

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP RETENSI KARYAWAN PADA PT PALM AGRO MAKMUR**

**Obet Arisandi**

Email: obet.arisandi18507786@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Widya Dharma Pontianak

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah: Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karier dan *perceived organizational support* terhadap retensi karyawan pada PT Palm Agro Makmur, untuk mengetahui pengaruh pengembangan karier terhadap retensi karyawan pada PT Palm Agro Makmur, dan untuk mengetahui pengaruh *perceived organizational support* terhadap retensi karyawan pada PT. Palm Agro Makmur. penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dan menggunakan teknik analisis data kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan studi dokumenter dan penyebaran kuesioner. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa hasil pengisian kuesioner oleh responden dengan menggunakan alat analisis skala likert. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Palm Agro Makmur yang berjumlah 306 orang karyawan. Pembahasan menggunakan uji instrument, uji asumsi klasik, deskriptif statistik dan uji hipotesis. Data dalam penelitian ini diolah menggunakan program SPSS 22. Dari hasil penelitian diperoleh hasil pengembangan karier dan *perceived organizational support* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan pada PT Palm Agro Makmur. pengembangan karier secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan pada PT Palm Agro Makmur. *perceived organizational support* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan pada PT Palm Agro Makmur.

**KATA KUNCI:** pengembangan karier, *perceived organizational support*, dan retensi karyawan

**PENDAHULUAN**

Adanya sumber daya manusia (SDM) yang potensial akan membantu perusahaan dalam mencapai sasaran, namun faktanya untuk mempertahankannya tidaklah mudah, perusahaan harus senantiasa memberikan yang terbaik bagi karyawannya agar karyawan dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi peningkatan produktivitas perusahaan, namun jika karyawan merasa tidak diperlakukan dengan baik oleh perusahaan dapat berdampak pada tingginya keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Maka dari itu, retensi karyawan harus diterapkan dengan baik oleh pihak manajemen perusahaan agar dapat mempertahankan kelangsungan bisnis perusahaan.

Upaya 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 yang besar

bagi semua supervisor dan manajer. Retensi karyawan adalah upaya dalam mempertahankan karyawan yang potensial dalam suatu perusahaan, retensi karyawan dilakukan agar perusahaan mendapatkan solusi untuk dapat meminimalisir turnover karyawannya serta meningkatkan rasa nyaman karyawan dalam sebuah perusahaan. Perputaran karyawan secara sukarela dapat disebabkan oleh banyak faktor, termasuk dukungan organisasi terhadap karyawan dalam menjalankan tugasnya agar tetap loyal dan termotivasi untuk tetap bertahan dalam pekerjaannya serta faktor proses mengembangkan diri karyawan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Sudiro (2010 : 91) mengemukakan pengembangan karier adalah proses peningkatan kompetensi kerja karyawan dalam rangka menggapai jenjang karier yang diinginkan karyawan yang mana tujuan dari pengembangan karier ini adalah untuk menyesuaikan tujuan perusahaan dan kebutuhan karyawan, itu berarti pengembangan karier tidak hanya soal kenaikan jabatan tetapi juga menekankan pada peningkatan kemampuan karyawan yang akan menduduki suatu posisi di perusahaan, karier dan masa depan yang terjamin membuat karyawan merasa tenang dalam bekerja sehingga karyawan akan yakin untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut, maka dengan adanya pengembangan karier, program retensi karyawan akan tercapai, hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi dan Sriathi (2017) menyatakan bahwa pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan pada Hotel Santika Nusa Dua Bali. Dari fakta penelitian terdahulu telah menggambarkan bahwa pengembangan karier dapat mempengaruhi retensi karyawan. Selain pengembangan karier hal lain yang dapat mempengaruhi tingkat retensi karyawan adalah *Perceived organizational support* (POS). Wu Wann dalam Putra dan Rahyuda (2016) berpendapat bahwa *perceived organizational support* (POS) atau persepsi dukungan organisasi merupakan persepsi karyawan terhadap organisasi mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan peduli tentang kesejahteraan mereka. *perceived organizational support* (POS) atau persepsi dukungan organisasi merupakan persepsi karyawan terhadap organisasi mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan peduli tentang kesejahteraan mereka.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Agoes (2016) mengemukakan hasil bahwa *perceived organizational support* (POS) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.

Dari fakta penelitian terdahulu dapat dipastikan bahwa semakin tinggi tingkat *perceived organizational support* maka retensi karyawan juga akan meningkat.

## KAJIAN PUSTAKA

Pengembangan karier adalah peningkatan kompetensi karyawan dalam upaya menempati jenjang karier yang ingin dicapai (Sudiro 2011:91). sedangkan menurut Afandi (2018:188) pengembangan karier adalah suatu proses seseorang untuk naik level ke posisi/jabatan yang lebih tinggi dimana dalam prosesnya seseorang dapat menggapai posisi tersebut dengan dua jalan yaitu berangkat dari kemauan diri sendiri dan kebijakan organisasi. Utomo & Yani dalam Bahri (2017:11) menyatakan terdapat lima faktor yang berpengaruh terhadap pengembangan karir individu di suatu organisasi, yaitu: Hubungan pegawai dan organisasi, Personalia pegawai, Faktor eksternal, Politicking dalam organisasi dan Sistem penghargaan. Muhammad Burlian dalam Pardede (2019) Indikator pengembangan karier yaitu: peningkatan kemampuan, kepuasan kerja serta sikap dan perilaku pegawai.

Menurut Eisenberger dalam Yusuf (2017:82) *perceived organizational support* (POS) adalah keyakinan karyawan tentang sejauh mana organisasi menghargai peran karyawan dalam organisasi dan peduli tentang kesejahteraan karyawan, dalam hal ini karyawan cenderung melihat perbandingan antara kontribusi mereka untuk organisasi dan apa yang organisasi berikan kepada mereka, yang mana hal tersebut akan berdampak pada perilaku karyawan kedepannya. Wu Wann dalam Putra & Rahyuda (2016:818), berpendapat *perceived organizational support* (POS) adalah suatu persepsi karyawan tentang sejauh mana kinerja mereka dihargai dan kesejahteraan diperhatikan oleh organisasi. Menurut Eisenberger et. al., dalam Baliartati (2016) dua hal yang menjadi faktor *perceived organizational support* adalah Pengalaman yang dimiliki individu dalam organisasi dan Pengamatan mengenai keseharian organisasi dalam memperlakukan karyawan. Eisenberger, et al., dalam Yusuf (2017:83) menyatakan terdapat tiga Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat *perceived organizational support* (POS) yaitu: keadilan, dukungan supervisor, serta imbalan dan kondisi kerja organisasi.

Mathis and Jackson (2011:126) menyatakan retensi adalah kemampuan perusahaan mempertahankan tenaga kerja yang potensial untuk tetap bertahan dalam perusahaan agar tujuan perusahaan dapat dicapai dengan efektif. Retensi karyawan juga merupakan

keinginan yang muncul dalam diri karyawan untuk tetap bertahan perusahaan dalam waktu yang lama, maka dari itu untuk mewujudkannya diperlukan peran manajer dalam memperhatikan kesejahteraan dan memelihara karyawan dengan baik, jika hal tersebut terabaikan maka semangat kerja, dan potensi-potensi karyawan akan menurun. (Darmika & Sriathi 2019). Indikator untuk mengukur Retensi Karyawan menurut Kyndt et al. dalam Nurmalitasari & Andriani (2021:5) adalah: Niat untuk terus bertahan, melihat adanya peluang karier dan komitmen.

## HIPOTESIS

Berdasarkan uraian diatas maka penulis menetapkan hipotesis sebagai berikut:

- H<sub>1</sub>:** Pengembangan Karier dan *Perceived Organizational Support* diduga secara bersama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Palm Agro Makmur.
- H<sub>2</sub>:** Pengembangan karier diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan pada PT. Palm Agro Makmur.
- H<sub>3</sub>:** *Perceived Organizational Support* diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan pada PT. Palm Agro Makmur.

## METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan bentuk penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel pengembangan karier (X1) dan *perceived organizational support* (X2) terhadap retensi karyawan (Y). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif serta metode yang digunakan untuk pengumpulan data menggunakan kuesioner dan studi dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT Palm Agro Makmur berjumlah 306 orang karyawan, teknik pengambilan sampel menggunakan metode *simple random sampling* dan teknik slovin dengan standard eror 5% sehingga diperoleh sampel berjumlah 174 karyawan. Untuk mengukur jawaban responden dalam penelitian ini penulis menggunakan skala likert sebagai skala pengukuran yang akurat dan alat analisis data yang digunakan yaitu *Statistikal Package for the Social Sciens* (SPSS) versi 22.

## PEMBAHASAN

### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya kuesioner yang digunakan. Sebuah kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018:51). Untuk melihat validitas sebuah kuesioner kita dapat melihat koefisien korelasi ( $r$ ) antara nilai pernyataan dengan skor total, Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel dan bernilai positif maka kuesioner yang digunakan dinyatakan valid dan Untuk melakukan distribusi nilai  $R$  tabel maka rumus yang diperlukan adalah sebagai berikut:

$$Df = n - 2$$

$Df$ : merupakan *degree of freedom* atau derajat kebebasan, nilai yang nantinya akan didapatkan setelah melakukan perhitungan dengan menggunakan rumus  $R$  tabel.

$N$ : merupakan jumlah yang digunakan penulis sebagai sampel untuk melakukan perhitungan tersebut.

Dari rumus diatas maka diperoleh  $R$  tabel 0,149.

**TABEL 1**  
**HASIL UJI VALIDITAS**

Variabel	Indikator	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Pengembangan Karier ( $X_1$ )	X1.1	0.518	0,149	VALID
	X1.2	0.583	0,149	VALID
	X1.3	0.657	0,149	VALID
	X1.4	0.531	0,149	VALID
	X1.5	0.684	0,149	VALID
	X1.6	0.782	0,149	VALID
	X1.7	0.740	0,149	VALID
	X1.8	0.669	0,149	VALID
	X1.9	0.752	0,149	VALID
Perceived Organizational Support ( $X_2$ )	X2.1	0.692	0,149	VALID
	X2.2	0.705	0,149	VALID
	X2.3	0.644	0,149	VALID
	X2.4	0.769	0,149	VALID
	X2.5	0.649	0,149	VALID
	X2.6	0.711	0,149	VALID
	X2.7	0.726	0,149	VALID
	X2.8	0.597	0,149	VALID
	X2.9	0.655	0,149	VALID
	X2.10	0.506	0,149	VALID
	X2.11	0.667	0,149	VALID
Retensi Karyawan ( $Y$ )	Y.1	0.631	0,149	VALID

Variabel	Indikator	Rhitung	Rtabel	Keterangan
	Y.2	0.679	0,149	VALID
	Y.3	0.712	0,149	VALID
	Y.4	0.726	0,149	VALID
	Y.5	0.751	0,149	VALID
	Y.6	0.626	0,149	VALID
	Y.7	0.573	0,149	VALID
	Y.8	0.565	0,149	VALID

Sumber: Data Olahan SPSS, 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai R hitung lebih besar dari R tabel sehingga dapat dikatakan bahwa indikator pernyataan dari variabel pengembangan karier (X1), variabel *perceived organizational support* (X2), dan variabel retensi karyawan (Y) valid dalam uji validitas ini.

## 2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2018:45) reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu dalam penggunaan yang berulang, jawaban responden terhadap pertanyaan dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan cronbach Alpha > 0,70 (Ghozali 2018: 46). Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagaimana dinyatakan yaitu jika koefisien Cronbach Alpha > 0,70 maka pertanyaan dinyatakan reliabel. Sebaliknya, jika koefisien Cronbach Alpha < 0,70 maka pertanyaan dinyatakan tidak Reliabel.

**TABEL 2**  
**HASIL PENGUJIAN UJI RELIABILITAS**

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Pengembangan Karier (X1)	0,839	Reliable
<i>Perceived Organizational Support</i> (X2)	0,874	Reliable
Retensi Karyawan (Y)	0,815	Reliable

Sumber: Data Olahan SPSS, 2021

Pada tabel 3.3 di atas, dapat dilihat nilai *cronbach's alpha* variabel X1 sebesar 0,839 yang berarti nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,70 maka variabel X1 yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Kemudian, nilai *cronbach's alpha* X2 sebesar 0,874 lebih besar dari 0,70 maka variabel X2 yang digunakan dalam penelitian dinyatakan reliabel. Dan, nilai *cronbach's alpha* variabel Y sebesar 0,815 lebih besar dari

0,70 maka variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Artinya semua jawaban responden sudah konsisten dalam menjawab setiap item yang mengukur masing-masing variabel. Variabel tersebut meliputi Pengembangan Karier, *Perceived Organizational Support* dan Retensi Karyawan.

### 3. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:161) tujuan uji normalitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi nilai residual data berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah yang distribusi normal atau mendekati normal. Suatu data dapat dikatakan normal apabila *Kolmogorov Smirnov* (K-S) dengan tingkat signifikan di atas 0,05. Hasil uji normalitas dapat kita lihat pada tabel 3 berikut ini.

**TABEL 3**  
**HASIL PENGUJIAN UJI NORMALITAS**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		174
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.37836737
	Absolute	.086
Most Extreme Differences	Positive	.054
	Negative	-.086
Kolmogorov-Smirnov Z		1.129
Asymp. Sig. (2-tailed)		.156

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data olahan spss 22, 2021

Berdasarkan tabel 3 dengan jumlah responden sebanyak 174, maka nilai signifikansi pengujian dua arah (*Asymp. Sig 2-tailed*) setelah melakukan pengujian *One Sample Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,156 yang merupakan nilai signifikan lebih besar dari pada 0,05 atau  $0,156 > 0,05$ , maka dapat diketahui bahwa nilai residual data penelitian telah berdistribusi normal.

### 4. Uji Linearitas

Menurut Ghozali (2018:167) uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel dependen mempunyai hubungan yang linear atau tidak terhadap setiap variabel independen yang hendak diuji. Variabel bisa dikatakan memiliki hubungan yang linear

jika pada  $linearity \leq 0,05$ , maka dapat diartikan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat hubungan yang linear.

**TABEL 4**  
**HASIL UJI LINEARITAS PENGEMBANGAN KARIER DAN**  
**RETENSI KARYAWAN**

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig .
TOTAL RETENSI KARYAWAN * TOTAL PENGEMBANGAN KARIER	Between Groups	(Combined)	1527.977	20	76.399	10.008	.000
		Linearity	1392.318	1	1392.318	182.395	.000
		Deviation from Linearity	135.659	19	7.140	.935	.541
		Within Groups	1167.931	153	7.634		
		Total	2695.908	173			

Sumber: Data olahan spss 22, 2021

Berdasarkan tabel 4 di atas, diketahui nilai *Sig Deviation from Linearity* sebesar 0,541 lebih besar dari 0,05 atau  $0,541 > 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang linear antara pengembangan karier terhadap retensi karyawan pada PT Palm Agro Makmur.

**TABEL 5**  
**HASIL UJI LINEARITAS PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT**  
**DAN RETENSI KARYAWAN**

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig .
TOTAL RETENSI KARYAWAN * TOTAL PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT	Between Groups	(Combined)	1856.754	27	68.769	11.965	.000
		Linearity	1652.746	1	1652.746	287.553	.000
		Deviation from Linearity	204.008	26	7.846	1.365	.128
		Within Groups	839.154	146	5.748		
		Total	2695.908	173			

Sumber: Data olahan spss 22, 2021

Berdasarkan tabel 5 di atas, diketahui nilai *Sig Deviation from Linearity* sebesar 0,128 lebih besar dari 0,05 atau  $0,128 > 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa terdapat

hubungan yang linear antara *Perceived Organizational Support* terhadap retensi karyawan pada PT Palm Agro Makmur.

### 5. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018:107) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Untuk menguji ada tidaknya multikolinieritas dapat digunakan nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF = 1/Tolerance$ ). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai Tolerance  $\leq 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF \geq 10$ . Jika nilai tolerance  $> 0,10$  atau nilai  $VIF < 10$  maka hal tersebut menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas. Dasar pengambilan keputusan uji multikolinearitas adalah 1) Nilai Tolerance  $\leq 0,10$  dan  $VIF \geq 10$ , maka terdapat gejala multikolinieritas. 2) Nilai Tolerance  $\geq 0,10$  dan  $VIF \leq 10$ , maka tidak terdapat gejala multikolinieritas.

**TABEL 6**  
**HASIL PENGUJIAN UJI MULTIKOLINEARITAS**  
**DENGAN TOLERANCE DAN VIF**

Model		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.612	1.677		3.346	.001		
	TOTAL PENGEMBANGAN KARIER	.242	.072	.257	3.359	.001	.362	2.765
	TOTAL PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT	.411	.054	.577	7.536	.000	.362	2.765

a. Dependent Variable: TOTAL RETENSI KARYAWAN

Sumber: Data olahan spss 22, 2021

Berdasarkan tabel 6 hasil pengujian uji multikolinearitas bahwa nilai VIF pada variabel Pengembangan Karier sebesar 2,765 dan variabel *Perceived Organizational Support* sebesar 2,765. Nilai *tolerance* masing-masing variabel tersebut sebesar 0,362 dan 0,362. Hasil *output* tersebut menunjukkan bahwa nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 atau  $0,362 > 0,1$  dan VIF kurang dari 10 atau  $2,765 < 10$  maka dapat diketahui bahwa tidak

terjadi masalah multikolinieritas pada model regresi atau korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen.

#### 6. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain dalam model regresi. Suatu model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak mengalami heteroskedastisitas. (Ghozali 2018:137). Suatu model regresi dikatakan mengalami heteroskedastisitas jika nilai p value atau signifikansi  $< 0,05$  dan sebaliknya dikatakan tidak mengalami heteroskedastisitas jika nilai signifikansi  $> 0,05$ .

**TABEL 7**  
**HASIL PENGUJIAN UJI HETEROKEDASITAS**

Correlations					
			TOTAL PENGEMBANG AN KARIER	TOTAL <i>PERCEIVED</i> <i>ORGANIZATION</i> <i>AL SUPPORT</i>	Unstandardiz ed Residual
Spearman 's rho	TOTAL PENGEMBANG AN KARIER	Correlati on Coefficie nt	1.000	.701**	.021
		Sig. (2- tailed)	.	.000	.779
		N	174	174	174
	TOTAL <i>PERCEIVED</i> <i>ORGANIZATION</i> <i>AL SUPPORT</i>	Correlati on Coefficie nt	.701**	1.000	.007
		Sig. (2- tailed)	.000	.	.925
		N	174	174	174
	Unstandardized Residual	Correlati on Coefficie nt	.021	.007	1.000
		Sig. (2- tailed)	.779	.925	.
		N	174	174	174

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

Sumber: Data olahan spss 22, 2021

Berdasarkan tabel 7 diatas, dengan menggunakan metode *Spearman's Rho* dapat diketahui bahwa nilai variabel Pengembangan Karier (X1) sebesar 0,779 dan variabel *Perceived Organizational Support* (X2) sebesar 0,925. Dengan *Unstandardized Residual* memiliki nilai signifikan lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa pada pengujian ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

## 7. Analisis Regresi Linear Berganda

Tujuan dari Analisis regresi linier berganda menurut Ghozali (2016:94) adalah untuk mengukur kekuatan hubungan antar variabel dan digunakan untuk menunjukkan arah hubungan variabel terikat dan variabel bebas. variabel bebas dalam penelitian ini yaitu pengembangan karier (X1) dan *perceived organizational support* (X2) sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah retensi karyawan (Y).

**TABEL 8**  
**HASIL PENGUJIAN UJI REGRESI LINEAR BERGANDA**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	5.612	1.677		3.346	.001
	TOTAL PENGEMBANGAN KARIER	.242	.072	.257	3.359	.001
	TOTAL <i>PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT</i>	.411	.054	.577	7.536	.000

a. Dependent Variable: TOTAL RETENSI KARYAWAN

Sumber: Data olahan spss 22, 2021

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda pada tabel 8 diatas maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,257X_1 + 0,5771X_2$$

Yang berarti:

- Nilai koefisien regresi pengembangan karier sebesar 0,257 menunjukkan adanya pengaruh positif dari variabel pengembangan karier terhadap retensi karyawan.
- Nilai koefisien regresi *perceived organizational support* sebesar 0,577 menunjukkan adanya pengaruh positif dari variabel *perceived organizational support* terhadap retensi karyawan.

## 8. Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Menurut Ghozali (2018:179). Uji koefisien determinasi (Uji R<sup>2</sup>) bertujuan untuk mengukur sejauh mana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara parsial maupun simultan. Nilai koefisien determinasi ini adalah antara nol sampai dengan satu (0 < R<sup>2</sup> < 1). Nilai R<sup>2</sup> yang kecil mengandung arti bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen yang sangat terbatas. Namun jika nilainya mendekati satu, maka variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Menurut Chin dalam Rembulan & firmansyah (2020:119), “nilai R-Square dikategorikan kuat jika lebih dari 0,67, moderat jika lebih dari 0,33 tetapi lebih rendah dari 0,67, dan lemah jika lebih dari 0,19 tetapi lebih rendah dari 0,33”.

**TABEL 9**  
**HASIL PENGUJIAN UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R<sup>2</sup>)**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.798 <sup>a</sup>	.637	.633	2.392

a. Predictors: (Constant), TOTAL *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT*, TOTAL PENGEMBANGAN KARIER

b. Dependent Variable: TOTAL RETENSI KARYAWAN

Sumber: Data olahan spss 22, 2021

Berdasarkan *output* pada tabel 9 diatas, diperoleh nilai *r square* sebesar 0,637 termasuk dalam kategori moderat. hal ini menunjukkan bahwa persentase variabel pengembangan karier dan *perceived organizational support* dalam menerangkan variabel retensi karyawan sebesar 63,7% sedangkan sisanya 36,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

#### 9. Uji F

Tujuan digunakannya uji F Menurut Ghozali (2018:179) adalah untuk mengetahui apakah variabel bebas bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat. Uji statistik F dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi atau tingkat kepercayaan sebesar 0,05. Jika di dalam penelitian terdapat tingkat signifikansi kurang dari 0,05 atau F hitung dinyatakan lebih besar daripada F tabel maka dapat dikatakan semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

**TABEL 10**  
**HASIL PENGUJIAN UJI HIPOTESIS (UJI F)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1717.311	2	858.655	150.041	.000 <sup>b</sup>
	Residual	978.597	171	5.723		
	Total	2695.908	173			

a. Dependent Variable: TOTAL RETENSI KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), TOTAL *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT*, TOTAL PENGEMBANGAN KARIER

Sumber: Data olahan spss 22, 2021

Berdasarkan tabel 10 diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel pengembangan karier dan variabel *perceived organizational support* dalam menerangkan variabel retensi karyawan menunjukkan bahwa angka signifikan yang diperoleh sebesar

0,000. Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat diketahui bahwa nilai signifikan kurang dari 0,05 atau  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat dikatakan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh pengembangan karier (X1) dan *perceived organizational support* (X2) secara bersama-sama terhadap retensi karyawan (Y) pada PT. Palm Agro Makmur.

#### 10. Uji Parsial (Uji T)

Tujuan dilakukannya uji parsial (Uji t) Menurut Ghozali (2018:179) adalah untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji parsial dalam data penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 maka bila nilai signifikan  $< 0,05$  dan  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ , artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen dan sebaliknya.

**TABEL 11**  
**HASIL ANALISIS UJI HIPOTESIS (UJI T)**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.612	1.677		3.346	.001		
	TOTAL PENGEMBANGAN KARIER	.242	.072	.257	3.359	.001	.362	2.765
	TOTAL <i>PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT</i>	.411	.054	.577	7.536	.000	.362	2.765

a. Dependent Variable: TOTAL RETENSI KARYAWAN

Sumber: Data olahan spss 22, 2021

Berdasarkan tabel 11 di atas, diketahui bahwa variabel pengembangan karier (X1) menghasilkan nilai koefisien sebesar 0,242 nilai t hitung sebesar 3,359, dan nilai signifikan sebesar 0,001 kurang dari 0,05 atau  $0,001 < 0,05$ , sehingga H2 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa pengembangan karier (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan (Y). variabel *perceived organizational support* (X2) menghasilkan nilai koefisien sebesar 0,411, nilai t hitung sebesar 7,536, dan nilai signifikan sebesar 0,000. nilai signifikan variabel *perceived organizational support* sebesar 0,000 kurang dari 0,05 atau  $0,000 < 0,05$ , sehingga H3 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa variabel *perceived organizational support* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan (Y).

## PENUTUP

### 1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada karyawan PT Palm Agro Makmur mengenai Pengaruh Pengembangan Karier dan *Perceived Organizational Support* Terhadap Retensi Karyawan, pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Pengembangan Karier dan *Perceived Organizational Support* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi karyawan pada PT Palm Agro Makmur.
- 2) Pengembangan Karier secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi karyawan pada PT Palm Agro Makmur.
- 3) *Perceived Organizational Support* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi karyawan pada PT Palm Agro Makmur.

### 2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang telah diperoleh dalam penelitian ini, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut.

- 1) Bagi perusahaan, Saran yang dapat diberikan dari penelitian ini adalah perusahaan harus memperhatikan pengembangan karier dan *perceived organizational support* dalam upaya peningkatan retensi karyawan di perusahaan ini, perusahaan diharapkan lebih memperhatikan hubungan antara karyawan dengan atasan dan memberikan informasi yang lengkap dalam program pengembangan karier
- 2) Perusahaan juga diharapkan dapat melibatkan peran karyawan dalam pemecahan masalah dan memberikan solusi ketika terjadi masalah dalam pekerjaan hal ini perlu dilakukan untuk meningkatkan *perceived organizational support* karyawan.
- 3) Penelitian selanjutnya diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait dengan variabel penelitian, serta mempertimbangkan variabel-variabel lain yang mempengaruhi retensi karyawan serta peneliti disarankan agar lebih memperluas industri penelitian dan disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk menggunakan metode uji yang baru agar dapat memperoleh hasil yang lebih maksimal.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi,P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Bahri,S. & Nisa, C.Y.(2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.*Jurnal Ilmiah Ekonomi & Bisnis*,18(1),9-15.
- Darmika, N. K. A. P., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Pengembangan Karier, Komitmen Organisasional dan Perceived Organizational Support Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7), 4153-4182.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Mathis R.L., & Jackson J.H. (2011). *Human Resource Management, Edisi Sepuluh*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nurmalitasari, S. & Andriyani. (2021). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karier, Work Life Balance Terhadap Retensi Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemeditasi. *Diponegoro Journal Of Management*,10(3),1-15.
- Pratiwi, L. P. Y. A., & Sriathi, A. A. A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan Pada Hotel Santika Nusa Dua Bali (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Putra, I. B. G. S., & Rahyuda, A. G. (2016). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Perceived Organizational Support (Pos) Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*,5(2), 810-837.
- Rembulan, N. D. R., & Firmansyah, E. A. (2020). Perilaku Konsumen Muslim Generasi-Z Dalam Pengadopsian Dompot Digital. *Valid: Jurnal Ilmiah*, 17(2), 111-128.
- Sudiro, Ahmad. 2011. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Yusuf, M.R. & Syarif, D. (2017). *Komitmen Organisasi, Definisi, Dipengaruhi, Mempengaruhi*. Makassar: Nas Media Pustaka.