

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP RETENSI KARYAWAN PADA
PT. INTI GLOBAL LAKSANA KAB.POHWATO**

**Oleh
FAHRIL MUKHAIRIL SALAM**

E2119070

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian
Guna Memperoleh Gelar Sarjana



**PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
GORONTALO
2023**

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya (Skripsi) ini adalah asli dan belum pernah di ajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah d publikasikan orang lain, kecuali secara tertulis di cantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan di sebutkan nama pengarang dan di cantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah di peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini .

Gorontalo, 2023

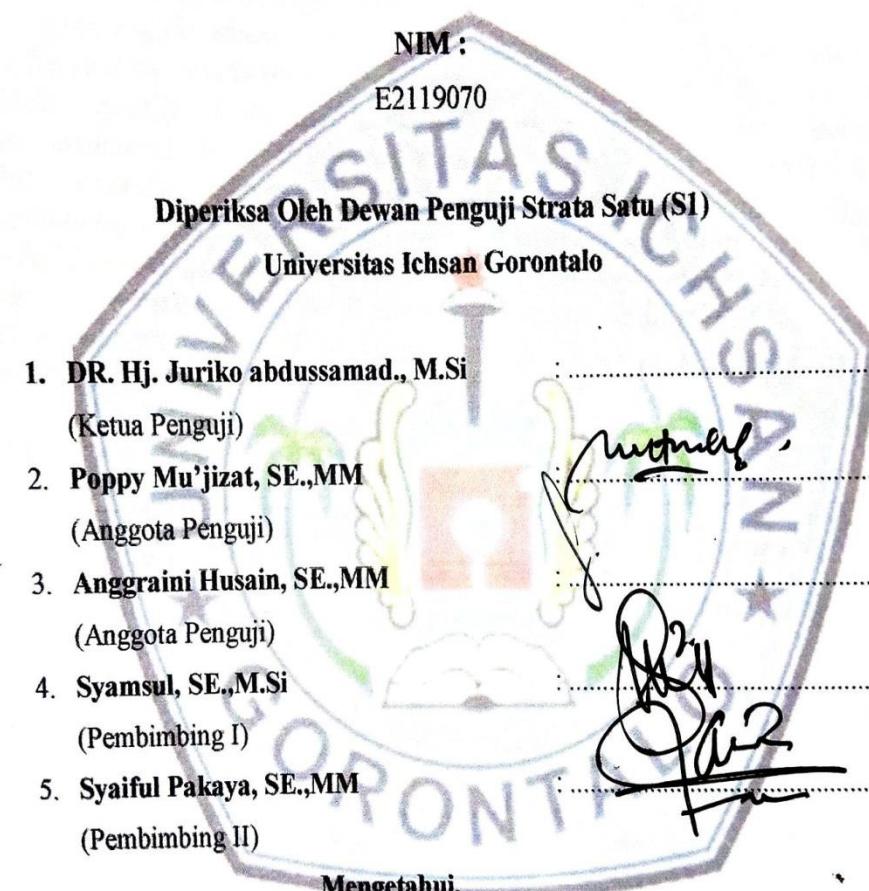
V. membuat pernyataan



(FAHRIL MUKHAIRIL SALAM)
NIM. E2119070

HALAMAN PERSETUJUAN
PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP RETENSI KARIYAWAN PADA PT. INTI GLOBAL
LAKSANA KABUPATEN PAHUWATO

OLEH :
FAHRIL MUKHAIRIL SALAM



Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Musafir, SE., M.Si
NIDN: 0928116901

Ketua Program Studi Manajemen



Syamsul, SE., M.Si
NIDN: 0921108502

ABSTRACT

FAHRIL MUKHAIRIL SALAM. E2119070. THE EFFECT OF INCENTIVE PROVISION AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE RETENTION AT PT INTI GLOBAL LAKSANA POHuwATO DISTRICT

This study aims to find the effect of incentive provision (X1) and job satisfaction (X2) on employee retention (Y) at PT Inti Global Laksana Pohuwato District. The method used in this study is a quantitative approach with a descriptive presentation. Population determination and sampling techniques used in this study are by the Census method. Data collection techniques used are observation, interviews, questionnaires, and documentation. The analysis method used is the path analysis method. The first test results show that the variables of incentive provision (X1) and job satisfaction (X2) simultaneously have a positive and significant effect on employee retention (Y) at PT Inti Global Laksana Pohuwato District, which is 0.508 or 50.8%. The results of testing the second hypothesis show that incentive provision (X1) partially has a positive and significant effect on employee retention (Y) at PT Inti Global Laksana Pohuwato Regency, namely 0.455 or 45.5%. The third test result shows that job satisfaction (X2) partially has a positive and significant effect on employee retention (Y) at PT Inti Global Laksana Pohuwato District, which is 0.288 or 28.8%.

Keywords: incentive provision, job satisfaction, employee retenti



ABSTRAK

FAHRIL MUKHAIRIL SALAM. E2119. PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP RETENSI KARYAWAN PADA PT INTI GLOBAL LAKSANA KABUPATEN POHUWATO

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh Pemberian inentif (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap retensi karyawan (Y) pada PT Inti Global Laksana Kabupaten Pohuwato. Metode yang digunakan dalam penelitian ini melalui pendekatan kuantitatif dengan penyajian secara deskriptif. Penentuan populasi dan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode Sensus, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, Wawancara, kuesioner dan Dokumentasi, dan Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis jalur (*Path Analysis*). Hasil pengujian pertama menunjukkan bahwa variabel Pemberian inentif (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan (Y) pada PT Inti Global Laksana Kabupaten Pohuwato yaitu sebesar 0,508 atau 50,8%. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa Pemberian inentif (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan (Y) pada PT Inti Global Laksana Kabupaten Pohuwato yakni sebesar 0,455 atau 45,5%. Hasil pengujian ketiga menunjukkan bahwa Kepuasan kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan (Y) pada PT Inti Global Laksana Kabupaten Pohuwato yakni sebesar 0,288 atau 28,8%.

Kata kunci: pemberian insentif, kepuasan kerja, retensi karyawan



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, penulis mengucapkan rasa syukur kehadirat Allah SWT, karena atas berkat Rahmat dan Hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan usulan penelitian ini dengan judul **“PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP RETENSI KARYAWAN PADA PT. INTI GLOBAL LAKSANA KABUPATEN POHuwATO”**, sesuai dengan yang direncanakan. Dan tak lupa salam dan taslim penulis haturkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW. Usulan penelitian ini dibuat untuk memenuhi syarat melanjutkan ketingkat skripsi di jurusan Manajemen fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, usulan penelitian ini dapat penulis selesaikan.

Pada kesempatan ini izinkan saya untuk menghaturkan banyak terima kasih kepada: Muh. Ichsan Gaffar, SE.,M.Ak, selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Abd Gaffar La Tjokke, M.Si Selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Ariawan, SE.,MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Ibu Eka Zohra Solikahan, SE.,MM selaku ketua Program Studi Manajemen, Bapak Syamsul, SE, M.Si Selaku pembimbing I,Bapak Syaiful Pakaya, SE.,MM selaku pembimbing II, Seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Kepala Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo”yang telah memberi izin untuk melakukan penelitian, dan Kepada Kedua Orang tuaku yang selalu mendoakan keberhasilan studiku Dan kepada seluruh keluarga yang selalu memberikan semangat dan motivasi.

Saran dan kritik, penulis harapkan dari dewan pengaji dan semua pihak untuk penyempurnaan penulisan usulan penelitian lebih lanjut. Semoga usulan penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Akhirnya dengan segala kerendahan hati, penulis berharap semoga bantuan, bimbingan dan arahan yang telah diberikan oleh berbagai pihak akan memperoleh imbalan yang setimpal dari Allah SWT. Amin.

Gorontalo,2023
Penulis,

(Fahril Mukhairil Salam)

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian.....	5
1.3.1 Maksud Penelitian.....	5
1.3.2 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.4.1 Manfaat Teoritis	6
1.4.2 Manfaat Praktis	6
1.4.3 Manfaat Bagi Peneliti.....	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA,	
KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	7
2.1 Kajian Pustaka.....	7
2.1.1 Insentif	7
2.1.1.1 Pengertian Insentif	7
2.1.1.2 Tujuan Pemberian Insentif	8
2.1.1.3 Indikator Pemberian Insentif.....	10
2.1.2 Kepuasan Kerja	11
2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	11
2.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	13
2.1.2.3 Indikator Kepuasan Kerja	14
2.1.3 Retensi Karyawan	15
2.1.3.1 Pengertian Retensi Karyawan	15
2.1.3.2 Indikator Retensi Karyawan.....	17

2.1.4 Penelitian Terdahulu	18
2.2 Kerangka pemikiran	19
2.3 Hipotesis	21
BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN.....	23
3.1 Objek Penelitian	23
3.2 Metode Penelitian.....	23
3.2.1 Metode Penelitian Yang Di Gunakan	23
3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	24
3.2.3 Populasi dan sampel.....	26
3.2.4 Jenis Dan Sumber Data	27
3.2.5 Tehnik Pengumpulan Data.....	28
3.2.6 Pengujian Instrumen Penelitian.....	29
3.2.7 Metode Analisis Data.....	32
3.2.8 Pengujian Hipotesis.....	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAAN.....	36
1.1 Gambaran umum penelitian.....	36
1.1.1 Sejarah PT Inti Global Laksana Kabupaten Pohuwato	36
1.1.2 Struktur Organisasi PT Inti Global Laksana Kabupaten Pohuwato.....	37
1.2 . Hasil Penelitian.....	37
1.2.1 Analisis Deskriptif Karakteristik Responden.....	37
1.2.2 Karakteristik Variabel Penelitian	40
1.2.3 Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas	44
1.2.4 Analisis Data Statistik	47
1.2.5 Pengujian Hipotesis.....	48
1.2.5.1 Pemberian insentif (X1) dan Kepuasan kerja(X2)	48
1.2.5.2 Pemberian insentif(X1).....	49
1.2.6 Kepuasan kerja(X2)	49
1.3 Pembahasan Hasil Penelitian	50
1.3.1 Pemberian insentif (X1) dan Kepuasan kerja(X2)	50
1.3.2 Pemberian insentif(X1)	51
1.3.3 Kepuasan kerja (X2)	55

BAB V PENUTUP.....	58
5.1 Kesimpulan	58
5.2 Saran.....	58
DAFTAR PUSTAKA.....	60
LAMPIRAN-LAMPIRAN	62

DAFTAR TABEL

2.1 Penelitian Terdahulu	18
3.1 Operasionalisasi Variabel pemberian insentif dan kepuasan kerja	24
3.2 Operasionalisasi Variabel Retensi karyawan	25
3.3 Daftar Pilihan Kuesioner.....	25
3.4 Koefisien Korelasi.....	30
4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	38
4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	38
4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	39
4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	40
4.5 Kriteria Interpretasi Skor.....	41
4.6 Tanggapan Responden Tentang Pemberian insentif(X1)	41
4.7 Tanggapan Responden Tentang Kepuasan Kerja (X2)	42
4.8 Tanggapan Responden Tentang Retensi Karyawan (Y)	43
4.9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Pemberian insentif (X1)	45
4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kepuasan kerja (X2)	45
4.11 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Retensi karyawan(Y).....	46
4.12 Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung, Pengaruh Total dan Pengaruh X1 dan X2, terhadap Retensi karyawan (Y)	48

DAFTAR GAMBAR

2.1 kerangka pemikiran	21
3.1 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	33
4.1 Hubungan antar Variabel dan Pengaruh Langsung	47

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Persaingan antar perusahaan di zaman kemajuan teknologi dan informasi semakin dinamis dan penuh tantangan. Keberadaan berbagai perusahaan sejenis memungkinkan melahirkan tingkat persaingan yang tinggi, sekaligus membuat perusahaan harus bertahan dan menghadapai berbagai situasi demi keberlangsungan perusahaannya. Salah satu komponen input dalam perusahaan yang dapat menjadi keunggulan perusahaan adalah sumber daya manusia. Suksesnya sebuah perusahaan maupun organisasi sangatlah di pengaruhi oleh keberadaan sumber daya manusia. Selain itu, sumber daya manusia juga merupakan asset yang berharga dalam sebuah perusahaan.

Sumber daya manusia dapat menjalankan fungsi dan tujuan organisasi yang diinginkan perusahaan, serta menjadi pengagas di dalam perusahaan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Hasibuan (2016:182) bahwa untuk menghadapi tuntutan tugas sekarang maupun dan terutama untuk menjawab tantangan masa depan, pengembangan sumber daya manusia merupakan keharusan mutlak. Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan merupakan kekayaan utama bagi perusahaan, karena tanpa keikutsertaan karyawan aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Oleh karena itu, perusahaan harus melaksanakan fungsinya dalam mempertahankan karyawan agar karyawan tetap bertahan dan tidak memiliki niat untuk pindah atau berhenti dan atau keluar (*turnover intention*) dari perusahaan.

Permasalahan yang biasanya muncul apabila salah mengelolah sumber daya manusia adalah karyawan tidak akan betah yang membuat komitmen organisasi yang rendah, sehingga penerapan fungsi manajemen tidak akan berjalan dengan baik yang berdampak pada pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Oleh Karen aitu, pentingnya perusahaan memperlakukan karyawan dengan baik agar karyawan memiliki komitmen yang kuat pada perusahaan. Komitmen kuat karyawan tidak lahir begitu saja, akan tetapi tergantung dari perlakuan perusahaan terhadap karyawannya. Salah satu perlakuan perusahaan terhadap karyawannya adalah dengan cara mempertahankan (*retensi*) karyawannya agar tidak meninggalkan perusahaan. Sebagaimana di kemukakan oleh Seran, Giri, & Ndoen, (2018:45) bahwa retensi karyawan mengacu pada kebijakan perusahaan dalam mencegah karyawan keluar dari perusahaan, karena mempertahankan karyawan lebih baik dari pada mencari karyawan baru. Pentingnya dalam mempertahankan karyawan, sehingga perusahaan harus berusaha memenuhi keinginan karyawan se bisa mungkin agar karyawan tidak meninggalkan perusahaan. Tingginya retensi karyawan pada suatu organisasi di pengaruhi banyak faktor, diantaranya pemberian insentif dan kepuasan yang diperoleh karyawan dalam bekerja.

Menurut Panggabean (Agustina, Pratiwi, &Hariyani, 2015) bahwa pemberian insentif berfungsi untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan. Insentif menjamin bahwa karyawan akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan tujuan utama pemberian insentif adalah untuk meningkatkan motivasi kerja individu maupun kelompok.

Faktor lainnya adalah kepuasan kerja yang turut mempengaruhi karyawann untuk bertahan di dalam perusahaan. Kepuasan kerja menurut Rivai, (2015:858) merupakan gambaran sesorangan atas sikap senang dan atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam melakukan pekerjaan. Menurut Osteraker (Pradipta & Suwandana, 2019:2413) kepuasan karyawan dan retensi merupakan faktor kunciuntuk keberhasilan suatu organisasi. Kepuasan dapat menggambarkan perasaanpositif dan negatif karyawan terhadap pekerjaan yang dihadapinya, sepertiperasaan untuk berprestasi dan meraih kesuksesan di dalam pekerjaan,mengimplementasikan kepuasan yang tinggi terhadap pegawai yang merasasenang dan nyaman dengan kondisi lingkungan organisasi dan mendapatkanpenghargaan dari jerih payahnya.

Kabupaten Pohuwato merupakan salah satu kabupaten di Provinsi Gorontalo yang potensial untuk pengembangan pertanian dan perkebunan. Salah satu program dalam pengembangan pertanian dan perkebunan adalah pembangunan perkebunan kelap asawit. PT. Inti Global Laksana merupakan salah satu perusahaan yang berdiri di Kabupaten Pohuwato, dimana perusahaan tersebut bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit. Dalam operasionalnya tentunya membutuhkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan PT. Inti Global Laksana.

Adapun fenomena yang terjadi pada PT. Inti Global Laksana Kabupaten Pohuwato adalah masih minimnya upaya perusahaan dalam mempertahankan karyawannya (retensi), hal ini adapat dilihat dari jumlah karyawan yang keluar atau berhenti pada PT. Inti Global Laksana Kabupaten Pohuwato sebanyak 28

orang karyawan yang berhenti kerja. Adapun alasan karyawan keluar beranekaragam, sebagaimana dari hasil wawancara kepada manajer perusahaan bahwa alasan karyawan yang keluar cukup beragam, yaitu keluar karena tidak puas bekerja diperusahaan, keluar karena ingin mencari pekerjaan lain, keluar karena tidak sanggup dengan peraturan yang berlaku, dan keluar karena di keluarkan dari perusahaan.

Permasalahan retensi karyawan yang terdapat pada PT. Inti Global Laksana Kabupaten Pohuwato diduga disebabkan oleh pemberian insentif yang tidak merata dan kepuasan kerja karyawan. Pemberian insentif dari PT. Inti Global Laksana Kabupaten Pohuwato terdiri dari insentif akhir tahun, insentif hari raya, dan insentif target tercapai, namun yang dialami oleh karyawan bahwa pemberian insentif tersebut tidak merata diberikan kepada karyawan. Selain dari itu, juga terdapat aspek kepuasan kerja yang terlihat adanya alasan karyawan keluar seperti mencari kerja lain, yang artinya bahwa karyawan yang bekerja tidak puas sehingga mau mencari pekerjaan di tempat lain. Kemudian karyawan tidak betah dengan peraturan yang terdapat di perusahaan sebagaimana dari alasan karyawan yang keluar, hal ini menandakan bahwa adanya ketidak sukaan karyawan sehingga membuat karyawan keluar.

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pemberian Insentif dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan Pada PT. Inti Global Laksana Kabupaten Pohuwato”**

1.2 RumusanMasalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh pemberian insentif (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara simultan terhadap retensi karyawan (Y) pada PT. Inti Global Laksana Kabupaten Pohuwato
2. Seberapa besar pengaruh pemberian insentif (X1) secara parsial terhadap retensi karyawan (Y) pada PT. Inti Global Laksana Kabupaten Pohuwato
3. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja (X2) secara parsial terhadap retensi karyawan (Y) pada PT. Inti Global Laksana Kabupaten Pohuwato?

1.3 Maksud danTujuanPenelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Adapun maksud dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi tentang besarnya pengaruh pemberian insentif (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap retensi karyawan (Y) pada PT. Inti Global Laksana Kabupaten Pohuwato

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara parsial terhadap retensi karyawan (Y) pada PT. Inti Global Laksana Kabupaten Pohuwato
2. Untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif (X1) secara parsial terhadap retensi karyawan (Y) pada PT. Inti Global Laksana Kabupaten Pohuwato

3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja (X2) secara parsial terhadap retensi karyawan (Y) pada PT. Inti Global Laksana Kabupaten Pohuwato

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan sumbangan bagi penelitian-penelitian selanjutnya demi mengembangkan ilmu pengetahuan pada umumnya dan bidang manajemen sumber daya manusia pada khususnya

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini di harapkan dapat memberi data dan informasi yang aktual sebagai masukan dalam upaya perkembangan dan kemajuan organisasi terutama pada PT. Inti Global Laksana Kabupaten Pohuwato

1.4.3 Manfaat Bagi Peneliti

Penelitian ini di harapkan dapat memperluas pemahaman tentang teori-teori dan ilmu manajemen di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya berkaitan dengan masalah yang menjadi sumber penelitian yaitu pemberian insentif, kepuasan kerja, dan retensi karyawan

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Insentif

2.1.1.1 Pengertian Insentif

Insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitasnya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Oleh karena itu insentif sebagai bagian dari keuntungan, terutama sekali diberikan kepada pekerja yang bekerja secara baik atau yang berprestasi. Fungsi utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggungjawab dan dorongan kepada karyawan. Insentif menjamin bahwa karyawan akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan tujuan utama pemberian insentif adalah untuk meningkatkan motivasi kerja individu maupun kelompok (Panggabean dalam Agustina, Pratiwi, & Hariyani, 2015).

Menurut Handoko (Pratama, Musadieq, & Endang NP, 2015) insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada karyawan agar pekerjaan yang dilaksanakan karyawan dapat sesuai standar atau melebihi standar yang telah ditentukan. Insentif merupakan salah satu bentuk rangsangan atau motivasi yang sengaja diberikan kepada karyawan untuk mendorong semangat kerja karyawan supaya bekerja lebih produktif dan meningkatkan prestasinya dalam mencapai tujuan perusahaan. Pada dasarnya ada dua jenis insentif yakni Insentif Finansial dan Insentif Non Finansial. Insentif finansial merupakan insentif yang diberikan kepada karyawan atas hasil kerja mereka dan biasanya diberikan dalam bentuk

uang berupa bonus, komisi, pembagian laba, pemberian rumah dinas, tunjangan lembur dan tunjangan lainnya (Subianto, 2016).

Berdasarkan pengertian insentif yang telah dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif adalah bentuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang bekerja melebihi standar yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para karyawan dan keluarga mereka.

2.1.1.2 Tujuan Pemberian Insentif

Menurut (Hasibuan, 2017) bahwa tujuan pemberian insentif adalah sebagai berikut:

a. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi atau insentif (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

b. Kepuasaan kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, stasus sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatanya.

c. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

d. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

e. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn overrelative* kecil

f. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin kerja karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

g. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaanya.

h. Pemerintah

Jika program kompensasi atau insentif sesuai dengan undangundang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Dapat disimpulkan bahwa tujuan utama insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kuantitas hasil kerjanya. Sedangkan bagi perusahaan insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, dimana produktivitas menjadi satu hal yang sangat penting.

2.1.1.3 Indikator Pemberian Insentif

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis-jenis insentif sebagaimana yang dikemukakan oleh Siagian (Agustina, Pratiwi, & Hariyani, 2015) sebagai berikut:

a. *Piece work*

Piece work adalah teknik yang digunakan untuk mendorong motivasi karyawan berdasarkan hasil pekerjaan karyawan yang dinyatakan dalam jumlah unit produksi.

b. Bonus

Bonus adalah insentif yang diberikan kepada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui.

c. Komisi

Komisi adalah bonus yang diterima karena berhasil melaksanakan tugas dan sering diterapkan oleh tenaga-tenaga penjualan.

d. Kurva Kematangan

Kurva kematangan adalah insentif yang diberikan kepada tenaga kerja yang karena masa kerja dan golongan pangkat serta gaji tidak bisa mencapai pangkat dan penghasilan yang lebih tinggi lagi, misalnya dalam bentuk penelitian ilmiah atau dalam bentuk beban mengajar yang lebih besar dan sebagainya.

2.1.2 Kepuasan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (2014:193) menyatakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan para karyawan memandang pekerjaan mereka. Ketika karyawan memiliki perasaan yang positif mengenai perkerjaannya maka timbul rasa untuk tetap tinggal lebih lama di dalam perusahaan. Faktor kepuasan kerja juga menjadi sorotan penting yang harus dipenuhi. Seorang karyawan pasti ingin memiliki kepuasan dalam pekerjannya akan tetapi terkadang kepuasannya tidak dapat terpenuhi. Ketika karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja maka karyawan tersebut akan bekerja dengan semaksimal mungkin.

Menurut Pradipta & Suwandana, (2019:2418) karyawan cenderung menjadi lebih efektif dan produktif dikarenakan karyawan merasa puas dengan hasil kerja yang diberikan organisasi. Karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukannya, maka rasa senang pun akan datang, sehingga akan menimbulkan rasa aman dan nyaman dalam bekerja. Sedangkan, menurut Rivai (2015:146) kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Menurut Robbins (Aprillia, 2018:20) menerangkan kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan

kerja seperti gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, atasan, promosi, dan lingkungan kerja.

Kepuasan kerja adalah kumpulan dari berbagai macam perasaan dan kepercayaan orang terhadap pekerjaannya pada saat itu. Kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting sehingga dapat berpengaruh terhadap perilaku karyawan di perusahaan tersebut yang akhirnya dapat menyebabkan tingkat karyawan keluar yang tinggi (Nurisman, 2018:30). Kepuasan kerja adalah sikap individu tentang pekerjaan mereka. Sifat sikap kepuasan kerja menyiratkan bahwa seseorang akan cenderung untuk tetap tinggal apabila pekerjaan tersebut memuaskan dan akan keluar apabila pekerjaan tersebut tidak memuaskan (Edwin, 2012:4).

Menurut Hasibuan, (2017:202)Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sedangkan menurut Martyo, (2013:115) kepuasan kerja adalah salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi.

Berdasarkan pengertian kepuasan kerja sebagaimana yang dikemukakan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Kepuasan kerja akan menyebabkan kondisi kerja yang baik, dengan kondisi kerja yang baik akan mendorong karyawan

memaksimalkan segala kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat mencapai tujuan individu ataupun organisasi.

2.1.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Pada dasarnya faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terdiri dari 4 faktor (Nurisman, 2018:31-31) yaitu:

a. *Kepribadian (personality)*

merupakan suatu sifat dasar seseorang terhadap perasaan, pemikiran dan bertingkah laku, sifat-sifat tersebut merupakan penentu bagaimana orang berfikir dan merasakan terhadap pekerjaannya atau terhadap kepuasan kerjanya. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja dapat ditentukan oleh kepribadian karyawannya yang mana hal tersebut tidak dapat dirubah dengan cepat sehingga dibutuhkan peran serta atasan atau manager dalam mempengaruhinya.

b. *Nilai-Nilai (Values)*

Values mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja sebab *value* mencerminkan keyakinan karyawan untuk mencapai hasil dari pekerjaannya dan bagaimana karyawan harus bertingkah laku dalam bekerja.

c. *Situasi Kerja (The Work Situation)*

Merupakan sumber yang terpenting untuk mencapai Kepuasan Kerja. Situasi kerja dapat diartikan sebagai bagaimana seseorang mengerjakan tugasnya (ketertarikan akan pekerjaan atau bosan terhadap pekerjaan), bagaimana mereka berinteraksi dengan *customer*, bawahan atau atasan, lingkungan sekitar tempat orang tersebut bekerja (kebisingan, keramaian

dan suhu), bagaimana organisasi memperlakukan karyawannya dalam hal keamanan dalam bekerja (*job security*) yg diberikan, keadilan dalam pemberian gaji dan benefit

d. Pengaruh Sosial (*social influence*)

faktor terakhir yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah pengaruh sosial berupa pengaruh individu atau kelompok terhadap sikap dan perilaku seseorang. Rekan kerja, kelompok tempat orang tersebut berasal, budaya di tempat mereka tumbuh besar dan tempat mereka hidup merupakan hal-hal yang berpengaruh terhadap tingkatan kepuasan kerja karyawan.

2.1.2.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Lisdayanti, (2015:32) dalam penelitiannya bahwa terdapat 6 (enam) indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

a. Pekerjaan itu Sendiri

Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan, di mana pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.

b. Gaji atau Imbalan yang Dirasakan Adil

Gaji dipersepsikan adil jika didasarkan pada tuntutan-tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu dan standar gaji yang berlaku untuk kelompok pekerja tertentu maka akan menimbulkan kepuasan kerja.

c. Adanya Kesempatan Promosi

Kepuasan kerja seseorang dipengaruhi oleh adanya kemungkinan seseorang untuk maju dalam organisasi tersebut.

d. Pengawasan yang Wajar

Atasan yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja menyangkut cara-cara atasan dalam memperlakukan bawahannya.

e. Rekan Kerja

Pada umumnya, rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu. Kelompok kerja bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasihat dan bantuan pada anggota individu.

f. Kondisi Kerja

Bekerja dalam kondisi kerja yang tidak menyenangkan akan menimbulkan keengaman untuk bekerja. Dalam hal ini, perusahaan harus memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik agar memuaskan karyawannya.

2.1.3 Retensi Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Retensi Karyawan

Bagi perusahaan mempertahankan orang-orang yang berkompeten sangat penting karena mempertahankan karyawan lebih baik daripada mencari karyawan baru. Retensi karyawan adalah proses bagaimana cara mendorong karyawan untuk tetap dengan organisasi untuk periode maksimum waktu atau sampai selesaiya proyek (Pradipta & Suwandana, 2019:2415). Retensi karyawan menurut Susilo, (2013:251) merupakan kemampuan yang dimiliki perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang memiliki potensi untuk tetap loyal terhadap perusahaan.

Retensi karyawan didefinisikan oleh Mathis dan Jackson (2016:126) sebagai suatu bentuk upaya untuk mempertahankan karyawan, di mana hal tersebut telah menjadi persoalan utama dalam banyak organisasi karena beberapa alasan. istilah retensi terkait dengan istilah perputaran karyawan yang berarti proses karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan. Setiap organisasi menginvestasikan waktu dan uang untuk mengembangkan rekrutmen baru agar ia siap bekerja dan dapat menyamai karyawan yang sudah ada.

Menurut Jennifer (Putra, 2016:811) retensi karyawan adalah suatu cara yang dipakai oleh manajemen untuk mempertahankan karyawan yang kompeten agar tetap bertahan dalam perusahaan dengan jangka waktu tertentu. Jika karyawan tidak dapat menggunakan potensinya dengan penuh dan juga tidak dihargai atau didengar di dalam tempat mereka bekerja, maka mereka akankeluar karena stres dan frustrasi. Sedangkan menurut Putra, (2016:812) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa *employee retention* atau retensi karyawan merupakan suatu kemampuan yang dilakukan oleh perusahaan dalam hal untuk mempertahankan karyawan yang memiliki potensi agar tetap loyal dengan perusahaan.

Retensi karyawan didefinisikan sebagai teknik yang diadopsi oleh perusahaan untuk mempertahankan tenaga kerja yang efektif dan pada saat yang sama memenuhi persyaratan operasional (Mayasari, Senen, & Tarmedi, 2018:34). Sedangkan menurut Maarif & Kartika (2014:17) menjelaskan bahwa retensi pegawai merupakan sekumpulan aktivitas dan proses mempertahankan pegawai berkinerja dan berpotensi tinggi agar selalu berkontribusi sesuai standar

yang diharapkan oleh organisasi. Tujuan retensi adalah untuk mempertahankan dan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan sikap karyawan, agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan.

Retensi karyawan merupakan kemampuan perusahaan untuk mempertahankan karyawan potensial yang dimiliki perusahaan untuk tetap loyal terhadap perusahaan. Tujuan dari retensi karyawan ialah untuk mempertahankan karyawan yang dianggap berkualitas yang dimiliki perusahaan selama mungkin, karena karyawan yang berkualitas merupakan harta yang tidak tampak (*intangible asset*) yang tidak ternilai bagi perusahaan. Jadi jika karyawan yang berkualitas keluar dari perusahaan atas kehendak sendiri, maka hal tersebut merupakan kerugian modal intelektual bagi perusahaan (Tanjung & Syahreza, 2017:54).

Berdasar pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa retensi merupakan usaha manajemen untuk mempertahankan karyawan yang berkompeten agar tetap loyal pada perusahaan dalam jangka panjang

2.1.3.2 Indikator Retensi Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (2016:128),menyatakan terdapat tiga indikator di dalam retensi karyawan, dimana diharapkan karyawan akan bertahan di tempat kerja jika ketiga unsur ini dipenuhi. Ketiga indikator ini digunakan untuk mengukur tingkat retensi karyawan, antara lain:

a. Peluang karir organisasi

dimana organisasi menyediakan peluang karir yang sama bagi setiap karyawan yang nantinya akan mampu meningkatkan perkembangan masa depan para karyawan

b. Penghargaan yang diberikan

dimana perusahaan selalu memberikan penghargaan atas kinerja yang telah dilakukan oleh karyawan

c. Hubungan karyawan

dimana rekan kerja tidak pernah bertindak diskriminatif dan saling menghargai satu dengan yang lain.

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Peneliti /tahun	Judul Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
Puspita, (2018)	Pengaruh pengetahuan kerja, kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Muslimat Nusantara Utama Kabupaten Malang	Regressi linear berganda	Terdapat pengaruh secara parsial variabel insentif dan motivasi terhadap retensi karyawan.
Herman , (2012)	Pengaruh Insentif Terhadap Retensi Tenaga Kesehatan Di Daerah Tertinggal, Perbatasan, Dan Kepulauan (Dtpk) Provinsi Papua Tahun 2011	Regressi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif bukan merupakan faktor utama yang

			mempengaruhi retensi tenaga kesehatan penugasan khusus di DTPK. Faktor kebijakan pemerintah lebih menentukan retensi tenaga kesehatan di DTPK.
Sumantri, (2022)	Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Selamat Group Kota Bengkulu)	Regressi linear berganda	Kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Retensi Karyawan pada PT. Selamat GroupKota Bengkulu
Fahri Mukhairil Salam, 2022	Pengaruh Pemberian Insentif Dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan Pada PT Inti Global Laksana Kabupaten Pohuwato	Path Analysis	

2.2 Kerangka Pemikiran

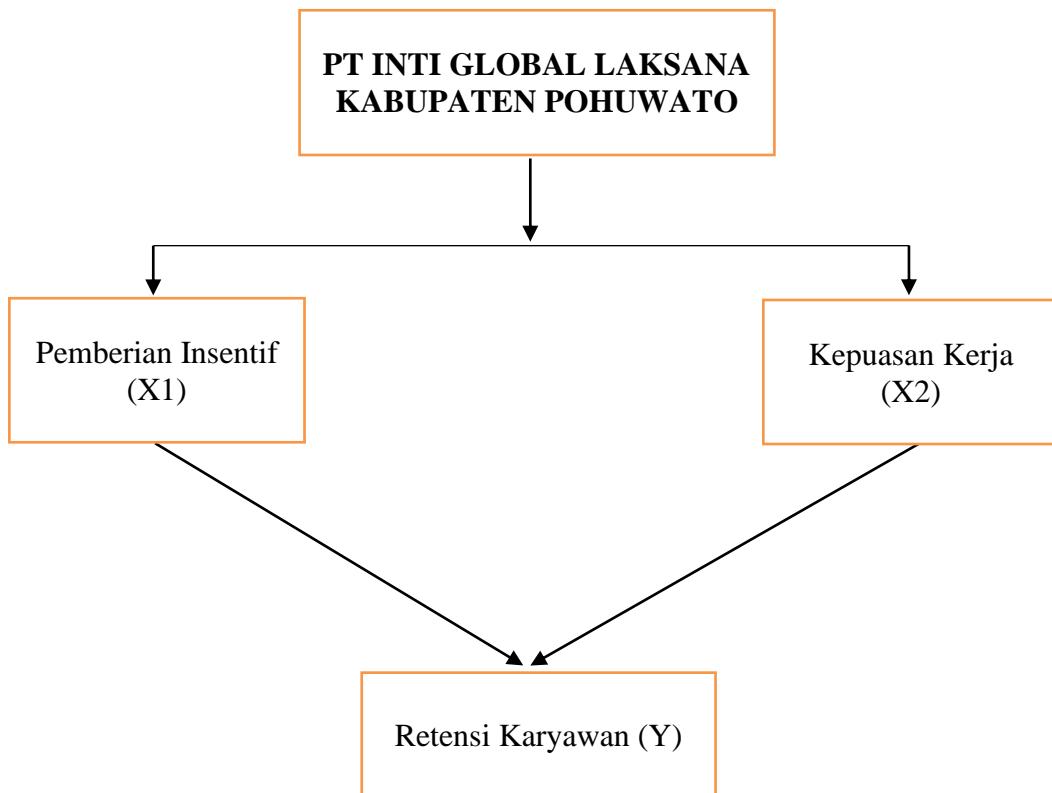
Menurut Handoko (Pratama, Musadieq, & Endang NP, 2015) insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada karyawan agar pekerjaan yang dilaksanakan karyawan dapat sesuai standar atau melebihi standar yang telah ditentukan. Insentif merupakan salah satu bentuk rangsangan atau motivasi yang

sengaja diberikan kepada karyawan untuk mendorong semangat kerja karyawan supaya bekerja lebih produktif dan meningkatkan prestasinya dalam mencapai tujuan perusahaan.

Faktor kepuasan kerja juga menjadi sorotan penting yang harus dipenuhi. Seorang karyawan pasti ingin memiliki kepuasan dalam pekerjannya akan tetapi terkadang kepuasannya tidak dapat terpenuhi. Ketika karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja maka karyawan tersebut akan bekerja dengan semaksimal mungkin. Karyawan cenderung menjadi lebih efektif dan produktif dikarenakan karyawan merasa puas dengan hasil kerja yang diberikan organisasi. Karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukannya, maka rasa senang pun akan datang, sehingga akan menimbulkan (Pradipta & Suwandana, 2019:2413).

Kepuasan kerja adalah kumpulan dari berbagai macam perasaan dan kepercayaan orang terhadap pekerjaannya pada saat itu. Kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting sehingga dapat berpengaruh terhadap perilaku karyawan di perusahaan tersebut yang akhirnya dapat menyebabkan tingkat karyawan keluar yang tinggi (Nurisman, 2018)

Berdasarkan hal tersebut maka dapat dijelaskan alur pemikiran penelitian sebagaimana pada gambar beikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kajian pustaka dan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Pemberian inentif (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan (Y) pada PT Inti Global Laksana Kabupaten Pohuwato
2. Pemberian inentif (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan (Y) pada PT Inti Global Laksana Kabupaten Pohuwato

3. Kepuasan kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan (Y) pada PT Inti Global Laksana Kabupaten Pohuwato

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Sebagaimana telah di jelaskan pada bab terdahulu maka yang menjadi objek penilitian adalah pengaruh pemberian inentif (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap retensi karyawan (Y) pada PT Inti Global Laksana Kabupaten Pohuwato

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Metode Penelitian yang Digunakan

Pengujian hipotesis hubungan kausal dilakukan dengan menggunakan metode survei. Pengumpulan data pokok atau utama menggunakan kuesioner yang diambil dari sampel yang telah ditarik dari jumlah populasi. Menurut Sugiyono (2016:68) metode survei merupakan suatu pendekatan penelitian yang dilakukan pada suatu populasi, akan tetapi data yang diteliti merupakan data sampel dari populasi.

Menggunakan jenis data kuantitatif dan data kualitatif, dimana data kuantitatif adalah data yang berupa bilangan angka yang nilainya berubah-ubah atau bersifat variatif. Dalam kuantitatif dalam penelitian ini adalah hasil kuesioner dengan menggunakan skala ikert yang disebarluaskan kepada responden. Sedangkan, data kualitatif adalah data yang bukan merupakan bilangan tetapi berupa ciri – ciri, sifat, keadaan atau gambaran suatu objek. Dalam penelitian ini data kualitatif adalah kondisi perusahaan atau sejarah perusahaan

3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian terdapat dua jenis variabel yang terdiri dari :

1. Variabel bebas (Independent) yaitu pemberian insentif (X1) dan kepuasan kerja (X2)
2. Variabel tidak bebas (Dependent) yaitu retensi karyawan(Y).

Variabel diatas dapat dilihat lebih jelas pada tabel berikut ini :

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel pemberian insentif dan kepuasan kerja

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Pemberian insentif (X1)	Jenis-Jenis Insentif	1. <i>Piece work</i> 2. Bonus 3. Komisi 4. Kurva kematangan	Ordinal
Kepuasan kerja (X2)	Kepuasan karyawan dalam bekerja	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Gaji atau Imbalan yang Dirasakan Adil 3. Adanya Kesempatan Promosi 4. Pengawasan yang wajar 5. Rekan kerja 6. Kondisi kerja	Ordinal
Sumber			
Variabel X1 : Agustina, Pratiwi, & Hariyani, (2015)			
Variabel X2 : Lisdayanti, (2015:32)			

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Retensi karyawan

Variabel	Indikator	Skala
Retensi karyawan (Y)	1. Peluang karir organisasional 2. Penghargaan 3. Hubungan karyawan	Ordinal
Sumber Variabel Y : Mathis dan Jackson (2016:128)		

Tahapan yang dilakukan terhadap variabel yang digunakan, baik itu variabel dependen maupun independen dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Untuk variabel Pemberian insentif (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara simultan terhadap retensi karyawan (Y), akan diukur dengan menggunakan instrumen kuesioner yang menggunakan skala likert (*likert's type item*).
2. Hasil jawaban dari responden untuk setiap peryataan diukur dengan menggunakan skala likert yang mempunyai grade dari kecil sampai besar, biasanya dari 1 – 5.
3. Kuesioner disusun dengan menyiapkan 5 pilihan (*option*), setiap pilihan akan di berikan bobot yang berbeda seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 3.3 Daftar Pilihan Kuesioner

PILIHAN	BOBOT
Sangat setuju/selalu (sangat positif)	5
Setuju/Sering (positif)	4
Ragu-ragu/Kadang-kadang (netral)	3
Tidak setuju/Jarang (negativ)	2
Sangat tidak setuju/Tidak pernah (Sangat negativ)	1

3.2.3 Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Dalam pengumpulan data akan selalu dihadapkan dengan obyek akan diteliti, dimana dalam hal ini adalah aktivitas atau peristiwa yang terjadi. Menurut Sugiyono (2016:61) mengemukakan bahwa “Populasi merupakan suatu wilayah yang terdiri atas objek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sehingga, dalam penelitian ini jumlah populasi sebanyak 238 karyawan PT Inti Global Laksana Kabupaten Pohuwato.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi (Sugiyono, 2016:62). Sampel hendaknya representative, artinya dapat mewakili seluruh populasi yang ada. Oleh karenanya penting menggunakan teknik sampel yang benar. Dalam penelitian ini kelompok

sampling yang digunakan adalah *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling*. *probability sampling* yaitu memberikan peluang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sedangkan *simple random sampling* merupakan teknik pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi (Sugiyono, 2016:122).

Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus dari Taro Yamane atau Slovin dalam Riduwan (2018) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N.d^2+1}$$

Keterangan:

n: Jumlah sampel

N: Jumlah populasi = 238 responden

d²: Presisi (ditetapkan 10% dengan tingkat kepercayaan 90%)

Berdasarkan rumus tersebut diperoleh jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N.d^2+1} = \frac{238}{(238).0,05^2+1} = \frac{238}{3,38} = 70,4 = \text{dibulatkan menjadi 70 responden.}$$

Jadi pada penelitian ini, jumlah sampel yang digunakan adalah sebanyak 70 orang karyawan pada PT Inti Global Laksana Kabupaten Pohuwato.

3.2.4 Jenis dan sumber data

Untuk kepentingan penelitian ini, jenis dan sumber data perlu di kelompokkan ke dalam dua golongan yaitu:

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Kuantitatif adalah data berupa bilangan yang nilainya berubah-ubah atau bersifat variatif. Dalam penelitian ini data kuantitatif adalah hasil kuesioner dengan menggunakan skala likert yang disebarluaskan kepada responden.
- 2) Data kualitatif adalah data yang bukan merupakan bilangan tetapi berupa ciri-ciri, sifat-sifat, keadaan atau gambaran suatu objek. Dalam penelitian ini data kualitatif adalah kondisi tempat penelitian.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari penyebarluasan kuesioner kepada responden.
- 2) Data sekunder adalah data yang sudah tersedia sebelumnya, diperoleh dari buku-buku, artikel, dan tulisan ilmiah.

3.2.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang digunakan penulis dalam penelitian ini. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi yaitu mengamati kegiatan perusahaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
2. Wawancara dilakukan oleh penulis untuk mendapatkan data berupa keterangan-keterangan dan informasi

3. Kuesioner, di lakukan dengan menyebarkan seperangkat daftar pertanyaan/pernyataan tertulis kepada responden.
4. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, makalah, majalah ilmiah, guna memperoleh informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah yang penelitian.

3.2.6 Pengujian Instrumen Penelitian

Metode analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif yang digunakan untuk mengkomunikasikan dan menghasilkan berbagai tanggapan dari responden. Untuk mendapatkan informasi yang baik yang mendekati kenyataan (tujuan), perlu diketahui bahwa suatu alat ukur itu akurat dan dapat diandalkan. Dan jika alat tersebut benar atau salah maka sebelum menggunakan alat tersebut harus dilakukan pengujian keakuratan dan keandalannya agar dapat digunakan dan akan diperoleh hasil yang bermanfaat.

1. Uji Validitas

Uji validitas alat dengan menguji validitas struktur (desain struktur), dapat digunakan dengan pendapat ahli (expert decision), setelah pembuatan alat bersama ahli dengan menanyakan pendapatnya atas materi yang disusun. Hal ini sependapat dengan Sugiyono (2016: 19) yang menyatakan bahwa “Setelah selesai pengujian konstruksi dari ahlinya, pengujian peralatan akan dilanjutkan. Peralatan yang disetujui oleh para ahli telah diuji pada model. Untuk mengangkut populasi. Setelah itu, daftar diurutkan dan disortir, uji

validasi dapat dilakukan dengan menganalisis komponen, yaitu dengan menghubungkan akun alat musik. "

Uji validasi dilakukan dengan menghitung setiap pernyataan dan skor total untuk setiap variabel. Juga, dengan memberikan terjemahan perkalian keseluruhan. Untuk pengujian validitas peneliti dengan menggunakan rumus korelasi seperti yang dikemukakan oleh *Pearson* yang di kenal dengan rumus korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) sebagai berikut.

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

Dimana:

r_{xy} = Koefisien product moment.

r = Koefisien validitas item yang dicari

x = Skor yang diperoleh dari subjek dalam tiap item.

y = Skor total instrument.

n = Jumlah responden dalam uji instrument.

$\sum x$ = Jumlah hasil pengamatan variabel X

$\sum y$ = Jumlah hasil pengamatan variabel Y

$\sum xy$ = Jumlah dari hasil kali pengamatan variabel X dan variabel Y

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor X

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor Y

Dasar mengambil keputusan :

- a. Jika r hitung $>$ r tabel, maka instrumen atau item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid)

- b. Jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$, maka instrumen atau item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Kriteria korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.4 Koefisien Korelasi

R	Keterangan
0,800-1,000	Sangat tinggi / Sangat Kuat
0,600-0,799	Tinggi / Kuat
0,400-0,599	Cukup tinggi / Sedang
0,200-0,399	Rendah / Lemah
0,000-0,199	Sangat rendah / Sangat Lemah

Sumber : Riduwan (2008:280).

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah kejelasan yang dapat diandalkan untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena alat tersebut efisien. Alat terbaik adalah tidak tergoda untuk memaksa responden memilih beberapa jawaban. Alat yang andal dan andal menghasilkan data yang andal. Jika informasi itu benar menurut kebenaran, tidak peduli berapa kali diambil, itu akan tetap sama. Untuk menghitung uji reliabilitas, penelitian ini menggunakan rumus *alpha cronbach*, dengan rumus sebagai berikut :

$$a = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum si}{st} \right)$$

Keterangan :

k = Jumlah instrument pertanyaan

$\sum si^2$ = Jumlah varians dalam setiap instrumen

s = Varians keseluruhan instrument

Suatu variabel di katakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach alpha* $>0,60$ dan jika nilai *cronbach alpha* $<0,60$ dikatakan *tidak reliable*. Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.

3. Konversi Data

Untuk dapat diolah menjadi analisis jalur yang merupakan pangembangan dari analisis regresi berganda, data ordinal yang biasanya didapat dengan menggunakan skalar likert, dan lain-lain (skor kuesioner), maka terlebih dahulu data ini harus ditransformasikan menjadi data interval, salah satu cara yang dapat digunakan adalah *Method Of Successive Interval* (MSI). Langkah-langkah MSI sebagai berikut:

1. Membuat frekuensi dari tiap butir jawaban pada masing-masing kategori pertanyaan.
2. Membuat proporsi dengan cara membagi frekuensi dari setiap butir jawaban dengan seluruh jumlah responden.
3. Membuat proporsi kumulatif .
4. Menentukan nilai Z untuk setiap butir jawaban, berdasarkan nilai frekuensi yang telah diperoleh dengan bantuan tabel zriiel.
5. Menghitung nilai skala dengan rumus

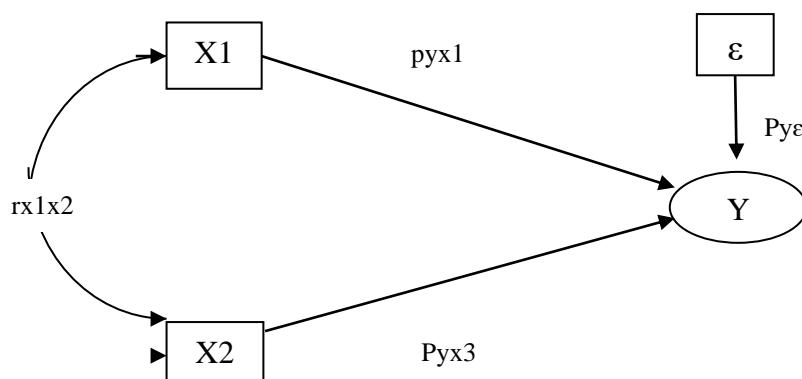
$$Skala (i) = \frac{Z_{riil}(i-1) - Z_{riil}(i)}{\text{Prop Kum}(i) - \text{Prop Kum}(i-1)}$$

6. Penyertaan nilai skala. Nilai penyertaan inilah yang disebut skala interval dan dapat digunakan dalam perhitungan analisis regresi.

3.2.7 Metode Analisis Data

Untuk memastikan sub-sub variabel apakah ada pengaruh Pemberian insentif (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap retensi karyawan karyaan (Y), maka pengujian dilakukan dengan uji analisis jalur (*Path Analysis*), dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval melalui *Method Successive Interval* (MSI). Analisis jalur digunakan dengan pertimbangan bahwa pola hubungan antar variabel dalam penelitian adalah bersifat korelatif dan kausalitas.

Hipotesis penelitian diperlihatkan melalui struktur hubungan antara variabel independen dengan dependen dengan diagram jalur dapat dilihat pada struktur jalur berikut ini :



Gambar 3.1 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Dari gambar tersebut diatas dapat dilihat dalam persamaan berikut ini :

$$Y = PYx_1 + PYx_2 + Py\varepsilon$$

Di mana :

X_1 : pemberian insentif

X_2 : Kepuasan kerja

Y : retensi karyawan

ε : variabel lain yang mempengaruhi Y tapitidak diteliti

r : korelasi antar variabel X

PY : koefisien jalur untuk mendapatkan pengaruh langsung

Setelah data dikumpulkan keudian dianalisis hubungan antar variabel independen dengan, serta menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan anlisis jalur (*path analysys*). Gambar di atas juga memperlihatkan bahwavariabel tersebut tidak hanya di pengaruhi oleh X_1 dan X_2 tetapi ada variabel epsilon (ε) yaitu variabel yang tidak diukur dan diteliti.

3.2.8 Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah di kemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis menggunakan *path analysys* dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Membuat persamaan struktual, yaitu :

$$Y = PYX_1 + PYX_2 + PY\varepsilon$$

2. Menghitung matrix korelasi antar X_1, X_2 , dan Y
3. Menghitung matrix korelasi antar variabel *eksogenus*
4. Menghitung matrix invers R_1^{-1}
5. Menghitung koefisien jalur PYX_i ($i = 1, 2, 3$ dan 4)

6. Menghitung R^2 yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total X1, X2 dan X3 terhadap Y
7. Hitung pengaruh varibel lain ($P_y\epsilon$)
8. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen
9. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen sebagai berikut :

$$Y \leftarrow X_1 Y = (P_{yx1}) (Pyxi) ; \text{dimana } i = 1 \text{ dan } 2$$

Besarnya pengaruh total untuk setiap variabel = pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung. Atau dengan rumus : $Pyxi^2 + \Sigma Pyxi rxixj$

10. Untuk menganalisis data seperti dalam ketentuan langkah-langkah dalam analisis jalur (*Path Analysis*) maka penulis menggunakan program SPSS Statistik 21

BAB IV

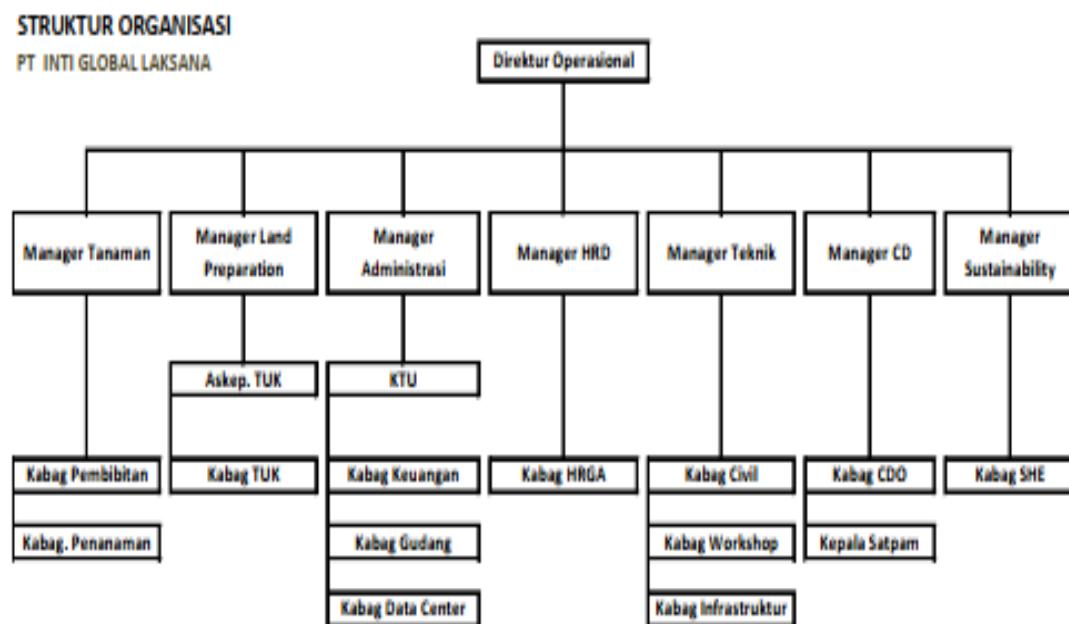
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Penelitian

4.1.1 Sejarah PT Inti Global Laksana Kabupaten Pohuwato

Kabupaten Pohuwato merupakan salah satu kabupaten di Provinsi Gorontalo yang potensial untuk pengembangan pertanian dan perkebunan. Salah satu program dalam pengembangan pertanian dan perkebunan adalah pembangunan perkebunan kelapa sawit. Kelapa sawit memainkan peranan penting dalam perekonomian Indonesia dan merupakan salah satu komoditas andalan dalam menghasilkan devisa. Disamping memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap devisa negara, perannya cenderung meningkat dari tahun ke tahun. Prospek pengembangan kelapa sawit juga relatif baik. Dari sisi permintaan, diperkirakan permintaan terhadap produk kelapa sawit akan tetap tinggi di masa-masa mendatang. PT. Inti Global Laksana merupakan perusahaan yang akan membangun perkebunan kelapa sawit di wilayah Kabupaten Pohuwato. Untuk mendukung kegiatan operasionalisasi perkebunan dan pabrik kelapa sawit dibutuhkan prasarana dan saran penunjang, antara lain adalah jalan akses menuju lokasi perkebunan. Jalan yang akan dibangun adalah merupakan jalan perkebunan yang akan dipergunakan untuk transportasi hasil produksi kelapa sawit dari lokasi perkebunan dan pabrik menuju ke lokasi pelabuhan/dermaga. Lokasi pembangunan jalan akses tersebut akan melintasi wilayah Kecamatan Popayato Timur, Kecamatan Popayato dan Kecamatan Lemito

4.1.2 Struktur Organisasi PT Inti Global Laksana Kabupaten Pohuwato



Gambar 4.1 Sturtur Organisasi PT Inti Global Laksana Kabupaten Pohuwato

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Analaisis Deskriptif Karakteristik Responden

Berdasarkan dari jumlah sampel yang diambil dari seluruh populasi sebanyak 48 responden pada PT Inti Global Laksana Kabupaten Pohuwato terjaring data yang variatif, khususnya data identitas responden yang meliputi: jenis kelamin, usia, lama bekerja, dan tingkat pendidikan. Adapun distribusi responden berdasarkan karakteristik responden disajikan dalam bentuk tabel dan dijelaskan berikut ini.

1. Jenis Kelamin

Jenis kelamin responden diartikan sebagai perbedaan yang tampak dari berbagai responden. Adapun karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	jumlah	Persentase (%)
Laki-Laki	44	62.9
Perempuan	26	37.1
Jumlah	70	100

Sumber: Hasil Olahan Data 2023

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, menunjukkan bahwa jumlah responden dengan jenis kelamin laki-laki lebih sebanyak 44 orang atau 62,9%, dan jumlah responden perempuan sebanyak 26 orang atau 37,1%. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja pada PT Inti Global Laksana Kabupaten Pohuwato lebih banyak berjenis kelamin laki-laki

2. Usia Responden

Usia responden diartikan sebagai perbedaan yang tampak dari berbagai tingkat umur responden. Adapun karakteristik responden menurut tingkat usia dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Usia	jumlah	Percentase (%)
17 - 25 Tahun	9	12.9
26 - 35 Tahun	22	31.4
36 - 45 Tahun	26	37.1
> 45 Tahun	13	18.6
Jumlah	70	100

Sumber: Hasil Olahan Data 2023

Dari tabel 4.2 di atas, dapat ditunjukkan bahwa jumlah responden dengan usia 17-25 tahun sebanyak 9 orang atau 12,9%, responden dengan usia 16-35 tahun sebanyak 22 orang atau 31,4%. Responden dengan usia 36-45 tahun sebanyak 26 orang atau 37,1%, dan responden dengan usia di atas 45 tahun sebanyak 13 orang atau 18,6%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja pada PT Inti Global Laksana Kabupaten Pohuwatolebih banyak yang berusia 36-45 tahun.

3. Lama Bekerja

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan lama bekerja responden yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Kerja	jumlah	Percentase (%)
di bawah 1 Tahun	11	15.7
1 - 2 Tahun	27	38.6
3 - 4 Tahun	32	45.7
Jumlah	70	100.0

Sumber: Hasil Olahan Data 2023

Dari tabel 4.3 diatas, menunjukkan bahwa responden yang lama bekerja di abwah 1 tahun sebanyak 11 orang atau 15,7%. Responden yang lama

bekerja 1-2 tahun sebanyak 27 orang atau 38,6%. Responden yang lama bekerja 3-4 tahun sebanyak 32 orang atau 45,7%. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja pada PT Inti Global Laksana Kabupaten Pohuwato lebih banyak yang memiliki lama bekerja antara 3-4 tahun.

4. Tingkat Pendidikan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan tingkat pendidikan responden yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.4Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	jumlah	Persentase (%)
SLTA	34	48.6
DIPLOMA	11	15.7
Sarjana (S1)	25	35.7
Jumlah	70	100

Sumber: Hasil Olahan Data 2023

Dari tabel 4.4 diatas, menunjukkan bahwa responden dengan tingkat pendidikan SLTA sebanyak 34 orang atau 48,6%. Responden dengan tingkat pendidikan Diploma sebanyak 11 orang atau 15,7%. Responden dengan tingkat pendidikan Sarjana sebanyak 25 orang atau 35,7%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja pada PT Inti Global Laksana Kabupaten Pohuwato lebih banyak yang tingkat pendidikan SLTA.

4.2.2 Karakteristik Variabel Penelitian

Semua variabel bebas yang menjadi objek penelitian adalah diharapkan memberikan pengaruh terhadap retensi karyawankaryawan. Berikut ini akan

disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian dan kriteria interpretasi skor sebagai berikut:

$$\begin{array}{lll} \text{Bobot Jumlah skor tertinggi} & : & 5 \times 1 \times 70 = 350 \\ \text{Bobot Jumlah skor rendah} & : & 1 \times 1 \times 70 = 70 \\ \text{Rentang skala :} & \frac{350-70}{5} & = 56 \end{array}$$

Tabel 4.5Kriteria Interpretasi Skor

Rentang Skor	Kriteria
70 - 126	Sangat Rendah
127 - 183	Rendah
184 - 240	Sedang
241 - 297	Tinggi
298 - 354	Sangat Tinggi

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian. Berdasarkan data yang terkumpul dari 70 responden yang ditetapkan sebagai sampel data dapat ditabulasi seperti pada tabel berikut:

1. Pemberian insentif (X1)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel pemberian insentif (X1) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Pemberian insentif(X1)

Bobot	Item											
	X1.1			X1.2			X1.3			X1.4		
	F	Skor	%									
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	1	0	0.0
2	3	6	4.3	0	0	0.0	3	6	4.3	2	4	2.9
3	4	12	5.7	3	9	4.3	3	9	4.3	6	18	8.6
4	8	32	11.4	13	52	18.6	7	28	10.0	11	44	15.7
5	55	275	78.6	54	270	77.1	57	285	81.4	50	250	71.4
Σ	70	325	100	70	331	100	70	328	100	70	316	100
Kategori	Sangat Tinggi											

Sumber: Hasil Olahan Data 2023

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang variabel pemberian insentif(X1), dimana item pernyataan X1.1 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor 325. Item pernyataan X1.2 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor 331. Item pernyataan X1.3 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor 328. Item pernyataan X1.4 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor 316. Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya pemberian insentif kepada karyawan yang bekerja pada PT Inti Global Laksana Kabupaten Pohuwato

2. Kepuasan Kerja (X2)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel kepuasan kerja(X2) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Kepuasan Kerja (X2)

Bobot	Item								
	X2.1			X2.2			X2.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	3	0	4.3
2	0	0	0.0	1	2	1.4	3	6	4.3
3	6	18	8.6	11	33	15.7	5	15	7.1
4	11	44	15.7	12	48	17.1	16	64	22.9
5	53	265	75.7	46	230	65.7	43	215	61.4
Σ	70	327	100	70	313	100	70	300	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

Bobot	Item								
	X2.4			X2.5			X2.6		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	3	0	4.3
2	0	0	0.0	1	2	1.4	3	6	4.3
3	6	18	8.6	11	33	15.7	5	15	7.1
4	11	44	15.7	12	48	17.1	16	64	22.9
5	53	265	75.7	46	230	65.7	43	215	61.4
Σ	70	327	100	70	313	100	70	300	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2023

Berdasarkan tabel 4.6diatas, dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang variabel kepuasan kerja(X2), dimana item pernyataan X2.1 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor 327. item pernyataan X2.2 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor 313.item pernyataan X2.3 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor 300.item pernyataan X2.4 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor 327. item pernyataan X2.5 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor 313. item pernyataan X2.6 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor 300. Sehingga dapat disimpulkan

bahwa karyawan puas dalam bekerja pada PT Inti Global Laksana Kabupaten Pohuwato.

3. Retensi Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel retensi karyawan (Y) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

Tabel 4.8 Tanggapan Responden Tentang Retensi Karyawan (Y)

Bobot	Item								
	Y1.1			Y1.2			Y1.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	1	0	1.4	0	0	0	3	0	4.3
2	3	6	4.3	3	6	4.3	2	4	2.9
3	6	18	8.6	9	27	12.9	10	30	14.3
4	11	44	15.7	11	44	15.7	12	48	17.1
5	49	245	70.0	47	235	67.1	43	215	61.4
Σ	70	307	100	70	312	100	70	297	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Tinggi		

Bobot	Item					
	Y1.4			Y1.5		
	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0.0	1	2	1.4
3	2	6	2.9	7	21	10.0
4	18	72	25.7	8	32	11.4
5	50	250	71.4	54	270	77.1
Σ	70	328	100	70	325	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap retensi karyawan (Y), dimana item pernyataan Y1.1 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor 307.item pernyataan Y1.2 berada pada

kategori sangat tinggi dengan skor 312.item pernyataan Y1.3 berada pada kategori tinggi dengan skor 297.item pernyataan Y1.4 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor 328. item pernyataan Y1.5 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor 325. Sehingga dapat disimpulkan bahwa PT Inti Global Laksana Kabupaten Pohuwatomemiliki kemampuan dalam mempertahankan karyawannya.

4.2.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Daftar pertanyaan atau kuisioner merupakan data primer yang sangat menunjang dalam pelaksanaan penelitian. Oleh karena itu, perlu dilakukan uji validitas untuk mengetahui apakah daftar pernyataan yang telah disiapkan dapat mengukur variabel yang akan diukur. Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi antara masing-masing daftar pernyataan dengan skor totalnya.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan itu layak (dapat dipercaya). Untuk uji dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *Cronbach's Alpha* pada hasil output pengujian realibilitas. Pengujian instrumen penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 70 responden.

1. Uji validitas dan reliabilitas variabel Pemberian insentif (X1)

Tabel 4.9Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Pemberian insentif (X1)

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
X1-1	0,527	0,235	Valid	0,679	> 0,6 = reliable
X1-2	0,666	0,235	Valid		
X1-3	0,695	0,235	Valid		

X1-4	0,788	0,235	Valid		
------	-------	-------	-------	--	--

Sumber: Hasil Olahan Data 2023

Tabel 4.9 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel pemberian insentif (X1) semua instrumen menunjukan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien r_{Hitung} untuk seluruh item lebih besar dari r_{table} (0,235) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,679 lebih besar dari 0,6, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel pemberian insentif adalah valid dan reliable.

2. Uji validitas dan reliabilitas variabel Kepuasan Kerja (X2)

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kepuasan kerja (X2)

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r_{Hitung}	r_{table}	Ket	Alpha	Ket
X2-1	0,704	0,235	Valid	0,815	$> 0,6 =$ reliable
X2-2	0,688	0,235	Valid		
X2-3	0,795	0,235	Valid		
X2-4	0,704	0,235	Valid		
X2-5	0,688	0,235	Valid		
X2-6	0,795	0,235	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2023

Tabel 4.10 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel kepuasan kerja(X2) semua instrumen menunjukan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien r_{Hitung} untuk seluruh item lebih besar dari r_{table} (0,235) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,815 lebih besar dari 0,6, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel kepuasan kerja adalah valid dan reliable.

3. Uji validitas dan reliabilitas variabel Retensi karyawan (Y)

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Retensi karyawan(Y)

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
Y1-1	0,686	0,235	Valid	0,708	> 0,6 = reliable
Y1-2	0,776	0,235	Valid		
Y1-3	0,752	0,235	Valid		
Y1-4	0,688	0,235	Valid		
Y1-5	0,540	0,235	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2023

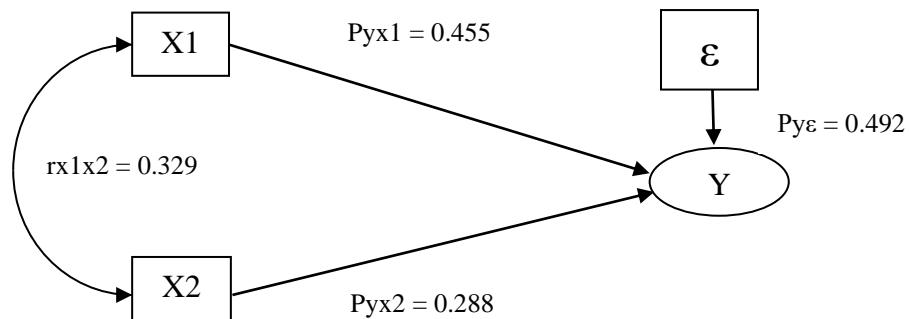
Tabel 4.10 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel retensi karyawan (Y) semua instrumen menunjukan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien r_{Hitung} untuk seluruh item lebih besar dari r_{table} (0,235) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,708 lebih besar dari 0,6, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel retensi karyawan adalah valid dan reliable.

4.2.4 Analisis Data Statistik

Untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif dan kepuasan kerjaterhadap retensi karyawan pada PT Inti Global Laksana Kabupaten Pohuwato, maka berikut ini akan dikemukakan analisis hasil statistik. Hasil analisis tersebut akan diketahui apakah variabel-variabel bebas (independen) memberikan pengaruh yang nyata (signifikan) terhadap variabel terikat (dependen). Hasil olahan data kerangka hubungan kausal antara X1 dan X2 terhadap Y dapat dibuat melalui persamaan struktural sebagai berikut:

$$Y = 0.455X_1 + 0.288X_2 + 0.492\epsilon$$

Untuk mengetahui hubungan antara variabel dapat diketahui dari gambar dibawah ini:



Gambar 4.2Hubungan antar Variabel dan Pengaruh Langsung

Hasil analisis jalur di atas menunjukkan hubungan antara variabel, dimana hubungan antara pemberian insentif (X1) dengan kepuasan kerja(X2) sebesar 0.329 dengan tingkat hubungan rendah atau lemah (*Tabel 3.4 Koefisien Korelasi*). Sedangkan hasil analisis jalur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen diperoleh informasi bahwa besarnya pengaruh pemberian insentif (X1) terhadap retensi karyawan sebesar 0,455 atau 45,5%, dan kepuasan kerja(X2) dengan nilai sebesar 0,288 atau 28,8%.

Pengaruh simultan pemberian insentif (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap retensi karyawan sebesar 0,508 atau 50,8%, sedangkan sisanya sebesar 0,492 atau 49,2% di pengaruh variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.12Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung, Pengaruh Total dan Pengaruh X1 dan X2, terhadap Retensi karyawan (Y)

Variabel	Koefisien Jalur	Kontribusi		Kontribusi Bersama (R^2_{yx1x2})
		Langsung	%	
X1	0.399	0.399	39,9%	

terhadap Y				
X2 terhadap Y	0.594	0.594	59,4%	
ϵ	0.073	0.073	7,3%	
X1 dan X2 terhadap Y				0.927(92,7%)

Sumber : Hasil olahan data 2023

4.2.5 Pengujian Hipotesis

4.2.5.1 Pemberian insentif (X1) dan Kepuasan kerja(X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi karyawan pada PT Inti Global Laksana Kabupaten Pohuwato

Hasil uji statistik pemberian insentif (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan (Y) pada PT Inti Global Laksana Kabupaten Pohuwato dapat dilihat dari Hasil uji F_{hitung} yang menunjukkan hasil sebesar 20,194 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,200 dengan taraf signifikan adalah 0,000. Berdasarkan uji F tersebut menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($20,194 > 3,130$) dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$. Dari hasil olahan data diperoleh nilai sig F sebesar 0,000 dengan nilai probabilitas 0,05. Karena nilai sig < 0,05. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa pemberian insentif (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan pada PT Inti Global Laksana Kabupaten Pohuwato, dapat diterima.

4.2.5.2 Pemberian insentif (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi karyawan (Y) pada PT Inti Global Laksana Kabupaten Pohuwato

Hasil olahan data diperoleh bahwa pemberian insentif (X1) mempunyai nilai koefisien sebesar 0,455 atau 45,5% dengan nilai sig

sebesar 0,000, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau $(0,000 < 0,05)$. Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa pemberian insentif(X1) berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan(Y) pada PT Inti Global Laksana Kabupaten Pohuwato, dapat diterima.

4.2.6 Kepuasan kerja(X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi karyawan(Y)pada PT Inti Global Laksana Kabupaten Pohuwato

Hasil olahan data diperoleh bahwa kepuasan kerja(X2) mempunyai nilai koefisien sebesar 0.288 atau 28,8% dengan nilai sig sebesar 0,006, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau $(0,006 < 0,05)$. Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja(X2) berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawankaryawan(Y) pada PT Inti Global Laksana Kabupaten Pohuwato, dapat diterima.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

4.3.1 Pemberian insentif (X1) dan Kepuasan kerja(X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Retensi Karyawan (Y) pada PT Inti Global Laksana Kabupaten Pohuwato

Besarnya kontribusi pengaruh pemberian insentif(X1) dan kepuasan kerja(X2) terhadap retensi karyawan karyawa(Y) pada PT Inti Global Laksana Kabupaten Pohuwato, dimana bila pemberian insentif dan kepuasan kerja meningkat maka akan meningkatkan retensi karyawankaryawan pada PT Inti Global Laksana Kabupaten Pohuwato.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pemberian insentif merupakan faktor penting dalam meningkatkan retensi karyawan. Pemberian insentif dari PT Inti Global Laksana Kabupaten Pohuwato merupakan keseriusan perusahaan dan komitmen perusahaan pada karyawan agar karyawan lebih bekerja maksimal serta pekerjaan yang dilakukan tidak terbengkalai dan selalu tepat waktu, hal ini juga membuktikan bahwa perusahaan memiliki keseriusan untuk mempertahankan karyawan, agar karyawan tidak meninggalkan perusahaan. Selain itu, karyawan yang bekerja merasakan kepuasan selama bekerja di PT Inti Global Laksana Kabupaten Pohuwato sehingga karyawan memberikan kontribusi yang positif bagi kemajuan perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Handoko (Pratama, Musadieq, & Endang NP, 2015) insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada karyawan agar pekerjaan yang dilaksanakan karyawan dapat sesuai standar atau melebihi standar yang telah ditentukan. Insentif merupakan salah satu bentuk rangsangan atau motivasi yang sengaja diberikan kepada karyawan untuk mendorong semangat kerja karyawan supaya bekerja lebih produktif dan meningkatkan prestasinya dalam mencapai tujuan perusahaan. Pada dasarnya ada dua jenis insentif yakni Insentif Finansial dan Insentif Non Finansial. Insentif finansial merupakan insentif yang diberikan kepada karyawan atas hasil kerja mereka dan biasanya diberikan dalam bentuk uang berupa bonus, komisi, pembagian

laba, pemberian rumah dinas, tunjangan lembur dan tunjangan lainnya (Subianto, 2016).

Menurut Pradipta & Suwandana, (2019:2418) karyawan cenderung menjadi lebih efektif dan produktif dikarenakan karyawan merasa puas dengan hasil kerja yang diberikan organisasi. Karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukannya, maka rasa senang pun akan datang, sehingga akan menimbulkan rasa aman dan nyaman dalam bekerja. Sedangkan, menurut Rivai (2015:146) kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

4.3.2 Pemberian insentif(X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan(Y)pada PT Inti Global Laksana Kabupaten Pohuwato

Pemberian insentif(X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan pada PT Inti Global Laksana Kabupaten Pohuwato, dimana bila pemberian insentif ditingkatkan maka retensi karyawan akan meningkat. Selain itu, pemberian insentif memiliki pengaruh yang tinggi dibanding dengan kepuasan kerja.

Hasil penelitian yang menunjukkan variabel pemberian insentif memiliki pengaruh yang tinggi terhadap retensi karyawan pada PT Inti Global Laksana Kabupaten Pohuwato. Hal ini dikarenakan, PT Inti Global Laksana Kabupaten Pohuwato telah memberikan insentif yang maksimal kepada karyawan sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan.

Adapun pemebriar insentif kepada karyawan terdiri dari insentif akhir tahun, insentif hari raya, dan insentif target tercapai. Hal ini juga telah sesuai dari tanggapan jawabn responden yang berada pada kategori sangat tinggi, yang artinya bahwa Perusahaan memberikan insentif kepada karyawan yang bekerja paruh waktu (*price work*). Perusahaan memberikan bonus kepada karyawan. Perusahaan memberikan komisi kepada karyawan. Perusahaan mendorong karyawan yang lama bekerja untuk mendapat penghasilan yang lebih tinggi.

Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Panggabean (Agustina, Pratiwi, & Hariyani, 2015) bahwa insentif merupakan penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitasnya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Oleh karena itu insentif sebagai bagian dari keuntungan, terutama sekali diberikan kepada pekerja yang bekerja secara baik atau yang berprestasi. Fungsi utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggungjawab dan dorongan kepada karyawan. Insentif menjamin bahwa karyawan akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan tujuan utama pemberian insentif adalah untuk meningkatkan motivasi kerja individu maupun kelompok.

Keberhasilan suatu organisasi dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai adalah cara kerja pegawai itu sendiri dan dukungan juga oleh orang-orang yang berpengaruh penting dalam organisasi tersebut yakni seorang pemimpin. Agar pelaksanaan efektivitas berjalan dengan baik

maka perlu adanya insentif. Hal ini dimaksudkan agar pegawai semangat sehingga efektif dalam bekerja. Insentif yang diberikan perusahaan adalah sebagai salah satu usaha yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan efektivitas pegawai. Pemberian insentif yang tepat disamping untuk meningkatkan kinerja pegawai, dimaksudkan pula untuk membuat pegawai memiliki kesetiaan bekerja di perusahaan dan dapat menstabilkan perputaran tenaga kerja (Peace, 2018).

Menurut Handoko (Pratama, Musadieq, & Endang NP, 2015) insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada karyawan agar pekerjaan yang dilaksanakan karyawan dapat sesuai standar atau melebihi standar yang telah ditentukan. Insentif merupakan salah satu bentuk rangsangan atau motivasi yang sengaja diberikan kepada karyawan untuk mendorong efektivitas kerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Hasil penelitian Pinem, (2015)terdapat juga pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap efektivitas kerja. Dalam pemberian insentif, kadang pihak perusahaan lebih mementingkan jabatan yang lebih tinggi yang disebabkan tingkat pendidikan dan kedekatan dengan pihak top manajemen. Jadi hendaknya hal tersebut dihilangkan agar dapat memberikan semangat dan kegairahan kerja yang baru kepada karyawan dimana insentif yang diberikan juga sama fasilitasnya dengan karyawan yang berada di top manajemen. Karena karyawan merupakan ujung tombak perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja baik untuk karyawan maupun perusahaan itu sendiri.

Hasil penelitian Fedrian, (2016) mengemukakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel insentif terhadap efektivitas kerja pegawai. Apabila terdapat peningkatan insentif pada pegawai, maka efektivitas kerja pegawai mengalami peningkatan. Penelitian Nia, (2014) mengemukakan bahwa terdapat pengaruh variabel insentif terhadap efektivitas kerja pegawai, namun variabel insentif memiliki pengaruh yang kecil terhadap efektivitas kerja pegawai, sehingga dapat dikatakan masih banyak variabel lain yang mempengaruhi efektivitas kerja pegawai. Penelitian Pinem, (2015) mengemukakan bahwa variabel insentif berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan. dengan diberikannya insentif kepada karyawan diharapkan kreatifitas maupun kerjasama antar karyawan dengan karyawan, karyawan dengan top manajemen dapat tercapai. Dengan menerapkan insentif yang disesuaikan dengan keahlian dan disiplin ilmu yang dimiliki karyawan akan lebih mudah untuk dikembangkan dan diberdayagunakan demi kepentingan dan kemajuan perusahaan di masa yang akan datang

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Herman, (2012) menunjukkan pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan.

4.3.3 Kepuasan kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan(Y)pada PT Inti Global Laksana Kabupaten Pohuwato

Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan(Y), dimana bila kepuasan kerja dinaikkan maka retensi

karyawan pada PT Inti Global Laksana Kabupaten Pohuwato akan meningkat. Selain itu, kepuasan kerjamemiliki pengaruh yang rendah dibanding dengan pemberian insentif.

Pengaruh yang rendah tersebut dikarenakan karyawan belum sepenuhnya puas terhadap pekerjaan yang dilakukannya sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Masih terdapatnya ketidak merataan gaji antar karyawan, meskipun perusahaan telah menggap bahwa pemberian gaji itu adil sesuai dengan peraturan perusahaan, karena perusahaan juga memberikan gaji sesuai dengan tingkat pendidikan dan bagian yang ditempatinya. Belum maksimalnya kesempatan promosi yang diberikan oleh PT Inti Global Laksana Kabupaten Pohuwato kepada karyawan yang ingin maju sehingga pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan karyawan belum sepenuhnya memberikan kepuasan. Pengawasan yang ketat dilakukan PT Inti Global Laksana Kabupaten Pohuwato kepada karyawannya agar karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perintah, ketatnya pengawasan tersebut sebagaimana temuan awal penelitian dimana beberapa karyawan yang dikeluarkan karena tidak mampu mengikuti perintah dari atasan.

Rekan kerja pada suatu bagian yang mendukung membuat karyawan senang dan puas dalam bekerja, dikarenakan rekan kerja dapat mendukung satu sama lain dalam melaksanakan pekerjaan pada bagiannya masing-masing. Pada dasarnya kondisi kerja di PT Inti Global Laksana Kabupaten Pohuwato cukup menyenangkan, hal ini terlihat dari temuan awal bahwa

jumlah karyawan yang keluar dari pekerjaannya hanya sebanyak 28 orang karyawan yang berhenti kerja padaperusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Handoko (2014:193) menyatakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan para karyawan memandang pekerjaan mereka. Ketika karyawan memiliki perasaan yang positif mengenai perkerjaannya maka timbul rasa untuk tetap tinggal lebih lama di dalam perusahaan. Faktor kepuasan kerja juga menjadi sorotan penting yang harus dipenuhi. Seorang karyawan pasti ingin memiliki kepuasan dalam pekerjannya akan tetapi terkadang kepuasannya tidak dapat terpenuhi. Ketika karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja maka karyawan tersebut akan bekerja dengan semaksimal mungkin. Individu yang merasa puas dengan pekerjaannya akan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan dan keinginan untuk meninggalkan perusahaan akan semakin rendah

Menurut Robbins (Aprillia, 2018:20) menerangkan kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, atasan, promosi, dan pemberian insentif.

Kepuasan kerja adalah kumpulan dari berbagai macam perasaan dan kepercayaan orang terhadap pekerjaannya pada saat itu. Kepuasan kerja

merupakan hal yang sangat penting sehingga dapat berpengaruh terhadap perilaku karyawan di perusahaan tersebut yang akhirnya dapat menyebabkan tingkat karyawan keluar yang tinggi (Nurisman, 2018:30). Menurut Hasibuan, (2017:202) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sedangkan menurut Martyo, (2013:115) kepuasan kerja adalah salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Penelitian Sumantri, (2022) dimana hasil penelitiannya mengemukakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah di lakukan pada bab sebelumnya terdapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Pemberian inentif (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan (Y) pada PT Inti Global Laksana Kabupaten Pohuwato
2. Pemberian inentif (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan (Y) pada PT Inti Global Laksana Kabupaten Pohuwato
3. Kepuasan kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan (Y) pada PT Inti Global Laksana Kabupaten Pohuwato

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan maka dapat di sarankan sebagai berikut:

1. Disarankan kepada pimpinan PT Inti Global Laksana Kabupaten Pohuwato agar memperhatikan kepuasan kerja karyawan, karena dari hasil penelitian menunjukkan pengaruh yang rendah, dengan cara memberikan gaji atau imbalan yang merata dan adil kepada karyawan, membuka kesempatan promosi kepada karyawan, khususnya karyawan yang lama. Serta, menciptakan kondisi kerja yang kondusif.

2. Disarankan kepada Pimpinan PT Inti Global Laksana Kabupaten Pohuwatoagar tetap memertahankan pemberian insentif kepada karyawan karena dari hasil penlitian menunjukkan pengaruh yang tinggi terhadap retensi karyawan.
3. Disarankan juga kepada peneliti selanjutnya untuk lebih memperdalam kajian tentang retensi karyawan dengan meneliti variabel lain seperti lingkungan kerja dan komptensi karyawan (Pradipta & Suwandana, 2019)

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, B., Pratiwi, D., & Hariyani. (2015). *Pengaruh Gaji, Insentif Dan Jaminan Sosial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Koperasi (Studi Kasus Pada PT Telkomsel Cabang Pangkalpinang)*. *Jurnal Ilmiah Progresif Manajemen Bisnis (JPMB)*, 2(1), 14-27.
- Aprillia, F. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Perceived Organization Support (Pos) Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Retensi Karyawan. *Jurnal Ilmiah Bisnis, Pasar Modal, dan UMKM*, 1(1), 19-26.
- Edwin. (2012). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Retensi Karyawan Pada Pt Lion Wings. *Binus University Repository*, 1-62.
- Handoko,T.Hani.(2014). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P.. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lisdayanti. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan Pada Pt Bumi Sari Prima Pematangsiantar. *Jurnal MAKER*, 1(1), 30-38.
- Maarif, S. M. Dan L. Kartika. 2014. "Manajemen Pelatihan Upaya Mewujudkan Kinerja Unggul Dan Pemahaman Employee Engagement. Ed Ke-1". IPB Press. Bogor
- Martoyo, Susilo. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. BPFE. Yogyakarta.
- Mathis Robert L dan John H. Jackson, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadelidan Bayu. Prawira Hie*, Salemba Empat. Jakarta
- Mayasari, R., Senen, S. H., & Tarmedi, E. (2018). Gambaran Lingkungan Kerja Sosial, Penghargaan Finansial Dan Retensi Karyawan Pada Pt. Baett Mal Abadi Di Cilegon. *Journal of Business Management Education*, 3(1), 32-41.
- Nazir, (2011). MetodePenelitian. Cetakan 6. Bogor: PenerbitGhelia
- Nurisman, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Pengembangan Karyawan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan Generasi Y Di Pt Pamapersada Nusantara. *Jurnal STEI Ekonomi*, 27(2), 26-37.

- Pradipta, P. S., & Suwandana, I. M. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(4), 2409-2438.
- Pratama, M. R., Musadieq, M. A., & Endang NP, M. G. (2015). *Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan Atria Hotel and Conference Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 25(2), 1-6
- Putra, I. B., & Rahyuda, A. G. (2016). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Perceived Organizational Support (Pos) Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(2), 810-837.
- Rivai Zainal, Veithzal. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teorike Praktik*, Jakarta:PT Raja Grafindo Persada.
- Seran, I., Giri, E. E., & Ndoen, L. M. (2018). Pengaruh Kepuasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Retensi Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Surya Bataramahkota Kupang). *Jurnal Bisnis & Manajemen* , 10(1), 44-57.
- Susilo, Andri. (2013). Pengaruh Retensi Karyawan dan Kepuasan Pelanggan Terhadap Kinerja. *Jurnal Studi aAkuntansi dan Bisnis*. 1(3), pp: 247-262
- Subianto, M. (2016). *Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Serba Mulia Auto Di Kabupaten Kutai Barat*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(3), 699.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.
- Tanjung, D. S., & Syahreza, D. S. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Retensi Karyawan Pada Raz Hotel And Convention Jl. Dr. Mansyur No. 168 Medan. *JURNAL PLANS: Penelitian Ilmu Manajemen & Bisnis*, 12(1), 51-59

Lampiran1 :Kuisisioner/AngketPenelitian

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/i

Di

Tempat

Dengan hormat,

Disela-sela kesibukan Bapak/Ibu sdr(i), perkenankan kami memohon bantuan untuk meluangkan sedikit waktu guna mengisi kuisisioner/angket yang telah kami sediakan. Kuisisioner/angket ini di buat semata-mata untuk kepentingan ilmiah dalam rangka penyusunan Tugas Akhir (Skripsi) yang merupakan syarat kelulusan Program S1 Manajemen, Universitas Ichsan Gorontalo.

Kuisisioner ini di maksud untuk mengetahui bagaimana **“Pengaruh Pemberian Insentif dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan Pada PT. Inti Global Laksana Kabupaten Pohuwato”**. Kerahasiaan data penelitian akan di jamin dan peneliti mengharapkan informasi dan jawaban yang sesungguhnya dari Bapak/ibu sdr(i).

Atas kesediaan dan kerja sama anda, kami ucapkanterimakasih.

Hormat Saya

Penulis

KUISIONER PENELITIAN

A. Data Respondent Dan Petunjuk Pengisian Kuisioner

1. Data Responden

Identitas Responden:

a. Jeniskelamin :

Pria :

Wanita :

b. Usia :

c. Tingkat Pendidikan:

SLTA :

Diploma :

Sarjana :

Magister :

d. Lama Bekerja :

< 1 Tahun : 5> tahun :

1 – 2 Tahun :

3 – 4 tahun :

2. Petunjuk pengisian kuisioner

Isilah daftar pernyataan berikut sesuai dengan pendapat dan dengan memberikan tanda cek list (✓) pada kolom yang tersedia.

B. DAFTAR PERNYATAAN KUESIONER

PEMBERIAN INSENTIF(X1)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Perusahaan memberikan insentif kepada karyawan yang bekerja paruh waktu (<i>pricework</i>)					
2	Perusahaan memberikan bonus kepada karyawan					
3	Perusahaan memberikan komisi kepada karyawan					

4	Perusahaan mendorong karyawan yang lama bekerja untuk mendapat penghasilan yang lebih tinggi						
---	--	--	--	--	--	--	--

KEPUASAN KERJA (X2)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Pekerjaan Bapak/ibu saat ini yang diberikan sudah sesuai dengan harapan					
2	Gaji atau imbalan yang diberikan saat ini menurut bapak/ibu sudah adil dan sesuai					
3	Di tempat kerja bapak/ibu memberikan kesempatan promosi pada karyawan					
4	Ditempat kerja bapak/ibu telah dilakukan pengawasan yang wajar kepada karyawan					
5	Bapak/ibu memiliki rekan kerja yang baik dan salin membantu					
6	Kondisi kerja di tempat kerja bapak/ibu membuat pekerjaan lebih mudah dan nyaman dilakukan					

RETENSI KARYAWAN(Y)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Komponen organisasi yang mendukung di tempat kerja membuat bapak/ibu bertahan dan tidak mau meninggalkan tempat kerja					
2	Ditempat kerja memberikan peluang kariR sehingga bapak/ibu bertahan					

3	Ditempat kerja memberikan penghargaan kepada bapak/ibu					
4	Ditempat kerja bapak/ibu telah memiliki rancangan tugas atau pekerjaan yang jelas					
5	Bapak/ibu bertahan di tempat kerja karena memiliki hubungan baik dengan karyawan lainnya					

Lampiran 2. Data Ordinal dan Data Interval

Data Ordinal Variabel Pemberian Incentif(X1)

No. Resp	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Toatl_X1
1	5	5	5	5	20
2	5	5	5	5	20
3	5	5	5	5	20
4	5	5	5	5	20
5	5	5	5	5	20
6	5	5	5	5	20
7	5	5	5	5	20
8	5	5	5	5	20
9	5	5	5	4	19
10	5	5	5	5	20
11	5	5	5	5	20
12	5	5	5	5	20
13	5	5	5	5	20
14	5	5	5	5	20
15	5	5	5	5	20
16	5	5	5	5	20
17	5	5	5	5	20
18	5	5	5	5	20
19	5	5	5	5	20
20	5	5	5	5	20
21	5	5	5	5	20
22	5	5	5	5	20
23	5	5	5	5	20
24	5	5	5	5	20
25	5	5	3	5	18
26	5	4	2	5	16
27	5	4	5	4	18
28	5	4	5	4	18
29	5	4	5	5	19
30	4	4	4	5	17
31	3	4	4	5	16
32	3	5	5	5	18
33	2	5	3	5	15
34	5	5	2	2	14
35	5	5	5	3	18
36	5	5	4	4	18

37	5	3	5	4	17
38	4	4	5	5	18
39	4	4	5	3	16
40	2	4	5	4	15
41	3	5	5	5	18
42	3	5	5	4	17
43	2	5	5	5	17
44	5	5	5	4	19
45	5	4	5	4	18
46	4	5	4	3	16
47	4	5	4	3	16
48	4	3	3	1	11
49	5	4	2	3	14
50	5	3	5	2	15
51	5	5	5	5	20
52	4	5	5	5	19
53	5	5	5	5	20
54	5	4	5	3	17
55	5	5	5	5	20
56	5	5	5	5	20
57	5	5	5	5	20
58	5	5	5	5	20
59	5	5	5	5	20
60	5	5	5	5	20
61	5	5	5	5	20
62	5	5	5	5	20
63	5	5	5	5	20
64	5	5	5	5	20
65	5	5	4	4	18
66	5	5	5	5	20
67	5	5	5	5	20
68	5	5	5	5	20
69	4	4	4	4	16
70	5	5	5	5	

Data Interval Variabel Pemberian Insentif (X1)

Succesive Interval

2.108	2.073	3.938	2.173	10.292
1.000	2.073	3.938	2.823	9.834
1.636	3.604	3.938	4.124	13.302
1.636	3.604	3.938	2.823	12.002
1.000	3.604	3.938	4.124	12.665
3.529	3.604	3.938	2.823	13.894
3.529	2.073	3.938	2.823	12.363
2.108	3.604	2.517	2.173	10.402
2.108	3.604	2.517	2.173	10.402
2.108	1.000	2.101	1.000	6.209
3.529	2.073	1.702	2.173	9.477
3.529	1.000	3.938	1.614	10.081
3.529	3.604	3.938	4.124	15.194
2.108	3.604	3.938	4.124	13.773
3.529	3.604	3.938	4.124	15.194
3.529	2.073	3.938	2.173	11.712
3.529	3.604	3.938	4.124	15.194
3.529	3.604	3.938	4.124	15.194
3.529	3.604	3.938	4.124	15.194
3.529	3.604	3.938	4.124	15.194
3.529	3.604	3.938	4.124	15.194
3.529	3.604	3.938	4.124	15.194
3.529	3.604	3.938	4.124	15.194
3.529	3.604	3.938	4.124	15.194
3.529	3.604	3.938	4.124	15.194
3.529	3.604	3.938	4.124	15.194
3.529	3.604	3.938	4.124	15.194
2.108	2.073	2.517	2.823	9.521
3.529	3.604	3.938	4.124	15.194

Data Ordinal Variabel Kepuasan Kerja(X2)

No. Resp	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Total_X2
1	5	5	5	5	5	5	30
2	5	5	5	5	5	5	30
3	5	5	5	5	5	5	30
4	5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	5	30
6	5	5	5	5	5	5	30
7	5	5	5	5	5	5	30
8	5	5	5	5	5	5	30
9	5	5	5	5	5	5	30
10	4	4	4	4	4	4	24
11	5	5	5	5	5	5	30
12	5	5	5	5	5	5	30
13	5	5	5	5	5	5	30
14	5	5	5	5	5	5	30
15	5	5	5	5	5	5	30
16	5	5	5	5	5	5	30
17	5	5	5	5	5	5	30
18	5	5	5	5	5	5	30
19	5	5	5	5	5	5	30
20	5	5	5	5	5	5	30
21	5	5	5	5	5	5	30
22	5	5	5	5	5	5	30
23	5	5	5	5	5	5	30
24	3	3	3	3	3	3	18
25	5	3	5	5	3	5	26
26	5	4	4	5	4	4	26
27	5	4	4	5	4	4	26
28	3	5	5	3	5	5	26
29	4	5	4	4	5	4	26
30	4	5	3	4	5	3	24
31	5	5	5	5	5	5	30
32	5	5	2	5	5	2	24
33	4	4	1	4	4	1	18
34	5	3	3	5	3	3	22
35	4	3	5	4	3	5	24
36	5	5	4	5	5	4	28
37	5	5	5	5	5	5	30
38	5	5	1	5	5	1	22

39	3	2	4	3	2	4	18
40	3	4	5	3	4	5	24
41	3	5	4	3	5	4	24
42	5	5	4	5	5	4	28
43	4	3	5	4	3	5	24
44	4	4	2	4	4	2	20
45	4	4	1	4	4	1	18
46	4	5	2	4	5	2	22
47	5	5	3	5	5	3	26
48	5	3	5	5	3	5	26
49	5	4	5	5	4	5	28
50	5	4	5	5	4	5	28
51	5	5	5	5	5	5	30
52	3	4	3	3	4	3	20
53	5	5	4	5	5	4	28
54	5	5	5	5	5	5	30
55	4	3	4	4	3	4	22
56	5	5	5	5	5	5	30
57	5	3	4	5	3	4	24
58	5	3	4	5	3	4	24
59	5	5	5	5	5	5	30
60	5	5	5	5	5	5	30
61	5	5	5	5	5	5	30
62	4	4	4	4	4	4	24
63	5	5	5	5	5	5	30
64	5	3	4	5	3	4	24
65	5	5	4	5	5	4	28
66	5	3	4	5	3	4	24
67	5	5	5	5	5	5	30
68	5	5	5	5	5	5	30
69	5	5	5	5	5	5	30
70	5	4	5	5	4	5	28

Data Interval Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Successive Interval

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Total
3.292	4.142	3.808	3.292	4.142	3.808	22.483
3.292	4.142	3.808	3.292	4.142	3.808	22.483
3.292	4.142	3.808	3.292	4.142	3.808	22.483
3.292	4.142	3.808	3.292	4.142	3.808	22.483
3.292	4.142	3.808	3.292	4.142	3.808	22.483
3.292	4.142	3.808	3.292	4.142	3.808	22.483
3.292	4.142	3.808	3.292	4.142	3.808	22.483
3.292	4.142	3.808	3.292	4.142	3.808	22.483
3.292	4.142	3.808	3.292	4.142	3.808	22.483
3.292	4.142	3.808	3.292	4.142	3.808	22.483
3.292	4.142	3.808	3.292	4.142	3.808	22.483
1.859	2.911	2.555	1.859	2.911	2.555	14.649
3.292	4.142	3.808	3.292	4.142	3.808	22.483
3.292	4.142	3.808	3.292	4.142	3.808	22.483
3.292	4.142	3.808	3.292	4.142	3.808	22.483
3.292	4.142	3.808	3.292	4.142	3.808	22.483
3.292	4.142	3.808	3.292	4.142	3.808	22.483
3.292	4.142	3.808	3.292	4.142	3.808	22.483
3.292	4.142	3.808	3.292	4.142	3.808	22.483
3.292	4.142	3.808	3.292	4.142	3.808	22.483
3.292	4.142	3.808	3.292	4.142	3.808	22.483
3.292	4.142	3.808	3.292	4.142	3.808	22.483
3.292	4.142	3.808	3.292	4.142	3.808	22.483
3.292	4.142	3.808	3.292	4.142	3.808	22.483
3.292	4.142	3.808	3.292	4.142	3.808	22.483
3.292	4.142	3.808	3.292	4.142	3.808	22.483
3.292	4.142	3.808	3.292	4.142	3.808	22.483
3.292	4.142	3.808	3.292	4.142	3.808	22.483
1.000	2.168	1.961	1.000	2.168	1.961	10.259
3.292	2.168	3.808	3.292	2.168	3.808	18.535
3.292	2.911	2.555	3.292	2.911	2.555	17.514
3.292	2.911	2.555	3.292	2.911	2.555	17.514
1.000	4.142	3.808	1.000	4.142	3.808	17.900
1.859	4.142	2.555	1.859	4.142	2.555	17.112
1.859	4.142	1.961	1.859	4.142	1.961	15.925
3.292	4.142	3.808	3.292	4.142	3.808	22.483
3.292	4.142	1.587	3.292	4.142	1.587	18.041
1.859	2.911	1.000	1.859	2.911	1.000	11.540
3.292	2.168	1.961	3.292	2.168	1.961	14.842
1.859	2.168	3.808	1.859	2.168	3.808	15.670
3.292	4.142	2.555	3.292	4.142	2.555	19.977
3.292	4.142	3.808	3.292	4.142	3.808	22.483
3.292	4.142	1.000	3.292	4.142	1.000	16.867

1.000	1.000	2.555	1.000	1.000	2.555	9.110
1.000	2.911	3.808	1.000	2.911	3.808	15.437
1.000	4.142	2.555	1.000	4.142	2.555	15.394
3.292	4.142	2.555	3.292	4.142	2.555	19.977
1.859	2.168	3.808	1.859	2.168	3.808	15.670
1.859	2.911	1.587	1.859	2.911	1.587	12.714
1.859	2.911	1.000	1.859	2.911	1.000	11.540
1.859	4.142	1.587	1.859	4.142	1.587	15.176
3.292	4.142	1.961	3.292	4.142	1.961	18.790
3.292	2.168	3.808	3.292	2.168	3.808	18.535
3.292	2.911	3.808	3.292	2.911	3.808	20.021
3.292	2.911	3.808	3.292	2.911	3.808	20.021
3.292	4.142	3.808	3.292	4.142	3.808	22.483
1.000	2.911	1.961	1.000	2.911	1.961	11.744
3.292	4.142	2.555	3.292	4.142	2.555	19.977
3.292	4.142	3.808	3.292	4.142	3.808	22.483
1.859	2.168	2.555	1.859	2.168	2.555	13.164
3.292	4.142	3.808	3.292	4.142	3.808	22.483
3.292	2.168	2.555	3.292	2.168	2.555	16.029
3.292	2.168	2.555	3.292	2.168	2.555	16.029
3.292	4.142	3.808	3.292	4.142	3.808	22.483
3.292	4.142	3.808	3.292	4.142	3.808	22.483
3.292	4.142	3.808	3.292	4.142	3.808	22.483
1.859	2.911	2.555	1.859	2.911	2.555	14.649
3.292	4.142	3.808	3.292	4.142	3.808	22.483
3.292	2.168	2.555	3.292	2.168	2.555	16.029
3.292	4.142	2.555	3.292	4.142	2.555	19.977
3.292	2.168	2.555	3.292	2.168	2.555	16.029
3.292	4.142	3.808	3.292	4.142	3.808	22.483
3.292	4.142	3.808	3.292	4.142	3.808	22.483
3.292	4.142	3.808	3.292	4.142	3.808	22.483
3.292	2.911	3.808	3.292	2.911	3.808	20.021

Data Ordinal Variabel Retensi Karyawan(Y)

No. Resp	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Total_Y
1	5	5	5	5	5	25
2	5	5	5	5	5	25
3	5	5	5	5	5	25
4	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	4	24
6	5	5	5	5	5	25
7	5	5	5	5	5	25
8	5	5	5	5	5	25
9	5	5	5	5	5	25
10	5	5	5	5	5	25
11	5	5	5	5	5	25
12	5	5	5	5	5	25
13	5	5	5	5	5	25
14	5	5	5	5	5	25
15	5	5	5	5	5	25
16	5	5	5	5	5	25
17	5	5	5	5	5	25
18	5	5	5	5	5	25
19	5	5	5	5	5	25
20	5	5	5	5	5	25
21	5	5	5	5	5	25
22	5	5	5	5	5	25
23	5	5	5	5	5	25
24	5	5	5	5	5	25
25	5	3	3	4	3	18
26	5	4	3	5	4	21
27	5	5	4	5	5	24
28	4	4	4	4	5	21
29	4	3	4	4	5	20
30	4	3	5	4	5	21
31	3	4	5	5	4	21
32	2	5	5	4	4	20
33	1	4	4	4	4	17
34	3	3	4	4	5	19
35	4	2	4	4	5	19
36	5	2	4	5	3	19
37	4	4	4	5	4	21
38	3	4	3	5	5	20

39	2	4	1	5	5	17
40	5	5	3	3	5	21
41	3	5	1	4	5	18
42	4	3	3	4	3	17
43	2	3	2	4	4	15
44	3	5	2	4	5	19
45	3	3	3	4	5	18
46	4	4	3	5	5	21
47	5	5	1	5	5	21
48	5	5	3	5	5	23
49	5	3	3	5	5	21
50	5	2	4	4	2	17
51	4	5	5	5	5	24
52	5	5	5	5	5	25
53	5	5	5	5	5	25
54	4	4	4	4	5	21
55	5	5	5	5	5	25
56	5	5	5	5	5	25
57	4	4	5	4	5	22
58	5	5	5	5	5	25
59	5	5	4	4	4	22
60	5	4	5	3	3	20
61	5	5	5	5	5	25
62	5	5	4	5	3	22
63	5	5	5	5	5	25
64	5	5	5	5	5	25
65	5	5	5	5	3	23
66	5	5	5	5	5	25
67	5	5	5	5	5	25
68	4	5	5	5	5	24
69	5	5	5	5	5	25
70	5	3	3	4	3	18

Data Interval Variabel Retensi Karyawan(Y)

Succesive Interval

Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Total
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	19.252
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	19.252
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	19.252
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	19.252
4.105	3.696	3.752	3.761	2.517	17.831
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	19.252
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	19.252
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	19.252
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	19.252
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	19.252
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	19.252
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	19.252
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	19.252
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	19.252
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	19.252
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	19.252
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	19.252
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	19.252
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	19.252
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	19.252
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	19.252
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	19.252
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	19.252
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	19.252
4.105	1.801	2.013	2.188	1.902	12.009
4.105	2.418	2.013	3.761	2.517	14.815
4.105	3.696	2.563	3.761	3.938	18.063
2.803	2.418	2.563	2.188	3.938	13.910
2.803	1.801	2.563	2.188	3.938	13.293
2.803	1.801	3.752	2.188	3.938	14.482
2.222	2.418	3.752	3.761	2.517	14.670
1.702	3.696	3.752	2.188	2.517	13.856
1.000	2.418	2.563	2.188	2.517	10.686
2.222	1.801	2.563	2.188	3.938	12.712
2.803	1.000	2.563	2.188	3.938	12.492
4.105	1.000	2.563	3.761	1.902	13.330
2.803	2.418	2.563	3.761	2.517	14.063
2.222	2.418	2.013	3.761	3.938	14.353

1.702	2.418	1.000	3.761	3.938	12.820
4.105	3.696	2.013	1.000	3.938	14.752
2.222	3.696	1.000	2.188	3.938	13.044
2.803	1.801	2.013	2.188	1.902	10.708
1.702	1.801	1.532	2.188	2.517	9.742
2.222	3.696	1.532	2.188	3.938	13.576
2.222	1.801	2.013	2.188	3.938	12.163
2.803	2.418	2.013	3.761	3.938	14.934
4.105	3.696	1.000	3.761	3.938	16.500
4.105	3.696	2.013	3.761	3.938	17.514
4.105	1.801	2.013	3.761	3.938	15.619
4.105	1.000	2.563	2.188	1.000	10.856
2.803	3.696	3.752	3.761	3.938	17.950
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	19.252
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	19.252
2.803	2.418	2.563	2.188	3.938	13.910
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	19.252
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	19.252
2.803	2.418	3.752	2.188	3.938	15.099
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	19.252
4.105	3.696	2.563	2.188	2.517	15.069
4.105	2.418	3.752	1.000	1.902	13.176
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	19.252
4.105	3.696	2.563	3.761	1.902	16.026
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	19.252
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	19.252
4.105	3.696	3.752	3.761	1.902	17.215
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	19.252
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	19.252
2.803	3.696	3.752	3.761	3.938	17.950
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	19.252
4.105	1.801	2.013	2.188	1.902	12.009

Lampiran 3. Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel Pemberian Incentif (X1)

Frequency Table

X1_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	4.3	4.3	4.3
	3.00	4	5.7	5.7	10.0
	4.00	8	11.4	11.4	21.4
	5.00	55	78.6	78.6	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X1_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	4.3	4.3	4.3
	4.00	13	18.6	18.6	22.9
	5.00	54	77.1	77.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X1_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	4.3	4.3	4.3
	3.00	3	4.3	4.3	8.6
	4.00	7	10.0	10.0	18.6
	5.00	57	81.4	81.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X1_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.4	1.4	1.4
	2.00	2	2.9	2.9	4.3
	3.00	6	8.6	8.6	12.9
	4.00	11	15.7	15.7	28.6
	5.00	50	71.4	71.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Variabel Kepuasan Kerja(X2)

X2_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	8.6	8.6	8.6
	4.00	11	15.7	15.7	24.3
	5.00	53	75.7	75.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X2_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.4	1.4	1.4
	3.00	11	15.7	15.7	17.1
	4.00	12	17.1	17.1	34.3
	5.00	46	65.7	65.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X2_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	3	4.3	4.3	4.3
	2.00	3	4.3	4.3	8.6
	3.00	5	7.1	7.1	15.7
	4.00	16	22.9	22.9	38.6
	5.00	43	61.4	61.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X2_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	8.6	8.6	8.6
	4.00	11	15.7	15.7	24.3
	5.00	53	75.7	75.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X2_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.4	1.4	1.4
	3.00	11	15.7	15.7	17.1
	4.00	12	17.1	17.1	34.3
	5.00	46	65.7	65.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X2_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	3	4.3	4.3	4.3
	2.00	3	4.3	4.3	8.6
	3.00	5	7.1	7.1	15.7
	4.00	16	22.9	22.9	38.6
	5.00	43	61.4	61.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Variabel Retensi Karyawan (Y)

Y1_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.4	1.4	1.4
	2.00	3	4.3	4.3	5.7
	3.00	6	8.6	8.6	14.3
	4.00	11	15.7	15.7	30.0
	5.00	49	70.0	70.0	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Y1_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	4.3	4.3	4.3
	3.00	9	12.9	12.9	17.1
	4.00	11	15.7	15.7	32.9
	5.00	47	67.1	67.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Y1_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	3	4.3	4.3	4.3
	2.00	2	2.9	2.9	7.1
	3.00	10	14.3	14.3	21.4
	4.00	12	17.1	17.1	38.6
	5.00	43	61.4	61.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Y1_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	2.9	2.9	2.9
	4.00	18	25.7	25.7	28.6
	5.00	50	71.4	71.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Y1_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.4	1.4	1.4
	3.00	7	10.0	10.0	11.4
	4.00	8	11.4	11.4	22.9
	5.00	54	77.1	77.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Lampiran 4. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Pemberian Insentif X1)

```
DATASET ACTIVATE DataSet1.  
DATASET CLOSE DataSet0.  
CORRELATIONS  
  /VARIABLES=X1_1 X1_2 X1_3 X1_4 TOTAL_X1  
  /PRINT=TWOTAIL NOSIG  
  /MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

Correlations

		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	TOTAL_X1
X1_1	Pearson Correlation	1	.146	.151	.089	.527**
	Sig. (2-tailed)		.228	.211	.464	.000
	N	70	70	70	70	69
X1_2	Pearson Correlation	.146	1	.252*	.554**	.666**
	Sig. (2-tailed)	.228		.035	.000	.000
	N	70	70	70	70	69
X1_3	Pearson Correlation	.151	.252*	1	.429**	.695**
	Sig. (2-tailed)	.211	.035		.000	.000
	N	70	70	70	70	69
X1_4	Pearson Correlation	.089	.554**	.429**	1	.788**
	Sig. (2-tailed)	.464	.000	.000		.000
	N	70	70	70	70	69
TOTAL_X1	Pearson Correlation	.527**	.666**	.695**	.788**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	69	69	69	69	69

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

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

```
RELIABILITY
/VARIABLES=x1_1 x1_2 x1_3 x1_4
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	70	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	70	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.679	4

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (X2)

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=X2_1 X2_2 X2_3 X2_4 X2_5 X2_6 TOTAL_X2
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

Correlations

		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2_6	TOTAL_X2
X2_1	Pearson Correlation	1	.364**	.355**	1.000*	.364**	.355**	.704**
	Sig. (2-tailed)		.002	.003	.000	.002	.003	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70
X2_2	Pearson Correlation	.364**	1	.219	.364**	1.000*	.219	.688**
	Sig. (2-tailed)	.002		.069	.002	.000	.069	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70
X2_3	Pearson Correlation	.355**	.219	1	.355**	.219	1.000**	.795**
	Sig. (2-tailed)	.003	.069		.003	.069	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70
X2_4	Pearson Correlation	1.000*	.364**	.355**	1	.364**	.355**	.704**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.003		.002	.003	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70
X2_5	Pearson Correlation	.364**	1.000*	.219	.364**	1	.219	.688**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.069	.002		.069	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70
X2_6	Pearson Correlation	.355**	.219	1.000*	.355**	.219	1	.795**
	Sig. (2-tailed)	.003	.069	.000	.003	.069		.000
	N	70	70	70	70	70	70	70
TOTAL_X2	Pearson Correlation	.704**	.688**	.795**	.704**	.688**	.795**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70

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

```
RELIABILITY
/VARIABLES=X2_1 X2_2 X2_3 X2_4 X2_5 X2_6
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	70	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	70	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.815	6

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Retensi Karyawan (Y)

CORRELATIONS

```
/VARIABLES=Y1_1 Y1_2 Y1_3 Y1_4 Y1_5 TOTAL_Y
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

Correlations

		Y1_1	Y1_2	Y1_3	Y1_4	Y1_5	TOTAL_Y
Y1_1	Pearson Correlation	1	.345**	.461**	.406**	.046	.686**
	Sig. (2-tailed)		.003	.000	.000	.704	.000
	N	70	70	70	70	70	70
Y1_2	Pearson Correlation	.345**	1	.390**	.503**	.488**	.776**
	Sig. (2-tailed)	.003		.001	.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70
Y1_3	Pearson Correlation	.461**	.390**	1	.360**	.168	.752**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.002	.165	.000
	N	70	70	70	70	70	70
Y1_4	Pearson Correlation	.406**	.503**	.360**	1	.348**	.688**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002		.003	.000
	N	70	70	70	70	70	70
Y1_5	Pearson Correlation	.046	.488**	.168	.348**	1	.540**
	Sig. (2-tailed)	.704	.000	.165	.003		.000
	N	70	70	70	70	70	70
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.686**	.776**	.752**	.688**	.540**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	70	70	70	70	70	70

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

```
RELIABILITY
/VARIABLES=Y1_1 Y1_2 Y1_3 Y1_4 Y1_5
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Cases	Valid	100.0
	Excluded ^a	.0
	Total	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.708	5

Lampiran 5. UjiHipotesis

UjiKorelasiAntarVariabel

```
DATASET ACTIVATE DataSet0.  
CORRELATIONS  
  /VARIABLES=X1 X2  
  /PRINT=TWOTAIL NOSIG  
  /MISSING=PAIRWISE.
```

\Correlations

		PemberianInsentfi	KepuasanKerja	RetensiKaryawan
PemberianInsentfi	Pearson Correlation	1	.329**	.550**
	Sig. (2-tailed)		.005	.000
	N	70	70	70
KepuasanKerja	Pearson Correlation	.329**	1	.438**
	Sig. (2-tailed)	.005		.000
	N	70	70	70
RetensiKaryawan	Pearson Correlation	.550**	.438**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	70	70	70

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

```

REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X1 X2.

```

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KepuasanKerja, PemberianInsentif ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: RetensiKaryawan

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.713 ^a	.508	.457	2.39774

a. Predictors: (Constant), KepuasanKerja, PemberianInsentif

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	232.198	2	116.099	20.194	.000 ^b
	Residual	385.194	67	5.749		
	Total	617.393	69			

a. Dependent Variable: RetensiKaryawan

b. Predictors: (Constant), KepuasanKerja, PemberianInsentif

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients			t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.540	2.084	1.699	.094
	PemberianInsentif	.644	.145		
	KepuasanKerja	.226	.080		

a. Dependent Variable: RetensiKaryawan

Lampiran 6. R Tabeldan F Tabel

R-Tabel

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

F-Tabel

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.98	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78