyawan (Mathis & Jackson, 2006:126)	1. Peluang karir	14
	2. Penghargaan	15
	3. Hubungan karyawan	16
	4. Rancangan tugas dan pekerjaan	17

Sumber : Teori yang relevan

b. Hasil Uji Instrumen

Sebelum dilakukan pengujian terhadap hipotesis, maka diperlukan pengujian validitas dan reliabilitas terlebih dahulu terhadap kuesioner yang digunakan untuk menjangking data responden, dimana asumsi dasar yang harus dipenuhi oleh kuesioner yaitu data harus valid dan reliabel untuk bisa dilakukan pengujian hipotesis tahap berikutnya.

1) Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2014:121), uji validitas menunjukkan tingkat kemampuan instrumen dalam mengukur variabel penelitian, apabila ada kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti maka instrumen dapat dikatakan valid. Valid memiliki arti bahwa instrumen dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Syarat yang dapat dianggap item tersebut valid apabila memenuhi kriteria yang digunakan dalam penelitian ini yaitu jika diperoleh r hitung $>$ r batas bernilai 0,3 dan nilai signifikansi $<$ 0,05 maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid, sedangkan jika hasil r hitung $<$ r batas dan nilai signifikansi $>$ 0,05 maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid. (Nugroho, 2011).

Pengujian validitas penelitian ini menggunakan kuesioner dengan mengajukan butir-butir pernyataan yang nantinya akan diberikan kepada responden yang berjumlah 30 responden. Setelah mendapatkan data dari responden kemudian dilakukan uji dengan bantuan program *SPSS for windows versi 21*.

2) Uji Reliabilitas

Menurut Augustine & Kristaung (2013:70) menyatakan bahwa reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk menunjukkan hasil pengukuran relatif konsisten dari butir pernyataan jika pengukuran dilakukan dua kali atau lebih.

Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sampai mana alat pengukur dapat menghasilkan data yang valid.

Menurut Nugroho (2011:33) uji reliabilitas dapat dilakukan dengan melihat tabel koefisien *Alpha Cronbach*. Indeks kriteria reliabilitas dibedakan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3.2
Indeks Kriteria Reliabilitas

No	Interval Alpha	Cronbach	Tingkat Reliabilitas
1.	0,00	-0,20	Kurang Reliabel
2.	0,201	-0,40	Agak Reliabel
3.	0,041	-0,60	Cukup Reliabel
4.	0,601	-0,80	Reliabel
5	0,801	-1,00	Sangat Reliabel

Sumber: (Nugroho, 2011:33)

Dasar pengambilan keputusan :

- a. Jika nilai r hitung $>$ r tabel maka item/angket dinyatakan reliabel.
- b. Jika nilai r hitung $<$ r tabel maka item/angket dinyatakan tidak reliabel.

3.6.2 Skala Pengukuran

Skala pengukuran merupakan standar yang digunakan peneliti untuk menentukan suatu panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga apabila digunakan menghasilkan data kuantitatif. (Sugiyono, 2014:92).

Penelitian ini menggunakan skala pengukuran ordinal digunakan untuk memberikan informasi berupa nilai pada jawaban kuesioner. Setiap variabel penelitian diukur dengan menggunakan instrumen pengukur dalam bentuk kuesioner berskala ordinal yang memenuhi pernyataan-pernyataan tipe Skala *Likert* yaitu skor 1 sampai dengan 5.

Menurut Sugiyono (2014:93) skala *likert* merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Keseluruhan variabel penelitian diukur dengan skala likert, yaitu :

- 
- 1) Sangat setuju (SS) diberi skor 5
 - 2) Setuju (ST) diberi skor 4
 - 3) Tidak pasti (TP) diberi skor 3
 - 4) Tidak setuju (TS) diberi skor 2
 - 5) Sangat tidak setuju (STS) diberi skor 1

3.11 Metode Pengumpulan Data

3.11.2 Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab sesuai dengan keadaannya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien apabila peneliti tahu pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu, kuesioner juga dianggap cocok dalam mempermudah peneliti bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/ pernyataan yang dapat

diberikan kepada responden secara langsung atau melalui internet seperti google form. Bila jangkauan responden tidak terlalu luas, maka kuesioner dapat diantarkan langsung untuk mempersingkat waktu penelitian. Dengan adanya kontak secara langsung antara peneliti dengan responden akan menciptakan kondisi yang lebih baik, sehingga responden akan dengan sukarela memberikan jawaban yang objektif. (Sugiyono, 2014:142)

Pada penelitian ini, kuesioner disebarkan secara langsung kepada karyawan KUD Sri Tanjung desa Krai sebanyak 30 responden guna memperoleh data yang akurat dari para responden tentang budaya organisasi, komitmen organisasi, kompensasi dan retensi karyawan.

3.11.3 Dokumentasi

Studi dokumen merupakan metode pengumpulan data kuantitatif sejumlah besar fakta dan data tersimpan dalam bahan yang berbentuk dokumentasi. Sebagian besar berupa surat, catatan harian, arsip foto, hasil rapat, cinderamata, jurnal kegiatan dan sebagainya (V. Wiratna Sujarweni, 2014:33).

Dokumen yang diliput adalah tentang kegiatan sehari-hari responden, yakni karyawan KUD Sri Tanjung desa Krai.

3.12 Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2014:244) dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan mengelompokkan data kedalam beberapa kategori setelah data dari seluruh responden terkumpul, kemudian menjabarkannya kedalam unit-unit, melakukan rangkuman, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan

yang akan dipakai dan dipelajari, dan terakhir membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh peneliti sendiri maupun orang lain.

Agar mendapatkan hasil penelitian yang sesuai dengan tujuan penelitian, diperlukan metode analisis data yang benar. Pengujian dilakukan dengan menggunakan program *SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) for windows* versi 21 merupakan sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis data statistik. Adapun teknik analisis data sebagai berikut :

3.12.2 Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendiskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul dengan tujuan untuk memberikan gambaran dari data yang telah dikumpulkan dalam penelitian. (Sugiyono, 2014a). Dalam penelitian ini analisis statistik deskriptif dilakukan dengan menggunakan distribusi frekuensi, statistik rata-rata, dan angka indeks.

Penelitian ini menguji pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan kompensasi terhadap peningkatan retensi karyawan di KUD Sri Tanjung desa Krai. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan alat *statistic SPSS for windows*.

3.12.3 Analisis Statistik Inferensial

Analisis statistik inferensial dalam penelitian ini menggunakan teknik statistik inferensial parametrik dengan menggunakan analisis regresi SPSS (Ferdinand, 2014). Tahapan-tahapan yang dilakukan pada analisis ini yaitu uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan hasil pengujian hipotesis (koefisien determinasi

(R^2), uji kelayakan model (uji F) dan uji hipotesis (Uji-t). Adapun penjelasan dari langkah tersebut adalah sebagai berikut:

a. Uji Asumsi Klasik

Rukajat (2018:16) menjelaskan bahwa uji asumsi klasik merupakan pengujian pada penelitian yang memiliki tujuan untuk mendapatkan informasi yang pasti atau relevan dan hasilnya digunakan untuk memecahkan suatu masalah. Berikut alat uji yang dilakukan dalam uji asumsi klasik yaitu :

1) Uji Normalitas Data

Uji normalitas data merupakan uji distribusi data yang akan dianalisis pada suatu penelitian apakah penyebarannya normal atau tidak, sehingga dapat digunakan dalam analisis parametrik. (Lupiyoadi & Ikhsan, 2015:134)

Sementara menurut Ghozali (2018:161), uji normalitas data merupakan pengujian untuk membuktikan apakah suatu model regresi baik variabel dependen ataupun variabel independen atau bahkan keduanya memiliki sebaran distribusi normal atau tidak normal.

Pengujian normalitas data pada penelitian ini menggunakan uji One Sample Kolmogorov Smirnov dengan ketentuan apabila nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* diatas 5% atau 0,05 maka data dapat dinyatakan berdistribusi normal. (Ghozali, 2018:161).

Uji normalitas dapat juga diuji menggunakan metode grafik dengan melihat sebaran data residual pada data. Suatu model regresi yang baik adalah apabila data berdistribusi normal, hasil tersebut dapat diketahui dengan melihat

penggambaran data yang menyebar pada grafik. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal, maka dapat dikatakan regresi diasumsikan berdistribusi normal. (Husein, 2011:181)

2) Uji Multikolinearitas

Ghozali (2018:105) menyatakan bahwa uji multikolinearitas digunakan untuk melihat apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas atau variabel independen. Suatu model regresi yang baik jika tidak terjadi korelasi antar variabel independen.

Kriteria dalam pengujian multikolinearitas adalah jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 dan nilai *Tolerance* $>$ dari 0,10 maka model dikatakan terbebas dari multikolinearitas. Semakin tinggi VIF, maka *Tolerance* semakin rendah.

3) Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2018:135) menjelaskan bahwa uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Suatu model regresi dikatakan baik apabila tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Pengujian heteroskedastisitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *scatter plot*, menurut Ghozali (2018:135) syarat penelitian bebas gejala heteroskedastisitas apabila :

- a) pada titik-titik data menyebar diatas dan dibawah sekitar angka 0
- b) Sebaran titik-titik tidak mengumpul hanya dibawah atau diatas saja dan penyebaran titik tidak membentuk gelombang dan tidak berpola.

b. Analisis Regresi Linear Berganda

(Sanusi, 2011:134) menyatakan analisis regresi berganda adalah suatu metode analisis yang digunakan pada penelitian untuk menentukan ketepatan prediksi dari pengaruh yang terjadi antara variabel *independen* (X) terhadap variabel *dependen* (Y). Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Keterangan :

Y = *Retensi Karyawan*

α = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi Budaya Organisasi

β_2 = Koefisien regresi komitmen organisasi

β_3 = Koefisien regresi kompensasi

X_1 = Budaya Organisasi

X_2 = Komitmen organisasi

X_3 = Kompensasi

c. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan metode pengambilan keputusan dalam suatu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Terdapat dua kemungkinan yang terjadi dalam hasil pengujian hipotesis, yaitu menerima atau menolak hipotesis. Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji-t untuk mengetahui secara

individual pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dan menggunakan uji-F untuk mengetahui secara bersama-sama pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

1) Uji Parsial (Uji-t)

Uji Parsial (Uji-t) merupakan uji hipotesis yang digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. (Lupiyoadi & Ridho, 2015:168).

Uji-t dalam penelitian ini menguji secara individual pengaruh signifikan antara variabel independen yakni budaya organisasi, komitmen organisasi dan kompensasi terhadap variabel dependen peningkatan retensi pada karyawan KUD Sri Tanjung desa Krai. Adapun tahapan dalam uji-t menurut (Nugroho, 2011:100-101) adalah sebagai berikut

a) Merumuskan hipotesis, perumusan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Terdapat pengaruh Budaya Organisasi secara signifikan terhadap peningkatan retensi pada karyawan KUD Sri Tanjung desa Krai

H2 : Terdapat pengaruh komitmen organisasi secara signifikan terhadap peningkatan retensi pada karyawan KUD Sri Tanjung desa Krai

H3 : Terdapat pengaruh kompensasi secara signifikan terhadap peningkatan retensi pada karyawan KUD Sri Tanjung desa Krai

b) Menentukan tingkat signifikansi dan derajat kebebasan

Tingkat signifikansi yang digunakan sebagai acuan pada penelitian ini adalah sebesar 0,05. Untuk derajat kebebasan menggunakan formula $df = n - 2$ dimana n adalah besaran sampel. Jika nilai signifikan $< 0,05$, maka

hipotesis diterima dan artinya variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sedangkan apabila nilai signifikan $> 0,05$, maka hipotesis ditolak dan artinya variabel dependen tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

c) Kriteria Pengujian

Kriteria pengujian dilihat pada tabel *Coefficients* dengan syarat pengujian parsial :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, dan nilai signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis diterima.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, dan nilai signifikansi $> 0,05$ maka hipotesis ditolak.

d) Menghitung nilai t_{hitung} dengan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{\text{Koefisien } \beta}{\text{Standar error}}$$

e) Membuat kesimpulan dengan membandingkan hasil perhitungan t_{hitung} dengan tabel.

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F adalah alat uji yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) yaitu budaya organisasi, komitmen organisasi dan kompensasi dapat berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (Y), yaitu peningkatan retensi pada karyawan KUD Sri Tanjung desa Krai. (Sunyoto, 2011:103). Adapun tahapan hipotesis uji F menurut Nugroho (2011, 99) adalah sebagai berikut :

a) Merumuskan hipotesis, perumusan hipotesis sebagai berikut :

H4 : Terdapat pengaruh budaya Organisasi, komitmen organisasi dan kompensasi secara simultan terhadap peningkatan retensi pada karyawan KUD Sri Tanjung desa Krai

b) Menentukan tingkat signifikansi dan derajat kebebasan

Tingkat signifikansi yang digunakan sebagai acuan pada penelitian ini adalah sebesar 0,05. Untuk derajat kebebasan menggunakan formula df pembilang = k dan df penyebut = $n - k - 1$ dimana n adalah besaran sampel. Jika nilai signifikan $< 0,05$, maka hipotesis diterima dan artinya variabel independen secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sedangkan apabila nilai signifikan $> 0,05$, maka hipotesis ditolak dan artinya variabel dependen secara simultan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

c) Kriteria Pengujian

Kriteria pengujian dilihat pada tabel ANNOVA dengan syarat secara bersama atau simultan :

Jika F hitung $> F$ tabel dan nilai signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis diterima.

Jika F hitung $< F$ tabel, dan nilai signifikansi $> 0,05$ maka hipotesis ditolak.

d) Membuat kesimpulan dengan membandingkan hasil perhitungan t hitung dengan tabel.

3) Koefisien Determinasi (R^2)

Surajjiyo, Nasrudin, & Paleni (2020:77) koefisien determinasi merupakan angka yang digunakan untuk mengetahui kontribusi yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Nilai R^2 berkisar antara 0 - 1. Nilai koefisien determinasi yang kecil menunjukkan kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. (Riyanto & Hatmawan, 2020:141)

Koefisien determinasi R^2 dalam penelitian ini akan digunakan untuk mencari berapa besarnya hubungan atau pengaruh variabel independen yaitu budaya organisasi, komitmen organisasi dan kompensasi terhadap variabel dependen peningkatan retensi karyawan pada karyawan KUD Sri Tanjung desa Krai.

