

SKRIPSI

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP RETENSI PEGAWAI NON ASN PADA KANTOR DINAS
PENDIDIKAN PROVINSI SULAWESI SELATAN**



**ISMI UMMUL HUSNA
1910421143**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS FAJAR
MAKASSAR
2023**

SKRIPSI

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP RETENSI PEGAWAI NON ASN PADA KANTOR DINAS
PENDIDIKAN PROVINSI SULAWESI SELATAN**



Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Sarjana pada Program Studi Manajemen

**ISMI UMMUL HUSNA
1910421143**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS FAJAR
MAKASSAR
2023**

SKRIPSI

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP RETENSI PEGAWAI NON ASN PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN PROVINSI SULAWESI SELATAN

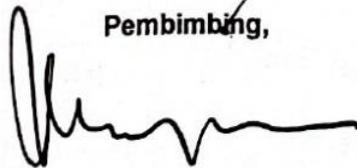
Disusun dan diajukan oleh

ISMI UMMUL HUSNA
1910421143

Telah Dipertahankan Dihadapan Tim Penguji Seminar Hasil/Skripsi
Pada Tanggal **27 September 2023** Dan Dinyatakan Lulus

Makassar, 27 September 2023
Disetujui Oleh,

Pembimbing,



Dr. Muliyadi Hamid, S.E., M.Si.

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial
Universitas Fajar



Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E.

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial
Universitas Fajar



Dr. Kusmanzar, S.Sos., M.I.Kom.
UNIVERSITAS FAJAR
EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

SKRIPSI

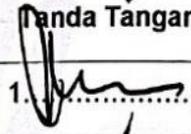
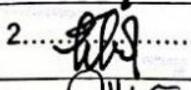
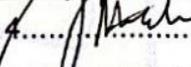
PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP RETENSI PEGAWAI NON ASN PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN PROVINSI SULAWESI SELATAN

disusun dan diajukan oleh

ISMI UMMUL HUSNA
1910421143

telah dipertahankan dalam sidang Ujian Skripsi
Pada Tanggal 27 September 2023 dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,
Dewan Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Mulyadi Hamid, S.E., M.Si.	Ketua	1. 
2.	Dr. Nurmadhani Fitri Suyuthi, S.E., M.Si.	Anggota	2. 
3.	Ilham Safar, S.M., M.M.	Anggota	3. 
4.	Dr. Jamaluddin Sawaji, S.E., MPM.	Anggota	4. 

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-ilmu Sosial
Universitas Fajar


Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E.
PRODI MANAJEMEN

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

NAMA : ISMI UMMUL HUSNA
NIM : 1910421143
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul **"PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP RETENSI PEGAWAI NON ASN PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN PROVINSI SULAWESI SELATAN"** adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur plagiasi, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 Ayat 2 dan Pasal 70).

Makassar, 27 September 2023

Yang Membuat Pernyataan,



Ismi Ummul Husna

PRAKATA

Dengan memanjatkan puja syukur Allah SWT, yang memberikan penulis kesehatan dan hidayah dalam penyelesaian skripsi ini. Penyelesaian skripsi ini merupakan salah satu syarat dalam mendapatkan gelar sarjana di Universitas Fajar dengan program studi manajemen. Adapun judul skripsi penulis yaitu **“PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP RETENSI PEGAWAI NON ASN PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN PROVINSI SULAWESI SELATAN”**

Ada banyak pihak yang terlibat dan ikut membantu dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada kedua Orang tua Ibu Dra. Hj. Maswaty M, M.Si dan Bapak Drs. H. Sirajuddin dan juga saudara-saudari penulis yang tak henti-hentinya mendoakan, memberikan dukungan serta motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal penelitian ini dengan baik. Penulis juga ingin memberikan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Mulyadi Hamid, S.E., M.Si, selaku Rektor Universitas Fajar sekaligus Dosen Pembimbing Tugas Akhir Penulis yang senantiasa membimbing, memberikan arahan dan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Ibu Dr. Hj. Yusmanizar, S.Sos., M.I.Kom, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Fajar.
3. Bapak Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Fajar.
4. Bapak Syamsul Riyadi S.M., M.M, selaku Dosen Penasehat Akademik Penulis.
5. Ibu Nasyirah Nurdin, S.M., M.M, selaku Sekertaris Program Studi Manajemen Universitas Fajar yang selalu membantu penulis dalam urusan administrasi.

6. Dosen-dosen Program Studi Manajemen Universitas Fajar yang telah memberikan sangat banyak ilmu yang bermanfaat kepada penulis.
7. Mona, Nunu, Mila, Tini, Fika, Anggi, Cici sebagai teman-teman terdekat penulis yang senantiasa memberi dukungan dan juga teman-teman Manajemen 5.
8. Dan seluruh pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari masih terdapat banyak kekurangan pada skripsi ini oleh karena itu diharapkan saran dan masukan yang dapat bermanfaat bagi penulis kedepannya. Penulis juga berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca untuk pengembangan ilmu pengetahuan.

Makassar, 27 September 2022

Ismi Ummul Husna

ABSTRAK

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP RETENSI PEGAWAI NON ASN PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN PROVINSI SULAWESI SELATAN

**Ismi Ummul Husna
Mulyadi Hamid**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap retensi pegawai non asn pada kantor dinas pendidikan provinsi sulawesi selatan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan regresi linear berganda. Penelitian ini menargetkan populasi seluruh pegawai non asn dengan sampel yang diambil menggunakan teknik sampling jenuh yang berjumlah 47 pegawai/responden. Proses pengumpulan data melibatkan penggunaan observasi dan pembagian kuesioner, yang selanjutnya dianalisis menggunakan aplikasi SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa t hitung komitmen organisasi adalah 4.477 dengan nilai signifikansi 0.000, hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi pegawai. Kemudian t hitung budaya organisasi adalah sebesar 2.075 dan nilai signifikansi 0.044, hal ini menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi pegawai. Serta dari hasil uji (F) menunjukkan komitmen organisasi (X1) dan budaya organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi pegawai (Y).

Kata Kunci :Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Retensi Pegawai.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON RETENTION OF NON ASN EMPLOYEES AT THE SOUTH SULAWESI PROVINCIAL EDUCATION OFFICE.

**Ismi Ummul Husna
Mulyadi Hamid**

The aim of this research is to determine the influence of organizational commitment and organizational culture on the retention of non-ASN employees at the South Sulawesi provincial education office. The method used in this research is a quantitative method using multiple linear regression. This research targets the population of all non-ASN employees with a sample taken using a saturated sampling technique totaling 47 employees/ respondents. The data collection process involves the use of observation and distribution of questionnaires, which are then analyzed using the SPSS application. The results of this research show that the t count for organizational commitment is 4.477 with a significance value of 0.000, this shows that organizational commitment has a positive and significant effect on employee retention. Then the calculated t for organizational culture is 2.075 and the significance value is 0.044, this shows that organizational culture has a positive and significant effect on employee retention. And the test results (F) show that organizational commitment (X1) and organizational culture (X2) have a positive and significant effect on employee retention (Y).

Keywords : Organizational Commitment, Organizational Culture, Employee Retention

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	v
PRAKATA	vi
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.4.1. Manfaat Teoritis.....	6
1.4.2. Manfaat Praktis.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Manajemen.....	8
2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.3 Komitmen Organisasi.....	11
2.4 Budaya Organisasi.....	16
2.5 Retensi Karyawan.....	20
2.6 Tinjauan Empiris.....	22
2.7 Kerangka Pikir.....	27
2.8 Definisi Operasional.....	27
2.9 Hipotesis.....	28
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	29
3.1 Rancangan Penelitian.....	29
3.2 Tempat dan Waktu.....	29
3.3 Populasi dan Sampel.....	29
3.3.1. Populasi.....	29
3.3.2. Sampel.....	30
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	31
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	31
3.6 Pengukuran Variabel.....	32
3.7 Instrumen Penelitian.....	33
3.7.1 Uji Validitas.....	33
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	33
3.8 Teknik Analisis Data.....	34
3.8.1 Uji Asumsi Klasik.....	34
3.8.2 Uji Hipotesis.....	35
3.8.3 Analisis Regresi Linear Berganda.....	37
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	38
4.1 Gambaran Umum Dinas Pendidikan.....	38
4.2 Hasil Penelitian.....	41
4.2.1 Karakteristik Responden.....	41
4.2.2 Karakteristik Variabel.....	43
4.2.2 Uji Instrumen Penelitian.....	42

4.2.3 Uji Asumsi Klasik	46
4.2.4 Uji Hipotesis.....	48
4.3 Pembahasan	53
BAB V PENUTUP	55
5.1 Kesimpulan	55
5.2 Saran.....	55
DAFTAR PUSTAKA	56
LAMPIRAN	59

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Tinjauan Empiris.....	23
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	41
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	41
Tabel 4.3 Variabel Komitmen Organisasi.....	42
Tabel 4.4 Variabel Budaya Organisasi.....	43
Tabel 4.5 Variabel Retensi Pegawai	43
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas.....	44
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas.....	45
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas	46
Tabel 4.9 Hasil Uji t	49
Tabel 4.10 Hasil Uji F	50
Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	51
Tabel 4.12 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda	51

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	27
Gambar 4.1 Uji Normalitas.....	47
Gambar 4.2 Uji Heterokedastisitas	48

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan dan sasarannya, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Salah satu yang harus diperhatikan dalam mengelola sumber daya manusia adalah mengenai penempatan kerja pegawainya. Menurut Mathis dan Jackson (2006), penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.

Menurut Hasibuan dalam Adamy (2016) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan instansi, pegawai, dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang dilakukan oleh atasan untuk memperoleh, mempertahankan, dan mengembangkan tenaga kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas agar tenaga kerja dapat didayagunakan secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan instansi.

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting bagi keberhasilan organisasi atau instansi dalam mencapai tujuan mereka. Kinerja dan keberhasilan pada seseorang dalam suatu bidang pekerjaannya biasa ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme dan komitmen untuk tetap bisa bertahan pada bidang pekerjaan yang ditekuninya pada instansi atau organisasi.

Komitmen merupakan suatu hubungan positif yang berkaitan dengan kinerja seseorang sebab dengan adanya sikap komitmen dalam diri seseorang tersebut bisa menjadi suatu dorongan agar bekerja lebih baik atau malah bisa menjadi sebaliknya akibat adanya suatu tuntutan komitmen yang lainnya. Maka dari itu organisasi diharuskan untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dengan tujuan agar dapat membantu suatu organisasi dalam menciptakan pelayanan terbaik bagi masyarakat.

Menurut Colquitt, LePine dan Wesson dalam Tania & Sutanto (2013) menyatakan bahwa komitmen organisasional memengaruhi seseorang pegawai tetap bertahan menjadi anggota dalam sebuah organisasi atau meninggalkan untuk mengejar pekerjaan lain. Pegawai meninggalkan organisasi dapat karena terpaksa atau sukarela. Meninggalkan organisasi secara sukarela terjadi ketika pegawai memutuskan untuk berhenti dari organisasi, sedangkan pegawai yang meninggalkan organisasi karena terpaksa mungkin ketika pegawai dipecat oleh organisasi karena alasan tertentu.

Menurut Armstrong (2020) komitmen organisasi merupakan sikap seseorang untuk setia terhadap organisasi dan bersedia bekerja secara maksimal bagi organisasi sehingga dapat mempermudah organisasi dalam mempertahankan pegawainya. Robbins dan Jugde (2014) menyatakan bahwa komitmen adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak kepada sesuatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.

Adapun retensi pegawai menurut Gul dkk (2012) menyatakan bahwa retensi mengacu pada kebijakan dan praktik yang digunakan instansi untuk mencegah pegawai yang mereka anggap berharga dari pekerjaan mereka agar tetap bertahan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dapat diketahui bahwa keterkaitan antara Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Retensi Karyawan berpengaruh positif dan signifikan beberapa diantaranya dikutip dalam Ayu (2023) menyatakan retensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasi pada PT. Dwi Eka Bakti. Pada Mardhani & Dewi (2022) mengemukakan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan di Rumah Sakit Umum Bhakti rahayu Denpasar, semakin tinggi komitmen organisasional karyawan terhadap perusahaan maka akan semakin tinggi juga tingkat retensi karyawan.

Dikutip dalam Dewi & Riana (2018) Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan pada Bintang Kuta Hotel hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat komitmen organisasional karyawan maka semakin tinggi retensi karyawan dalam perusahaan. Sedangkan dikutip dalam Darmika & Sriathi (2019) mengemukakan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, hal ini berarti semakin kuatnya komitmen organisasional yang dimiliki karyawan dalam organisasinya maka semakin tinggi tingkat retensi karyawan pada The Lokha Ubud. Namun ada satu penelitian yang dilakukan oleh Purbarini (2021), menyatakan bahwa Komitmen organisasi tidak berpengaruh dan signifikan terhadap peningkatan retensi karyawan KUD Sri Tanjung Desa Krai.

Tidak hanya komitmen organisasi sebagai faktor pembentuk internal, namun ada juga budaya organisasi dimana faktor ini menjadi faktor pembentuk pegawai tetap bertahan dalam suatu organisasi karena memiliki budaya organisasi yang baik dan didukung dengan adanya aturan budaya organisasi yang dimiliki organisasi atau perusahaan.

Jika suatu organisasi memiliki budaya organisasi yang baik, pegawai yang bekerja juga memiliki komitmen organisasi yang tinggi untuk tetap bertahan. Menurut Joushan dikutip dalam Utama (2018) menerangkan apabila semakin positif nilai budaya organisasi yang dianut, sehingga semakin tinggi serta tingkatan kinerja pegawainya yang menyatakan semakin positif kinerja pegawai sehingga makin besar keinginan pegawai untuk senantiasa bertahan dalam organisasi dalam waktu durasi yang lama. (Chatterjee (2009), Mita (2014), Sheridan (1992), Mathis dan Jackson (2006:128), serta Luthans (2006:125)), menunjukkan apabila budaya organisasi mempengaruhi positif dan relevan terhadap retensi pegawai .

Adapun salah satu bentuk dari kemajuan organisasi dapat diukur dari tingkat retensi pegawainya. Retensi karyawan merupakan kemampuan yang dimiliki perusahaan untuk mempertahankan karyawan mereka, menurut Ragupathi dikutip dalam Miranda (2021) retensi karyawan mengacu pada teknik yang digunakan oleh manajemen untuk membantu karyawan tetap dengan organisasi dalam jangka waktu yang lama.

Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan Kota Makassar ialah salah satu bagian lembaga pendidikan yang bertanggung jawab dalam meningkatkan, menaikkan mutu serta mengkoordinasikan unsur pendidikan di Sulawesi Selatan. Di lembaga ataupun instansi inilah seharusnya para pegawai Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan beroperasi dengan cara optimal atas kesuksesan mutu serta jumlah pendidikan di tingkatan Provinsi Sulawesi Selatan.

Oleh karena itu, sumber daya manusianya perlu dikelola secara profesional agar mewujudkan keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi yang tentu akan berdampak

pada komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap retensi pegawainya.

Berdasarkan dengan penelitian terdahulu, yang dimana pada penelitian-penelitian terdahulu lebih mengarah melaksanakan penelitian ini pada perusahaan. sehingga dari itu penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian pada Pegawai Non ASN pada kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan dengan judul **“Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi terhadap Retensi Pegawai Non ASN Pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

- 1 Apakah Komitmen Organisasi memiliki pengaruh terhadap Retensi Pegawai Non ASN di Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.
- 2 Apakah Budaya Organisasi memiliki pengaruh terhadap Retensi Pegawai Non ASN di Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.
- 3 Apakah Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi memiliki pengaruh secara simultan terhadap retensi pegawai Non ASN di Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, adapun tujuan dari penelitian ini yaitu :

- 1 Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap retensi pegawai non ASN di kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.

- 2 Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap retensi pegawai non ASN di kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.
- 3 Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi secara simultan terhadap retensi pegawai non ASN di kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

Terdapat manfaat yang ingin dicapai melalui penelitian ini yaitu:

1.4.1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis penelitian ini ialah dapat menambah referensi dan bisa mengaplikasikan ilmu pengetahuan terutama yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai bagaimana suatu instansi dalam mempertahankan pegawainya.

1.4.2. Manfaat Praktis

Dengan adanya penelitian yang dilakukan ini, maka diharapkan dapat bermanfaat kepada pihak terkait, diantaranya adalah :

- 1 Bagi instansi, manfaat dari hasil penelitian ini penulis berharap dapat memberikan bantuan saran dan informasi bermanfaat yang berkaitan dengan perencanaan strategi dalam mempertahankan pegawai untuk mencapai kinerja instansi yang maksimal.

- 2 Bagi Universitas Fajar Makassar, Penelitian yang dihasilkan dapat menambah bahan referensi untuk dapat digunakan dalam penelitian yang akan datang.
- 3 Bagi Pembaca, penelitian ini diharapkan bisa menambah pengetahuan serta informasi tentang pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Retensi Pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen

Manajemen merupakan suatu disiplin ilmu dan praktik yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan tertentu. Manajemen memiliki aplikasi dalam berbagai konteks termasuk bisnis, pemerintahan, organisasi nirlaba, dan sektor publik. Selain itu manajemen juga merupakan disiplin ilmu yang berkembang dengan berbagai teori dan pendekatan yang terus diperbaharui sesuai dengan perubahan dalam lingkungan dan kegiatan organisasi.

Dikutip dalam Indartono (2013) kata manajemen berasal dari bahasa perancis kuno *menagement*, yang memiliki arti seni melaksanakan dan mengatur. Manajemen belum memiliki definisi yang mapan dan diteima secara universal, follet (2003), misalnya mendefinisikan manajemen sebagai seni menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Definisi ini berarti bahwa seorang manajer bertugas mengatur dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Griffin (2006) mendefinisikan manajemen sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efektif dan efisien.

Menurut Terry didalam Rohman (2017) mengenai fungsi-fungsi manajemen yang terdiri dari POAC yang dimana dijelaskan dibawah ini:

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan melibatkan proses pemilihan fakta, penghubungan fakta-fakta, serta pembuatan dan penggunaan perkiraan atau asumsi-asumsi untuk masa yang akan datang, dengan tujuan untuk merinci dan

merumuskan kegiatan-kegiatan yang diperlukan guna mencapai hasil yang diinginkan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah proses penentuan, pengelompokkan, dan penyusunan berbagai jenis kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan, penempatan pegawai dalam kegiatan ini, penyediaan faktor-faktor fisik yang sesuai untuk keperluan kerja, dan penunjukan hubungan wewenang kepada setiap orang dalam konteks pelaksanaan kegiatan yang diharapkan.

3. Pelaksanaan (*Actuating*)

Pelaksanaan adalah proses memotivasi dan menggerakkan semua anggota kelompok agar mereka bersedia dan berupaya keras untuk mencapai tujuan dengan ikhlas serta sejalan dengan perencanaan dan usaha pengorganisasian yang dilakukan oleh pihak pimpinan.

4. Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan dapat dijelaskan sebagai proses yang melibatkan penentuan standar, pemantauan pelaksanaan, penilaian terhadap pelaksanaan, dan tindakan perbaikan yang perlu dilakukan agar pelaksanaan sesuai dengan rencana dan sejalan dengan standar yang telah ditetapkan.

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendekatan strategis untuk mengelola sumber daya manusia dalam sebuah organisasi. Fokus utamanya adalah pada pengelolaan orang sebagai aset yang bernilai dan kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Penerapan manajemen sumber daya manusia yang efektif dapat memberikan kontribusi besar terhadap kinerja dan keberlanjutan organisasi.

Menurut Samsuddin dalam Adamy (2016), mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai serangkaian aktivitas yang dilakukan untuk memanfaatkan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi dengan cara yang efektif dan efisien demi mencapai berbagai tujuan. Sementara itu, menurut Hasibuan (2005), manajemen sumber daya manusia adalah "ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar membantu mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat secara efektif dan efisien". Manajemen sumber daya manusia adalah proses yang dilakukan oleh atasan untuk mendapatkan, mempertahankan, dan mengembangkan tenaga kerja dalam hal kualitas dan kuantitas, sehingga tenaga kerja dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari fungsi manajemen, maka sebelum mengemukakan pendapat-pendapat mengenai apa yang dimaksud dengan manajemen sumber daya manusia, perlu dijelaskan mengenai arti manajemen itu sendiri.

Menurut Hasibuan (2009), fungsi-fungsi manajemen meliputi:

1. Perencanaan (*Planning*)
2. Pengorganisasian (*Organizing*)
3. Pengarahan (*Directing*)
4. Pengendalian (*Controlling*)
5. Pengadaan Tenaga Kerja (*Procurement*)
6. Pengembangan (*Development*)
7. Kompensasi (*Compensation*)
8. Pengintegrasian (*Integration*)
9. Pemeliharaan (*Maintenance*)
10. Kedisiplinan (*Discipline*)
11. Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja (*Separation*)

2.3 Komitmen Organisasi

2.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi mengacu pada tingkat keterlibatan, identifikasi, dan loyalitas karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Komitmen ini mencakup persepsi dan perasaan positif pegawai terhadap organisasi, yang bisa mempengaruhi perilaku, kinerja, dan retensi.

Menurut Steers dalam Maisaroh (2020) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas yang dinyatakan oleh seorang karyawan terhadap organisasinya. Steers berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi dimana karyawan sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai dan sasaran organisasi. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan.

Robbins dan Jugde (2014) menyatakan bahwa komitmen adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak kepada sesuatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.

Menurut Kreitner & Kinicki dalam Fauziah Nur Simamora (2023), menyatakan komitmen adalah "Kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi".

Menurut Porter yang dikutip dalam Ayu (2023), komitmen organisasi adalah kesediaan karyawan untuk menghadapi tugas-tugas pekerjaan, menerima tujuan organisasi, mematuhi standar-standar yang telah ditetapkan oleh organisasi, mengikuti prinsip-prinsip organisasi, serta

mengadopsi etika dan nilai-nilai organisasi agar tetap berada dalam lingkup organisasi.

Sedangkan menurut Porter dan Smith dalam Natalia (2017) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sifat hubungan antara pekerja dan organisasi yang dapat dilihat dari keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tersebut, kesediaan untuk menjadi sebaik mungkin demi kepentingan organisasi tersebut dan kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen ialah sebuah perilaku dari masing-masing individu yang di dasari dengan kegigihan yang kuat dalam melakukan sesuatu pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Dyne dan Graham dalam Saputra (2015) faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi ialah:

1. Ciri kepribadian tertentu

Ciri-ciri kepribadian tertentu seperti teliti, *ekstrovert*, berpandangan positif (optimis), cenderung lebih komit. Demikian juga individu yang lebih berorientasi kepada tim dan menempatkan tujuan kelompok diatas tujuan sendiri serta individu yang altruistik (senang membantu) akan cenderung lebih komit.

2. Usia dan masa kerja

Usia dan masa kerja berhubungan positif dengan komitmen organisasi.

3. Tingkat pendidikan

Makin tinggi semakin banyak harapan yang mungkin tidak dapat diakomodir, sehingga komitmennya lebih tinggi.

4. Jenis kelamin

Wanita pada umumnya menghadapi tantangan lebih besar dalam mencapai kariernya, sehingga komitmennya lebih tinggi.

5. Status perkawinan

Pegawai yang sudah menikah lebih terikat dengan organisasinya.

6. Keterlibatan kerja

Tingkat keterlibatan kerja individu berhubungan positif dengan komitmen organisasi.

2.3.3 Karakteristik Individu

Menurut Taula (2017) karakteristik individu adalah karakteristik bawaan merupakan karakter keturunan yang dibawa sejak lahir, baik berkaitan dengan faktor biologis maupun sosial psikologis. Kepribadian, perilaku apa yang diperbuat, dipikirkan dan dirasakan oleh seorang (individu) merupakan hasil dari perpaduan antara faktor biologis sebagaimana unsur bawaan dan pengaruh lingkungan.

Karakteristik individu dalam pengembangan karier diasumsikan bahwa bukan saja organisasi yang mempunyai peranan dalam pengembangan karir pegawai, tapi juga ditentukan peranan (kemampuan) individu melalui keahlian yang dimiliki, pendidikan yang diperoleh serta pengalaman kerja. Dengan kata lain, individu lebih aktif, kreatif dan inovatif dalam menjalankan tugas maka akan berpengaruh terhadap pengembangan karir pegawai.

2.3.4 Karakteristik Organisasi

Dalam setiap organisasi ataupun perusahaan pasti memiliki masing-masing karakteristik yang berbeda, dengan adanya karakteristik ini dapat membantu organisasi ataupun perusahaan dalam mencapai organisasi yang bermutu bagi setiap pegawainya .

Menurut Rahman (2020), karakteristik organisasi merujuk pada kondisi di mana setiap organisasi atau lingkungan kerja memiliki peraturan, kebijakan, sistem pemberian penghargaan, dan misi lainnya yang memengaruhi setiap karyawan. Lebih lanjut, karakteristik organisasi menciptakan lingkungan kerja bagi individu-individu di dalamnya, yang mencakup kebijaksanaan, budaya, dan norma kerja.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mempertahankan eksistensinya dan mencapai kesuksesan sangat dipengaruhi oleh kinerja perusahaan dan kinerja pegawainya. Untuk mencapai kinerja yang diharapkan, karakteristik organisasi juga memainkan peran penting dalam memengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, setiap pegawai dan organisasi harus memiliki komitmen yang kuat serta menjalin hubungan baik antara sesama pegawai maupun antara pegawai dengan atasan.

2.3.5 Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Mowday dalam Fauziah Nur Simamora (2023), mengemukakan komitmen organisasi memiliki empat indikator, yaitu :

1. Keinginan kuat tetap sebagai anggota, karyawan bangga bekerja di perusahaan, dan menganggap perusahaan sebagai tempat yang baik untuk bekerja;

2. Keinginan berusaha keras dalam bekerja, adanya perasaan nyaman yang dirasakan karyawan membuat karyawan termotivasi untuk selalu berprestasi lebih baik lagi.
3. Penerimaan nilai organisasi, karyawan merasa bahwa nilai-nilai yang ditetapkan dan berlaku di perusahaan sesuai dengan nilai yang dianut oleh karyawan;
4. Penerimaan tujuan organisasi, keinginannya untuk tetap berada di perusahaan membuat karyawan berusaha keras dalam melaksanakan tugas supaya tujuan perusahaan tercapai.

2.3.6 Strategi Pengembangan Komitmen Organisasi

Dikutip dalam buku Priansa (2017) Komitmen organisasional pegawai merupakan proses yang berkesinambungan dan berkaitan dengan pengalaman individual dengan perusahaannya. Sejumlah cara yang dapat dilakukan untuk membangun komitmen organisasional pegawai adalah melalui cara berikut :

1. *Make it charismatic*, visi dan misi perusahaan merupakan sesuatu yang karismatik, pijakan, dasar bagi setiap pegawai dalam berperilaku, bersikap, dan bertindak
2. *Build the traditional*, segala sesuatu yang baik di perusahaan dijadikan sebagai tradisi yang terus-menerus dipelihara, dijaga oleh generasi berikutnya.
3. *Have comprehensive grievance procedures*, apabila ada keluhan dari pihak luar maupun dari internal perusahaan, perusahaan harus memiliki prosedur untuk mengatasi keluhan tersebut secara menyeluruh.

4. *Provide extenxive two-way communications*, jalinlah komunikasi dua arah di perusahaan tanpa memandang rendah pegawai yang ada di level lebih rendah.
5. *Create a sense of community*, jadikan semua unsur di perusahaan sebagai suatu *community* yang di dalamnya terdapat nilai-nilai kebersamaan, rasa memiliki, kerja sama, berbagi, dan lain-lain.
6. *Build value-based homogeneity*, membangun nilai-nilai yang di dasarkan adanya kesamaan. Setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama, seperti mendapatkan promosi jabatan tanpa adanya diskriminasi.
7. *Share and share a like*, perusahaan membuat kebijakan antara pegawai level bawah sampai pimpinan tidak terlalu berbeda atau mencolok dalam kompensasi yang diterima, gaya hidup, dan penampilan.
8. *Emphasize barnraising, cross utilization and teamwork*, membuat anggota organisasi saling bekerja sama dalam sebuah team kerja. Organisasi sebgai salah satu komunitas harus bekerja sama, saling berbagi, saling bermanfaat dan memberikan kesempatan yang sama pada anggota.

2.4 Budaya Organisasi

2.4.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya Organisasi merujuk pada seperangkat norma, nilai-nilai, kebijakan, dan praktik-praktik yang umumnya diterapkan dan dibagikan oleh anggota suatu organisasi. Budaya ini menciptakan identitas dan karakter unik organisasi, dan dapat mempengaruhi perilaku, keputusan, dan interaksi diantara anggotanya.

Menurut Effendy dalam Hasanah (2022), Budaya organisasi didefinisikan sebagai norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi dan sebagainya yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen dan mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Schein dalam Habudin (2020), adalah sebuah pola dari berbagai asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh sebuah kelompok dengan tujuan agar organisasi belajar mengatasi dan menanggulangi masalah-masalah yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik. Dengan begitu, budaya organisasi harus diajarkan kepada semua anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan, dan merasakan berkenaan dengan masalah-masalah tersebut.

Dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah dasar kepercayaan juga nilai praktek yang dimiliki bersama-sama oleh seluruh anggota di dalam organisasi.

2.4.2 Manfaat Budaya Organisasi

Budaya organisasi bisa dijadikan menjadi rantai pengikat buat menyamakan persepsi atau arah pandang anggota organisasi terhadap suatu pertarungan sebab akibatnya akan sebagai satu kekuatan buat mencapai suatu tujuan. Beberapa manfaat budaya organisasi dikemukakan oleh Robins dalam Putri (2022) sebagai berikut :

1. Peran yang membedakan satu organisasi dari yang lain. Setiap organisasi memainkan peran yang unik, sehingga akar budaya

yang mendalam dalam proses dan aktivitas yang ada di dalam perusahaan sangat penting.

2. Memberi anggota organisasi rasa memiliki. Anggota organisasi akan memiliki identitas yang menjadi ciri khas organisasi jika memiliki budaya organisasi yang kuat.
3. Mengutamakan tujuan masyarakat dari pada kepentingan individu.
4. Jaga semuanya agar tetap teratur. Keadaan organisasi akan cukup stabil karena kesatuan komponen atau organisasi yang disatukan oleh pemahaman budaya yang sama.

2.4.3 Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Budaya Organisasi

Menurut Habudin (2020), budaya organisasi merupakan sesuatu hal yang sangat kompleks, untuk itu budaya organisasi dapat dipecah menjadi tiga faktor mendasar. Berikut faktor budaya organisasi yang disebutkan, yaitu :

1. Faktor struktural, yang ditentukan oleh ukuran, umur, dan sejarah perusahaan, tiga operasi, lokasi geografis perusahaan jenis industri.
2. Faktor politis, yang ditentukan oleh distribusi kekuasaan dan cara-cara pengambilan keputusan manajerial.
3. Faktor emosional, merupakan pemikiran kolektif, kebiasaan, sikap, perasaan dan pola-pola perilaku.

2.4.4 Karakteristik Budaya Organisasi

Suatu organisasi dapat berkembang melebihi organisasi lain walau organisasi itu bergerak dalam bidang dan lokasi yang sama. Ini dilatar belakangi oleh karakteristik budaya organisasi. Salah satu karakteristik budaya organisasi menurut Robbins dalam Salfitri (2020), menjelaskan ada 10 karakteristik budaya organisasi yaitu, Inisiatif

individual, Pengarahan, integrasi, dukungan dari manajemen, pola komunikasi, kontrol, identitas, sistem imbalan, toleransi terhadap resiko dan toleransi terhadap konflik.

2.4.5 Indikator Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2008), indikator budaya organisasi dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Inovasi dan Keberanian Mengambil Risiko (*Innovation and Risk-Taking*) yaitu Sejauh mana perusahaan mendorong karyawan untuk bersikap inovatif dan berani mengambil risiko. Selain itu, bagaimana perusahaan menghargai pengambilan risiko oleh karyawan dan mendukung ide-ide karyawan.
2. Perhatian Terhadap Detail (*Attention to Detail*) yaitu Sejauh mana perusahaan mengharapkan karyawan untuk menunjukkan kecermatan, analisis, dan perhatian terhadap rincian.
3. Berorientasi pada Hasil (*Outcome Orientation*) yaitu Sejauh mana manajemen berfokus pada hasil dibandingkan dengan teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut, seperti menganalisis dan mengevaluasi pelaksanaan tugas.
4. Berorientasi pada Individu (*People Orientation*) yaitu Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan dampak hasil pada individu-individu dalam perusahaan, seperti mendukung karyawan yang mengembangkan ide-ide mereka dan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berhasil menerapkan ide-ide tersebut.
5. Berorientasi pada Tim (*Team Orientation*) yaitu Sejauh mana perusahaan mendukung individu untuk bekerja sama dalam tim,

termasuk dukungan manajemen untuk kerjasama tim dan menjaga hubungan dengan rekan kerja di tim lain.

6. Agresif (*Aggressiveness*) yaitu Sejauh mana karyawan dalam perusahaan bersikap agresif dan kompetitif dalam menerapkan budaya organisasi, seperti adanya persaingan sehat antar karyawan untuk mencapai produktivitas optimal.
7. Stabilitas (*Stability*) yaitu Sejauh mana perusahaan menekankan pemeliharaan status quo daripada pertumbuhan, seperti bagaimana manajemen berusaha mempertahankan kondisi yang ada saat ini.

Demikianlah, indikator-indikator tersebut membantu dalam memahami budaya organisasi dan bagaimana nilai-nilai tersebut tercermin dalam perilaku dan kebijakan perusahaan.

2.5 Retensi Karyawan

2.5.1 Pengertian Retensi Karyawan

Retensi Karyawan merupakan suatu strategi yang dilakukan suatu perusahaan untuk mempertahankan karyawan-karyawan mereka yang memiliki potensi atau bakat yang hebat dan mampu terus bersaing untuk meningkatkan perusahaan.

Menurut Mahalaksmi dan Rao dalam Ayu (2023), mengemukakan retensi karyawan yang berhasil melibatkan langkah-langkah terstruktur untuk menciptakan sebuah lingkungan yang mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi maksimal.

Menurut Ahlrichs dalam Astuti (2014) Retensi karyawan atau *Employee Retention* merupakan kemampuan organisasi untuk mempertahankan pegawai potensial yang dimiliki organisasi untuk tetap

loyal terhadap organisasi. Retensi pegawai mengacu pada kebijaksanaan organisasi untuk mencegah anggota keluar dari organisasi. Bagi organisasi mempertahankan orang-orang yang kompeten sangat penting karena mempertahankan pegawai lebih baik dari pada mencari yang baru.

2.5.2 Indikator Retensi Karyawan

Indikator retensi karyawan menurut Kyndt dalam Permata (2016) adalah sebagai berikut :

1. Keinginan untuk terus bekerja pada perusahaan ini selama 5 tahun kedepan.
2. Rencana kerja di perusahaan lain.
3. Mencintai pekerjaan yang dilakukan saat ini.
4. Tidak masalah ditempatkan bekerja diposisi mana pun.
5. Tidak akan menerima penawaran pekerjaan yang lebih menarik.
6. Pekerjaan yang dilakukan saat ini terasa sangat penting.

2.5.3 Strategi Meningkatkan Retensi Karyawan

Menurut Torrington dalam Harvida & Wijaya (2020), terdapat lima strategi retensi karyawan yang berbeda:

1. Kompensasi: Faktor kompensasi sering dianggap sebagai faktor pemicu ketidakpuasan karyawan, yang dapat memengaruhi loyalitas terhadap organisasi. Ketidakpuasan karyawan dapat menghambat produktivitas, sementara kepuasan dengan kompensasi yang diterima dapat mendukung kinerja yang baik dan loyalitas terhadap organisasi.
2. Pemenuhan Harapan: Karyawan memiliki harapan tertentu saat bekerja di suatu organisasi, termasuk harapan untuk bekerja

dengan nyaman, menerima kompensasi finansial yang memuaskan, dan peluang untuk mengembangkan karir.

3. Induksi: Proses induksi merupakan periode orientasi bagi karyawan baru. Tujuannya adalah membantu karyawan baru beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru dan menyampaikan informasi dasar tentang budaya organisasi."
4. Praktik SDM disini adalah, praktik SDM yang memperhatikan keluarga karyawan. Sebagai contoh apabila organisasi akan memindah tugaskan karyawan ke kota lain, maka organisasi perlu memikirkan keluarga inti dari karyawan tersebut, setidaknya memikirkan akomodasi untuk keluarganya.
5. Pelatihan dan pengembangan, penugasan dalam mengikuti pelatihan dan pengembangan harus dilaksanakan secara adil, jika tidak adil akan mengurangi loyalitas karyawan. Organisasi harus menyampaikan secara transparan saat memberikan kesempatan karyawan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan. Apabila tidak transparan akan timbul saling curiga yang mengakibatkan suasana bekerja tidak baik dan akan mengurangi loyalitas karyawan.

2.6 Tinjauan Empiris

Sebagai pendukung penelitian ini berikut, peneliti sertakan penelitian-penelitian terdahulu sebagai tujuan empiris dari penelitian ini pada tabel dibawah ini :

Tabel 2.1 Tinjauan Empiris

No.	Penulis & Tahun	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	I Gst Ayu Wirati Adriati, Ida Ayu Oka Martini, Elly Sutrisni, Made Egie Tresna Wismawan (2023)	Retensi Karyawan Sebagai Mediasi Pada Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Dan Komitmen Organisasional	Metode Kuantitatif	<p>Berdasarkan hasil pembahasan dapat disimpulkan bahwa manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, retensi karyawan, dan terhadap komitmen organisasi. PT. Dwi Eka Bakti.</p> <p>Demikian pula, retensi karyawan berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasi PT. Dwi Eka Bakti.</p> <p>Dari hasil uji sobel didapatkan hasil bahwa retensi karyawan berperan sebagai pemediasi pengaruh manajemen talenta baik terhadap kinerja karyawan maupun terhadap komitmen organisasi. Hal ini mengandung makna bahwa peningkatan kinerja dan komitmen di PT Dwi Eka Bakti dapat dilakukan melalui talenta manajemen dan retensi karyawan.</p>
2.	Fransisca Natalia Giovanni, Survival, Wahju Wulandari	Peran Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi:	Kuantitatif	Komitmen organisasional mampu meningkatkan retensi. Semakin terbentuknya

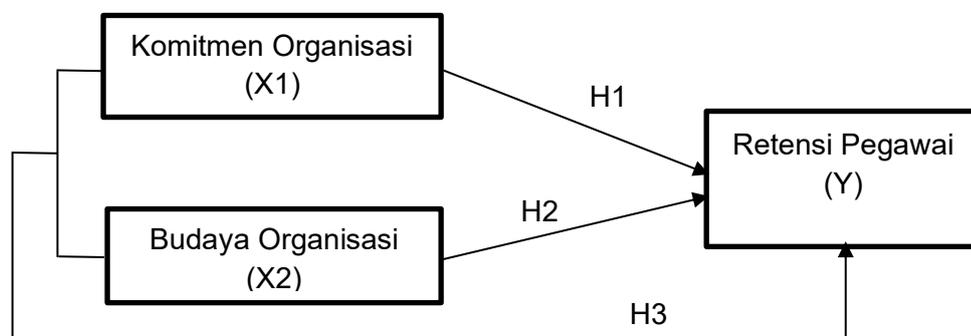
No.	Penulis & Tahun	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	(2023)	Organizational Citizenship Behavior Dan Kompetensi Terhadap Retensi Guru Sman 1 Lawang		komitmen organisasional paa pegawai maka semakin kuat tingkat retensi pegawai agar tetap berada pada organisasi, dengan menjaga komitmen organisasi pada pegawai maka tingkat retensi pegawai akan semakin meningkat.
3.	Komang Kristya Mardhani dan AA Sagung Kartika Dewi (2022)	Pengaruh Kompensasi Komitmen Organisasional Terhadap Retensi Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja RSU Bhakti Rahayu Denpasar.	Kuantitatif	Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan di rumah sakit umum bhakti rahayu denpasar, semakin tinggi komitmen organisasional karyawan terhadap perusahaan maka akan semakin tinggi juga tingkat retensi karyawan.
4.	Siti Regina Tambak, Elvina, Yudi Prayoga (2022)	Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Retensi Pegawai dan Lingkungan Kerja PT.Merbau Jaya Indah Raya	Kuantitatif	Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi pegawai PT.Merbau Jaya Indah Raya.
5.	Kadek Elsa Osiana Dewi, I Gede Riana (2019)	Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi Dan Komitmen	Kuantitatif	Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi

No.	Penulis & Tahun	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		Organisasional Terhadap Retensi Karyawan Pada Bintang Kuta Hotel		karyawan pada Bintang Kuta Hotel. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat Komitmen Organisasional karyawan maka semakin tinggi retensi karyawan dalam perusahaan.
6.	Ni Komang Astri Pramita Darnika dan Anak Agung Ayu Sriathi (2019)	Pengaruh Pengembangan Karier, Komitmen Organisasional Dan Perceived Organisasional Support Terhadap Retensi Karyawan	Kuantitatif	Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi karyawan. Hal ini berarti semakin kuatnya komitmen organisasional yang dimiliki karyawan dalam organisasinya, maka semakin tinggi tingkat retensi karyawan.
7.	I Putu Agus Praditya Adi Putra dan I Wayan Mudiarta Utama (2018)	Pengaruh Budaya Organisasi Komitmen Organisasional Dan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan	Kuantitatif	Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Komitmen Organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan
8.	Fitria Octarini, Mombang Sihite, Edy Supriyadi. (2021)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Karyawan	Kuantitatif	Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Retensi Karyawan

No.	Penulis & Tahun	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		<i>Outsource</i> Dengan Retensi Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Karyawan <i>Outsource</i> di Divisi Kartu Kredit PT Bank BRI)		
9.	Diva Ditya Mersita Wandara dan I Made Artha Wibawa (2020)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi Non Finansial, Serta Budaya Organisasi Terhadap Retensi Karyawan	Kuantitatif	Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan PT. Bakas Aneka Citra Wisata Tirta.
10.	Fenni Reiningsih Reke, Khalid Kasim Moenardy, dan Struce Andrryani (2023).	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan Kristal Hotel Kupang	Kuantitatif	Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan Kristal Hotel Kupang

2.7 Kerangka Pikir

Menurut Sugiyono (2017) mengemukakan bahwa, kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah Komitmen Organisasi (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) sebagai variabel bebas sedangkan Retensi Pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Berikut gambaran kerangka berfikir dalam penelitian ini :



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

2.8 Definisi Operasional

Komitmen organisasi merupakan sebuah perilaku dari diri masing-masing individu yang didasari dengan kegigihan yang kuat dalam melakukan sesuatu pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi.

Budaya organisasi merujuk pada kumpulan nilai-nilai, kepercayaan, norma, perilaku, dan praktik yang mendefinisikan bagaimana suatu organisasi beroperasi dan berinteraksi secara internal maupun eksternal. Budaya organisasi memainkan peran penting dalam membentuk identitas, karakter, dan tujuan suatu organisasi.

Retensi Pegawai merupakan suatu strategi yang dilakukan sebuah organisasi dalam mempertahankan pegawai yang memiliki potensi atau bakat dan mampu untuk bersaing untuk meningkatkan organisasi.

2.9 Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan yang tetap tidak diverifikasi dan membutuhkan validasi empiris. Ini berfungsi sebagai pernyataan sementara atau anggapan dalam konteks topik penelitian, dengan kebenarannya dan membutuhkan pengujian empiris. Penelitian ini mengemukakan hipotesis, sebagai berikut :

1. Diduga bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi pegawai di kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Diduga bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pegawai di kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.
3. Diduga komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi pegawai di kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan pada penelitian ini adalah metode survei yang menggunakan alat pengumpulan data yaitu kuesioner. Pada penelitian ini, digunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiono (2016), metode penelitian kuantitatif adalah pendekatan yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk menginvestigasi populasi atau sampel tertentu, serta melibatkan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian. Data yang terkumpul dianalisis secara kuantitatif dan statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah diidentifikasi. Selain itu, dalam penelitian ini, kami menggunakan program aplikasi yakni SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*)

3.2 Tempat dan Waktu

Penelitian ini berlokasi di Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan, yang terletak di Jl. Perintis Kemerdekaan KM 10, Tamalanrea Indah, Kec. Tamalanrea, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Penelitian ini telah dilaksanakan pada bulan Agustus 2023.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Sugiyono (2018), mengartikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi pada penelitian ini yaitu Pegawai Non ASN sebanyak 86 orang di Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.

3.3.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2018), Sampel adalah bagian dari populasi itu sendiri. Dalam penelitian ini sampel yang diambil berasal dari pegawai Non ASN dengan beberapa bidang pekerjaan dengan total jumlah populasi mencapai 86 orang. Karena kurangnya pegawai Non ASN yang berada di kantor dinas pendidikan provinsi sulawesi selatan pada saat ini dikarenakan dalam masa transisi maka penulis mempersempit jumlah dari populasi dengan menggunakan rumus Slovin.

Adapun dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin untuk menarik jumlah sampel dengan rumus Slovin dibawah ini :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n : Ukuran sampel/jumlah responden

N : Ukuran Populasi

e : Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir

$$\begin{aligned} n &= \frac{86}{1 + 86(0,1)^2} \\ n &= \frac{86}{1 + 86(0,01)^2} \\ &= \frac{86}{1 + 0,86} \\ &= \frac{86}{1,86} \\ &= 46.236 \end{aligned}$$

Disesuaikan oleh penulis menjadi 47 Responden.

Berdasarkan perhitungan diatas, maka sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini di sesuaikan menjadi 47 responden Pegawai Non ASN pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. hal ini dilakukan agar mempermudah pengelolaan data untuk hasil pengujian yang lebih baik.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah informasi yang dinyatakan dalam bentuk bilangan atau angka. Data yang digunakan adalah data persepsi responden terhadap variabel komitmen organisasi dan retensi, berhubung karena data persepsi berbentuk data kualitatif maka diubah ke bentuk kuantitatif dengan menggunakan skala Likert. Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sumber data primer. Menurut Sugiyono (2018), data primer adalah sumber data yang berlangsung memberikan data kepada pengumpulan data. Adapun data primer yang digunakan dalam penelitian ini yaitu hasil data yang telah diperoleh dari menyebar kuesioner ke Pegawai Non ASN kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini melakukan observasi dan membagikan kuesioner kepada responden secara langsung. Dengan menggunakan kedua teknik ini dapat mengumpulkan data yang mendalam tentang komitmen organisasi, budaya organisasi dan retensi pegawai pada kantor dinas pendidikan provinsi sulawesi selatan. selain itu, sifat kuesioner tertutup memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data dalam bentuk yang lebih terstruktur dan dapat dianalisis dengan mudah.

1. Observasi

Metode observasi mengacu pada pendekatan sistematis secara langsung atau tidak langsung melakukan pengamatan dan pencatatan data. Metode penelitian ini digunakan untuk memperoleh informasi tentang gambaran umum kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.

2. Kuesioner

Kuesioner adalah pendekatan pengumpulan data yang memerlukan penyajian serangkaian pernyataan tertulis kepada individu untuk mendapatkan tanggapan dari mereka. Kuesioner adalah alat yang berharga dalam penelitian ketika peneliti memiliki pemahaman yang komprehensif tentang variabel yang akan dinilai dan tujuan yang ingin dicapai dari para responden. Selain itu kuesioner terbukti menjadi pendekatan yang sangat efektif ketika berhadapan dengan sejumlah besar responden.

3.6 Pengukuran Variabel

Menurut Yuniwati (2012), pengukuran variabel dipisahkan menjadi variabel bebas dan terikat. Variabel bebas, yang dikenal juga sebagai variabel independen, adalah variabel yang peneliti ingin memahami pengaruhnya terhadap variabel lain. Dalam penelitian ini, Komitmen Organisasi (X1) dan Budaya Organisasi (X2) sebagai variabel independen. Sementara itu, variabel terikat yang disebut juga variabel dependen, adalah variabel yang memberikan respons atau reaksi ketika dihubungkan dengan variabel bebas. Dalam penelitian ini, variabel terikat yang kami amati adalah Retensi Pegawai (Y).

3.7 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian. Instrumen ini harus melewati uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan keakuratannya.

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017), menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah diperoleh setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak, dengan menggunakan alat ukur yang digunakan (kuesioner).

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Teknik pengujian reliabilitas ini menggunakan teknik analisis yang sudah digunakan oleh *Alpha Cronbach*. Pada uji reliabilitas ini, α dinilai reliabel jika lebih besar dari 0,6. Adapun kaidah untuk menentukan apakah instrumen reliabel atau tidak, adalah sebagai berikut:

1. Jika angka reliabilitas *Cronbach Alpha* melebihi angka 0,6 maka instrumen tersebut reliabel, kuesioner dapat dipercaya dan dapat digunakan.
2. Jika angka reliabilitas *Cronbach Alpha* kurang dari angka 0,6 maka instrumen tersebut tidak reliabel, kuesioner tidak dapat dipercaya dan tidak dapat digunakan.

3.8 Teknik Analisis Data

Tujuan dari analisis data adalah dengan menginterpretasikan semua data yang terkumpul dan menarik kesimpulannya. Dengan menggunakan metode deskriptif kuantitatif dalam mengolah dan mengumpulkan sehingga menyajikan data pengamatan. Metode deskriptif kuantitatif digunakan dalam menilai antara variabel bereaksi terhadap pertanyaan yang diajukan dalam penelitian. Pada tahap pengelolaan data ini penulis menggunakan aplikasi SPSS untuk mengelola dan menganalisis data.

3.8.1 Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghozali (2018) uji asumsi klasik merupakan tahap awal yang digunakan sebelum analisis regresi linier berganda. Dilakukannya pengujian ini untuk dapat memberikan kepastian agar koefisien regresi konsisten serta memiliki ketepatan dalam estimasi. Uji asumsi klasik berganda ini dilakukan untuk menganalisis model regresi yang digunakan dalam penelitian ini apakah merupakan model terbaik yang dimana bertujuan dalam pemecahan masalah praktis.

1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini, digunakan uji asumsi normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov. Apabila nilai signifikansi (p -value) dari uji tersebut kurang dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa data yang diuji memiliki perbedaan signifikan dengan distribusi normal. Dengan kata lain, data yang diperoleh tidak mengikuti distribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka tidak ada perbedaan signifikan antara data yang diuji

dan distribusi normal standar, yang mengindikasikan bahwa data tersebut dapat dianggap sebagai data yang mengikuti distribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menilai apakah terdapat ketidakseimbangan varian residual antara pengamatan dalam model regresi. Pengujian heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat scatterplot antara residual (SRESID) dan nilai perkiraan (ZPRED). Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Jika terlihat pola tertentu pada scatterplot, seperti pola bergelombang atau perubahan varian yang teratur dari pengamatan ke pengamatan, ini menandakan adanya heteroskedastisitas.
- b. Jika scatterplot tidak menunjukkan pola yang jelas, dan titik-titik tersebar secara merata di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini mengindikasikan bahwa heteroskedastisitas tidak terjadi.

3.8.2 Uji Hipotesis

Menurut Ghozali (2018) uji hipotesis dapat dilakukan dengan dua pengujian yaitu:

1. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2018), uji parsial t digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel. Uji parsial dalam data penelitian ini menggunakan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis

alternative (H_a) dengan taraf nyata (α) yang biasa digunakan adalah 10% atau 0,1% maka dengan menggunakan SPSS sebagai berikut :

- a. Bila nilai signifikan lebih besar dari $\alpha=0,1\%$. Maka H_a diterima.
- b. Bila nilai signifikan lebih kecil dari $\alpha=0,1$. Maka H_0 ditolak

2. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2018), uji statistik F digunakan untuk menilai sejauh mana model regresi sampel cocok dalam mengestimasi nilai yang tepat. Jika nilai signifikansi $F < 0,05$, maka model regresi dapat dianggap layak untuk memprediksi variabel independen. Selain itu, uji statistik F juga membantu dalam menentukan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Standar signifikansi yang umumnya digunakan dalam uji statistik F adalah 0,05.

Kriteria pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik F adalah sebagai berikut: Jika nilai signifikansi $F < 0,05$, maka hipotesis alternatif diterima. Ini berarti bahwa semua variabel independen secara simultan dan signifikan memengaruhi variabel dependen.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2018), Uji Koefisien Determinasi (R-Squared) digunakan untuk mengukur sejauh mana variasi dalam variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen. Selain itu, uji koefisien determinasi juga berfungsi untuk menilai seberapa baik garis regresi yang digunakan dalam analisis. Jika nilai koefisien determinasi (R-squared) mendekati 1, ini menandakan bahwa variabel dependen sangat baik dijelaskan oleh variabel independen.

Sebaliknya, jika nilai koefisien determinasi (R-Squared) mendekati 0, ini menunjukkan bahwa variabel independen kurang efektif dalam menjelaskan variabel dependen.

3.8.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda adalah metode statistik yang digunakan untuk menilai dampak dari dua variabel atau lebih (variabel independen) terhadap satu variabel (variabel dependen) dalam sebuah persamaan linear. Analisis ini berguna untuk mengukur hubungan antara variabel-variabel tersebut dengan berbagai skala pengukuran atau tingkat risiko yang relevan. Menurut Sugiyono (2017) rumus untuk Analisis Regresi Linear Berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Retensi Pegawai
- X1 = Komitmen Organisasi
- X2 = Budaya Organisasi
- b_1b_2 = Koefisien Regresi
- a = Konstanta
- e = Tingkat Kesalahan

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Dinas Pendidikan

Sejarah Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan berhubungan dengan periode saat Negara Indonesia Timur (NIT) didirikan. Pada saat itu, NIT dipimpin oleh seorang Menteri Pengajaran bernama Katoppo. Pada masa itu, kantor wilayah berada di bangunan SMA Candra Kirana, yang sekarang terletak di Jalan Sungai Tangka. Dari tahun 1946 hingga 1950, departemen pendidikan pengajaran dan kebudayaan mengalami perubahan menjadi Inspektur Pendidikan daerah Sulawesi Selatan yang dipimpin oleh Aziz Nompo. Pada tahun 1950, nama Inspektur Pendidikan di daerah Sulawesi Selatan diubah menjadi Kantor Jawatan Pengajaran Provinsi Sulawesi Selatan yang dipimpin oleh H. Sondat dengan Mangindaan sebagai wakilnya. Kantor ini memiliki markas di kantor Walikota Madya Tk.II Ujung Pandang, yang saat ini berlokasi di Jalan Jenderal Ahmad Yani.

"Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan memiliki sejarah yang beragam dalam pergantian kepemimpinan. Pada tahun 1957, kantor ini mengganti namanya menjadi Perwakilan Departemen Pendidikan Dasar dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Selatan Tenggara. Pada tahun 1961, kepala kantor dijabat oleh S.N Turangan dengan H. Laside sebagai wakilnya. Pada bulan Agustus 1964, H. Laside diangkat sebagai Kepala Perwakilan Departemen Pendidikan Dasar dan Kebudayaan hingga tahun 1967, setelah itu jabatan tersebut diserahkan kepada Syamsuddin Tang. Pada tahun 1968, kepala kantor ini diserahkan dari Syamsuddin Tan kepada E. Agus Salim Mokodompit, M.A yang menjabat sebagai kepala Biro Organisasi Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia.

Pada tanggal 19 Desember 1979, Drs. A. Rasyid mengambil alih posisi kepala kantor wilayah departemen pendidikan dan kebudayaan Provinsi Sulawesi Selatan. Sebelumnya, beliau bertugas sebagai staf ahli menteri pendidikan dan kebudayaan di Jakarta. Pada tanggal 11 Desember 1981, Letkol Soepomo mengambil alih jabatan tersebut dari Drs. A. Rasyid. Selanjutnya, pada tanggal 22 Februari 1983, Drs. Athaillah menggantikan Letkol Soepomo sebagai Kepala kantor wilayah departemen pendidikan dan kebudayaan provinsi Sulawesi Selatan. Pada tahun 1987, terjadi pergantian kepemimpinan dari Drs. Athaillah kepada Drs. Amiruddin Mahmud.

Berdasarkan keputusan menteri pendidikan dan kebudayaan RI nomor: 09/MPK/1991 tanggal 17 Februari 1991, Drs. Abdul Djabbar mengambil alih jabatan kepala kantor wilayah departemen pendidikan dan kebudayaan provinsi Sulawesi Selatan dari Drs. Amiruddin Mahmud. Selanjutnya, berdasarkan keputusan menteri pendidikan dan kebudayaan RI nomor: 217/C/1993 pada tanggal 4 Januari 1994, Drs. Amiruddin Maulana menggantikan Drs. Abdul Djabbar sebagai kepala kantor wilayah departemen pendidikan dan kebudayaan provinsi Sulawesi Selatan. Sebelumnya, Drs. Amiruddin Maulana menjabat sebagai kepala kantor wilayah departemen pendidikan dan kebudayaan provinsi Kalimantan Timur. Jabatan ini kemudian dialihkan dari Drs. Amiruddin Maulana kepada Ir. H. Marifin Thalib.

Pada tanggal 1 Januari 2001, jabatan Kepala Kantor Wilayah Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Selatan kembali diserahkan kepada Drs. Ngaro M.Pd. berdasarkan keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan nomor: 173/O/1983 tentang struktur organisasi vertikal, tata kerja kepala kantor wilayah departemen pendidikan dan kebudayaan. Selanjutnya Kantor ini mengalami perubahan nama menjadi Kantor Dinas Pendidikan

Provinsi Sulawesi Selatan dan dijabat oleh Drs. Ngaro M.Pd, dengan Drs. A. Muh Noer Sanusi M.Si sebagai wakilnya.

Pada tanggal 25 April 2003, masa jabatan Drs. H. Ngaro M.Pd sebagai Kepala Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan berakhir, dan posisinya digantikan oleh Drs. A. Muh Noer Sanusi, dengan Drs. Hanafi Mapasomba M.Pd sebagai wakilnya. Kemudian, pada tanggal 31 Oktober 2005, Drs. A. Muh Noer Sanusi M.Si menyelesaikan jabatannya dan digantikan oleh Drs. H.A. Patabai P.

Pada tanggal 1 November 2006, Drs. Hanafi Mappasomba memasuki masa jabatan dan kemudian digantikan oleh Drs. Muh Saleh Gottang. Drs. H.A. Patabai Pabokori, yang mengakhiri masa jabatannya pada tanggal 1 Juli 2012, digantikan oleh Drs. H. Abdullah Djabbar M.Pd, yang sebelumnya menjabat sebagai Sekretaris Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan di bawah kepemimpinan Drs. Muh Saleh Gottang. Hingga saat ini, pada tahun 2023, kepala Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan adalah H. Iqbal Nadjamuddin, S.E.

Visi Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan adalah Sulawesi Selatan yang Inovatif, Produktif, Kompetitif, Inklusif, dan Berkarakter. Untuk mencapai visi tersebut, kantor ini memiliki sejumlah misi, antara lain:

1. Memberikan pelayanan pemerintah yang berorientasi pada masyarakat, inovatif, dan berintegritas.
2. Meningkatkan kualitas dan aksesibilitas infrastruktur.
3. Mendorong pembangunan pusat-pusat pertumbuhan ekonomi yang produktif.
4. Meningkatkan pembangunan manusia yang kompetitif dan inklusif.
5. Memperkuat produktivitas dan daya saing produk sumber daya alam yang berkelanjutan.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Karakteristik Responden

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden dalam penelitian ini dikelompokkan dalam dua kategori yaitu, laki-laki dan perempuan. Profil responden berdasarkan jenis kelamin di jelaskan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4.1. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis_Kelamin	
		Frequency	Percent
Valid	Perempuan	17	36.2
	Laki-Laki	30	63.8
	Total	47	100.0

Sumber : Hasil olah data SPSS 24, 2023.

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa dalam penelitian ini yang menjadi responden laki-laki sebanyak 30 orang (63,8%), dan perempuan sebanyak 17 orang (36,2%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden pada peneilitian ini adalah Laki-laki.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan Lama Bekerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

		Lama_Bekerja	
		Frequency	Percent
Valid	< 1 Tahun	4	8.5
	1-2 Tahun	14	29.8
	2-3 Tahun	2	4.3
	> 3 Tahun	27	57.4
	Total	47	100.0

Sumber : Hasil olah data SPSS 24, 2023.

Dapat dijelaskan dari tabel diatas bahwa responden dengan lama bekerja < 1 tahun sebanyak 4 orang (8,5%), responden dengan lama bekerja 1-2 tahun sebanyak 14 orang (29,8%), responden dengan 2-3 tahun sebanyak 2 orang (4,3%), >3 tahun sebanyak 27 orang (54,4%), dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden pada penelitian ini yakni lama bekerja > 3 tahun.

4.2.2 Karakteristik Variabel

1. Variabel Komitmen Organisasi

Dalam variabel komitmen organisasi terdapat 9 poin pernyataan yang dimana dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.3 Variabel Komitmen Organisasi

Statistics											
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	Komitmen Organisasi
N	Valid	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Mean	3.91	4.04	4.17	4.11	3.81	3.81	3.45	3.77	3.34	34.40

Sumber : Hasil olah data SPSS 24, 2023.

Berdasarkan pada tabel diatas terlihat rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan ketiga dengan nilai 4.17 yang artinya pegawai akan menerima nilai-nilai yang diterapkan dalam kantor dinas pendidikan provinsi sulawesi selatan. Adapun rata-rata terendah terdapat pada pernyataan kesembilan dengan nilai 3.34 yang artinya pegawai merasa memiliki sedikit pilihan bila meninggalkan kantor dinas pendidikan provinsi sulawesi selatan.

2. Variabel Budaya Organisasi

Dalam variabel budaya organisasi terdapat 7 poin pernyataan yang dimana dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.4 Variabel Budaya Organisasi

Statistics									
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	Budaya Organisasi
N	Valid	47	47	47	47	47	47	47	47
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.77	4.06	3.83	3.94	4.04	3.72	3.96	27.32

Sumber : Hasil olah data SPSS 24, 2023.

Berdasarkan pada tabel diatas terdapat nilai rata-rata tertinggi yaitu pada pernyataan kedua dengan nilai 4.06 yang artinya pegawai mempertimbangkan pada suatu detail dengan cermat terhadap pekerjaan. Adapun nilai rata-rata terendah pada pernyataan keenam dengan nilai 3.72 yang artinya pegawai selalu mencetuskan gagasan baru dalam mencapai target kerja.

3. Variabel Retensi Pegawai

Dalam variabel retensi pegawai terdapat 12 poin pernyataan yang dimana dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.5 Variabel Retensi Pegawai

Statistics														
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Retensi Pegawai
N	Valid	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.91	3.62	4.06	3.77	3.28	4.06	4.19	3.83	3.79	3.83	3.81	3.55	45.70

Sumber : Hasil olah data SPSS 24, 2023.

Berdasarkan pada tabel diatas nilai rata-rata tertinggi pada pernyataan ketujuh dengan nilai 4.19 yang artinya pegawai bertanggung jawab penuh atas tugas yang diberikan. Adapun dengan nilai rata-rata terendah pada pernyataan kedua belas dengan nilai 3.55 yang artinya pegawai merasa loyal terhadap kantor dinas pendidikan provinsi sulawesi selatan.

4.2.3 Uji Instrumen Penelitian

1. Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya tiap pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner penelitian. nilai r tabel dengan rumus ($df = n-2$) dimana N adalah jumlah sampel. Maka $df = 47-2 = 45$. Maka nilai r tabel adalah sebesar 0,2876.

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	keterangan
Komitmen Organisasi (X1)	X1.1	0,734	0,2876.	Valid
	X1.2	0,651	0,2876.	Valid
	X1.3	0,685	0,2876.	Valid
	X1.4	0,725	0,2876.	Valid
	X1.5	0,672	0,2876.	Valid
	X1.6	0,589	0,2876.	Valid
	X1.7	0,661	0,2876.	Valid
	X1.8	0,602	0,2876.	Valid
	X1.9	0,457	0,2876.	Valid
Budaya Organisasi (X2)	X2.1	0,644	0,2876.	Valid
	X2.2	0,504	0,2876.	Valid
	X2.3	0,564	0,2876.	Valid
	X2.4	0,565	0,2876.	Valid
	X2.5	0,538	0,2876.	Valid
	X2.6	0,694	0,2876.	Valid
	X2.7	0,737	0,2876.	Valid
Retensi Pegawai (Y)	Y1	0,636	0,2876.	Valid
	Y2	0,555	0,2876.	Valid
	Y3	0,668	0,2876.	Valid
	Y4	0,611	0,2876.	Valid
	Y5	0,520	0,2876.	Valid
	Y6	0,372	0,2876.	Valid
	Y7	0,541	0,2876.	Valid

	Y8	0,676	0,2876.	Valid
	Y9	0,565	0,2876.	Valid
	Y10	0,639	0,2876.	Valid
	Y11	0,751	0,2876.	Valid
	Y12	0,655	0,2876.	Valid

Sumber : Hasil olah data SPSS 24, 2023.

Berdasarkan dari tabel diatas dapat diamati bahwa r tabel lebih besar dari r hitung yang berarti valid, hingga bisa diberi kesimpulan bahwa item-item tersebut valid guna dipakai pada pengukuran variabel penelitian.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi dari suatu jawaban yang diberikan responden melalui pernyataan yang diberikan dan dapat dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha melebihi angka 0,6. Adapun hasil dari uji reliabilitas dari variabel komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap retensi pegawai dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alphaa	Keterangan
Komitmen Organisasi	0,791	Reliabel
Budaya Organisasi	0,705	Reliabel
Retensi Pegawai	0,830	Reliabel

Sumber : Hasil olah data SPSS 24, 2023.

Hasil dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *alpha Cronbach* untuk seluruh variabel melebihi 0,6, sesuai dengan kriteria ketetapan yang telah disebutkan sebelumnya. Hal ini mengindikasikan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

4.2.3 Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas ini dilakukan untuk mengevaluasi sejauh mana distribusi residual mengikuti distribusi normal. Uji *Kolmogorov-Smirnov* digunakan dalam prosedur ini, dengan hipotesis nol (H_0) yang menyatakan bahwa residual terdistribusi secara normal dan hipotesis alternatif (H_1) yang menyatakan bahwa residual tidak terdistribusi secara normal. Jika nilai signifikansi (p-value) lebih besar dari 0,05, maka H_0 diterima, yang mengindikasikan bahwa asumsi normalitas terpenuhi. Hasil uji normalitas terdokumentasi dalam tabel di bawah ini:"

Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.71871626
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.078
	Negative	-.061
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

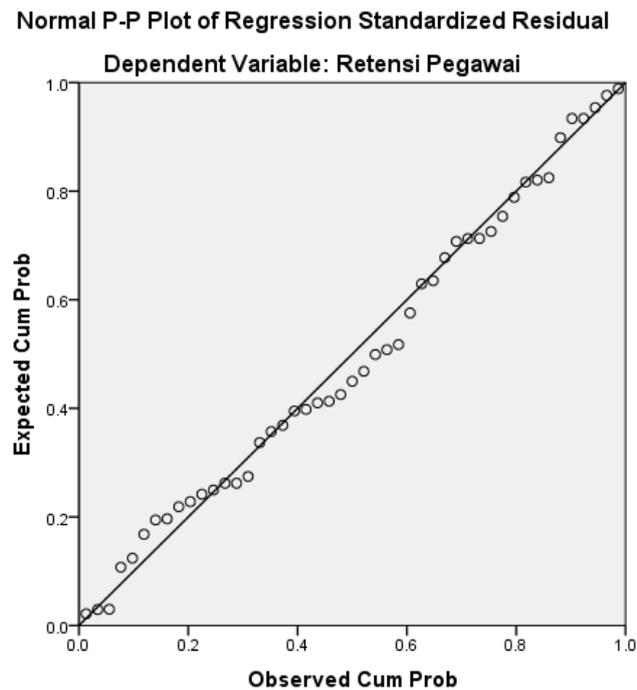
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber : Hasil olah data SPSS 24, 2023.

Dapat dilihat pada tabel diatas nilai signifikan sebanyak 0,200 atau lebih besar dari 0,05 dan ketetapan H_0 diterima yakni bahwa asumsi normalitas telah terpenuhi. Dapat pula dilihat pada gambar normal P-P *Plot of Regression Standardized Residual* dibawah ini:

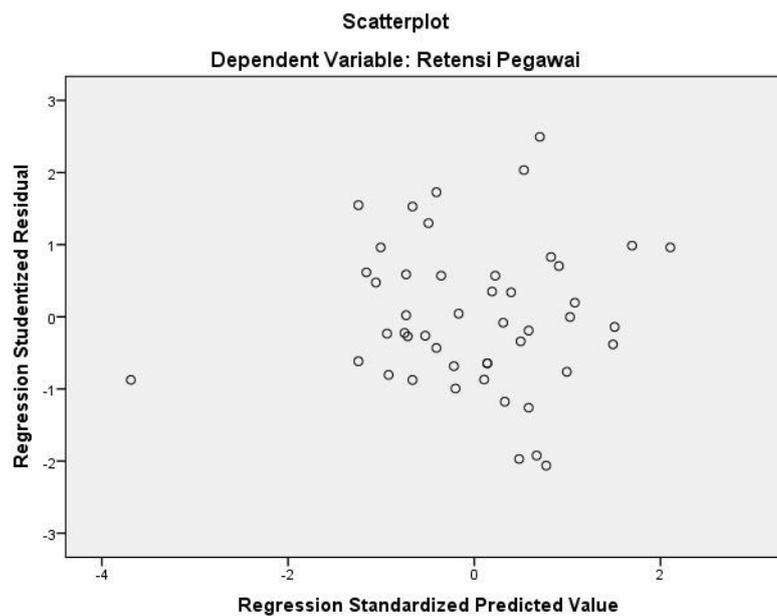


Gambar 4.1 Uji Normalitas

Pada gambar diatas biasa diamati bahwa titik-titik tersebar di sekitar garis diagonal serta menyebar di sekitar garis sehingga bisa dikatakan variabel pelitian dapat berdistribusi normal melalui uji normalitas.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk melihat dari ketidaksamaan nilai simpngan residual sebab besar kecilnya nilai satu dari lainnya variabel bebas. Atau terdapatnya perbedaan niai keragaman dengan meningkatnya varibael bebas. Prosedur uji ini dilakukan dengan uji Scatterplot pada gambar dibawah ini:



Gambar 4.2 Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan pada gambar diatas yang menggambarkan bahwa diagram berbentuk scatterplot tersebar dan tidak berbentuk motif tertentu jadi tidak terjadi heterokedastisitas, hingga bisa diberi kesimpulan bahwa sisaan memiliki keragaman homogen (konstan) atau dengan perkataan lain tidak ada gejala heterokedastisitas.

4.2.4 Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan sebuah proses pengujian dalam penelitian diterima atau ditolak. Dalam penelitian ini, hipotesis yang akan diuji adalah sejauh mana variabel independen, yaitu Komitmen Organisasi (X1) dan Budaya Organisasi (X2), memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat, yaitu Retensi Pegawai (Y) melalui analisis regresi.

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t merupakan cara pengujian tingkat pengaruhnya dari satu variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Adapun kriteria pengukurannya ialah:

- a. Jika taraf signifikan $>0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak berarti variabel independent tidak mempengaruhi variabel dependen.
- b. Jika taraf signifikan $<0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima, berarti variabel independent dapat mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 4.9 Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.376	4.088		2.294	.027
	Komitmen Organisasi	.706	.158	.588	4.477	.000
	Budaya Organisasi	.441	.212	.273	2.075	.044

a. Dependent Variable: Retensi Pegawai
Sumber : Hasil olah data SPSS 24, 2023.

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa t hitung komitmen organisasi adalah sebesar $4.477 > t$ tabel $1,679$ pada signifikansinya $0,000$ lebih kecil dari pada $0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Pegawai non ASN pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa t hitung budaya organisasi adalah sebesar $2.075 > t$ tabel $1,679$ pada signifikansinya $0,044$ lebih kecil dari pada $0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Pegawai Non ASN pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.

2. Uji Simultan (Uji f)

Uji f adalah dengan melihatnya nilai F yang diperhitungkan dengan nilai f yang berada pada tabel. Nilai f hitungannya melebihi besarnya dari nilai f tabel maka menerima hipotesis alternatif yang menjawab seluruh variabel bebas dengan nilai simultan mempengaruhi variabel tetap. Uji f pada penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4.10 Hasil Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1225.703	2	612.851	42.390	.000 ^b
	Residual	636.127	44	14.457		
	Total	1861.830	46			

a. Dependent Variable: Retensi Pegawai

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi , Komitmen Organisasi

Sumber : Hasil olah data SPSS 24, 2023.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dari itu analisa regresi dihasilkan signifikan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel Komitmen Organisasi (X1) dan Budaya Organisasi (X2) berpengaruh dan signifikan terhadap Retensi Pegawai (Y) Non ASN pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.

3. Koefisien Determinasi (r^2)

Untuk menilai sejauh mana variabel bebas, seperti Komitmen Organisasi (X1) dan Budaya Organisasi (X2), berkontribusi terhadap variabel terikat, yaitu Retensi Pegawai (Y), dengan menggunakan nilai koefisien determinasi Adjusted R-squared (R^2). Hasil perhitungannya dilihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4.11 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.811 ^a	.658	.643	3.802

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi , Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Retensi Pegawai

Sumber : Hasil olah data SPSS 24, 2023.

Berdasarkan dari hasil pengujian untuk koefisien determinasi pada tabel diatas bisa dilihat besarnya kontribusi yang telah diberikan variabel bebas kepada variabel terikat sebesar 0,643. Dalam hal ini menjelaskan bahwa tingkat pada perubahan variabel retensi pegawai sebesar 64,3%, sedangkan 35,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor berbeda belum dibahas dalam penelitian ini.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk mengetahui nilai pengaruh dua variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Hasil dari analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.12 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.376	4.088		2.294	.027
	Komitmen Organisasi	.706	.158	.588	4.477	.000
	Budaya Organisasi	.441	.212	.273	2.075	.044

a. Dependent Variable: Retensi Pegawai

Sumber : Hasil olah data SPSS24, 2023.

Regresi linear berganda dapat diketahui pada penejelasan berikut ini:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 9.376 + 0,706X_1 + 0,441X_2 + 0,1$$

Berdasarkan hasil persamaan uji regresi linear berganda dapat diketahui bahwa:

- a. Nilai konstanta sebesar 9.376 yang berarti jika variabel komitmen organisasi dan budaya organisasi adalah 0 maka variabel retensi pegawai non asn pada kantor dinas pendidikan provinsi sulawesi selatan akan tetap konstan sebesar 9.376.
- b. Koefisien regresi X_1 sebesar 0,706 yang berarti komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap retensi pegawai pada kantor dinas pendidikan provinsi sulawesi selatan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan peningkatan komitmen organisasi sebesar satu-satuan, maka akan meningkatkan retensi pegawai pada kantor dinas pendidikan provinsi sulawesi selatan sebesar 0,706.
- c. Koefisien regresi X_2 sebesar 0,441 yang berarti budaya organisasi berpengaruh positif terhadap retensi pegawai pada kantor dinas pendidikan provinsi sulawesi selatan. Hal ini berarti bahwa dengan penambahan budaya organisasi sebesar satu-satuan, maka retensi pegawai akan mengalami peningkatan pada pegawai di kantor dinas pendidikan provinsi sulawesi selatan sebesar 0,441.

4.3 Pembahasan

1. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Retensi Pegawai

Berdasarkan dari hasil penelitian variabel Komitmen Organisasi terhadap Retensi Pegawai Non Asn menunjukkan hasil variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi pegawai non asn pada kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.

Dari hasil penelitian yang dilakukan indikator dalam komitmen organisasi pada pegawai kantor dinas pendidikan provinsi sulawesi selatan tersebut kebanyakan pegawai akan menerima nilai-nilai yang diterapkan dalam kantor dinas pendidikan provinsi sulawesi selatan. Adanya penerapan nilai-nilai kepada pegawai terkait dengan komitmen organisasi yang dimana akan meningkatkan pula retensi pegawai. Berdasarkan variabel yang telah diuji, variabel komitmen organisasi merupakan variabel yang paling memengaruhi retensi pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Siti Regina (2022) yang mengatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi pegawai .

2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Retensi Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian ini secara parsial variabel Budaya Organisasi terhadap Retensi Pegawai menunjukkan hasil variabel budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pegawai non asn pada kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan indikator dalam budaya organisasi hal ini menunjukkan bahwa pegawai dapat mempertimbangkan pada suatu detail dengan cermat terhadap pekerjaan. Sehingga hasil pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik dan mengakibatkan retensi pegawai dapat meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Diva Ditya Wandara (2020) dengan hasil penelitian budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi pegawai. Dengan demikian menunjukkan penelitian terhadap budaya organisasi mempunyai kecenderungan nilai yang tinggi, menunjukkan bahwa organisasi tersebut mengerti visi, misi dan tujuan organisasi serta kebijakan manajemen.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Secara Simultan Terhadap Retensi Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian secara simultan variabel Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Pegawai Non Asn pada kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.

Dari hasil penelitian menunjukkan apabila secara bersamaan Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi diterapkan dengan baik oleh Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan maka akan meningkatkan retensi pegawai.

Hal ini sejalan dengan penelitian Putra dan Utama (2018) dengan hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap retensi karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari hasil pengujian dan analisis yang telah dilakukan, berikut adalah simpulan dari penelitian ini:

1. Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Pegawai Non ASN di Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Pegawai Non ASN di Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.
3. Secara bersama-sama, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Pegawai Non ASN di Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, penelitian ini penulis memberikan saran sebagai berikut ini:

1. Bagi Instansi

Menjadikan bahan evaluasi instansi terhadap Komitmen organisasi dan Budaya organisasi terhadap Retensi pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan bagi peneliti selanjutnya agar bisa lebih memperdalam penelitian ini dengan pertimbangan ataupun dengan menambahkan hal-hal yang dianggap penting untuk dibahas dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia:Teori, Praktik dan Penelitian. Aceh: Universitas Malikussaleh.
- Armstrong, M. 2020. A Handbook of Human Resources Management Practice. Edisi Kelima Belas. Philadelphia: Kogan Page.
- Astuti, D, P. 2014. Pengaruh Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan Melalui Kepuasan Kerja dan Komitmen Afektif Pada Beberapa Rumah Sakit Di DKI Jakarta. Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa. Vol 7, No.1.
- Ayu, I Gst. Dkk. 2023. Retensi Karyawan Sebagai Mediasi Pada Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Dan Komitmen Organisasional. Denpasar: Universitas Pendidikan Nasional.
- Dewi K, E, O dan Riana I, G. 2018. Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Retensi Karyawan Pada Bintang Kuta Hotel. Bali: Universitas Udayana.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gul, A. Akbar, S. and Jan, Z. 2012. Role Of Capacity Development, Employee Empowerment and Promotion On Retention In The Banking Sector Of Pakistn. Journal Of Academic Research In Business and Social Sciences. 2(9).PP:284-300.
- Habudin. 2020. Budaya Organisasi. Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara. Vol. 1, No. 1,pp. 23-32 .
- Harvida, D, A dan Wijaya, C. 2020. Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Karyawan dan Strategi Retensi Sebagai Pencegahan Turnover Karyawan : Sebuah Tinjauan Literatur. Jurnal Ilmu Administrasi Negara. Volume 16, Nomor 1,,: 13-23.
- Hasanah, U. Kridho, Drs, HG, MM. 2022. Pengaruh Budaya Organisasi, Kualitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Surabaya Tanjung Perak. Surabaya: Universitas 17 Agustus.
- Hasibuan, H. Melayu S.P., 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Indartono, S, Ph,D. 2013. Pengantar Manajemen: *Character Inside*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Jawindoe, Y. 2012. Analisis Hubungan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Tembilahan. Pekanbaru: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Maisaroh. 2020. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT.Telkom Pekanbaru. Pekanbaru: Universitas Islam Riau.

- Miranda. 2021. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penahanan Karyawan Pada PT. Bank Syariah Indonesia *Regional Office II* Medan. Medan: Universitas Muhammadiyah.
- Mardhani, K, K dan Dewi A, S, K. 2022. Pengaruh Kompensasi Komitmen Organisasional Terhadap Retensi Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Rsu bhakti Rahayu Denpasar. Bali: Universitas Udayana.
- Mathis, L.R dan J.H Jackson. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia (*Human Resource Management*). Jakarta, Salemba Empat.
- Natalia, G, N dan Andri, S. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengembangan Organisasi (Studi Kasus Karyawan PT. Suka Fajar Cab. Pekanbaru). Jom Fisip. Vol.4 No.2.
- Permata, P, R dan Rahardja, E. 2016. Analisis Pengaruh Sistem Reward, Motivasi Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Retensi Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Primayudha Mandirijaya). Diponegoro *Journal Of Management*. Volume 5, Hal. 4.
- Purbarini, A, H. 2021. Analisis Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Peningkatan Retensi Karyawan: Studi Kasus Pada Karyawan Kud Sri Tanjung Desa Krai. Lumajang: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Gama.
- Putri, I, R dan Yusuf, N, F. 2022. Pengaruh Budaya Organisasi dalam Menciptakan Perkembangan Organisasi. *Jurnal Administrasi Publik*, Vol. XVIII (1), 2022, 143-154.
- Priansa, D,J. 2017. Komunikasi Pemasaran Terpadu Pada Era Media Sosial. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Rahman, F. Rahmawati, E. Utomo, S. 2020. Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak (Studi Pada FISIP ULM Banjarmasin). *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*. Vol 9, No. 1, ISSN 2541-1403.
- Robbins, Stephen P. Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi Ke-12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2014. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rohman, A, M,AP. 2017. *Dasar-Dasar Manajemen*. Malang.
- Salfitri, D. 2020. Budaya Organisasi pada Sekolah Menengah Kejuruan Nurul Falah Aur Kuning Kabupaten Pasaman Barat. *Jurnal Administrasi Pendidikan*. Volume 2 Nomor 1, Hal. 143 - 831.
- Saputra, N, A, G. 2015. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Aditya Beach Resort Lovina Singaraja Tahun 2014. Vol: 5 No: 1.

- Simamora, F, N. Pohan, S. Simatupang, M. 2023. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Pengawasan Terhadap Semangat Kerja Guru Pada MTS Negeri Sibolga. *Jurnal Kolaborasi Sains*. Vol. 6 Issue 4: 350-370.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung :Alfabeta, CV.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Tania, A dan Sutanto, M, E. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. Dai Knife Di Surabaya. Surabaya: Universitas Kristen Petra.
- Taula, A,D. Jansen, F. Rumayar, A, L,E. 2017. Pengaruh Karakteristik Organisasi Dan Karakteristik Individu Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementrian AgamaProvinsi Sulawesi Tengah. *E-Jurnal Katalogis*. Volume I Nomor 7, Juli 2013 hlm 93-102.
- Utama, I, W, M dan Putra, I, P, A, P, A. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan. Bali: Universitas Udayana.
- Agus Widarjono. 2018. *Ekonometrika Pengantar Dan Aplikasinya Disertai Panduan Eviews*. Edisi keli. Yogyakarta: UPP STIM YKPN Yogyakarta.
- Yuniwati, M. Iskarima, F. Padulemba, A. 2012. Optimasi kondisi proses pembuatan kompos dari sampah organik dengan cara fermentasi menggunakan EM4. *Jurnal Teknologi*, 5, 172-181.

**L
A
M
P
I
R
A
N**

Lampiran 1 Biodata Peneliti

Nama : Ismi Ummul Husna
Tempat, Tanggal Lahir : Palopo, 08 September 2001
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat Rumah : Jl.Toddopuli 22
No.Hp : 087865106158
Alamat Email : ismiummlhsna@gmail.com



Riwayat Pendidikan

- SD NEGERI 1 PALOPO
- SMP NEGERI 1 PALOPO
- SMA NEGERI 1 PALOPO

Demikian biodata ini dibuat dengan sebenar-benarnya.

Makassar, 27 September 2023

Ismi Ummul Husna

LAMPIRAN 2 KUESIONER PENELITIAN

A. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
3. Usia : Tahun
4. Lama Bekerja : a. < 1 Tahun
b. 1-2 Tahun
c. 2-3 Tahun
d. > 3 tahun
5. Bidang/Devisi :

B. Petunjuk Pengisian :

1. Kuesioner ditujukan untuk Pegawai Non ASN di Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan, akan dijaga kerahasiaannya berdasarkan kode etik penelitian. Terima kasih atas kesediaan, dukungan, kerjasama dan partisipasi.
2. Bacalah pernyataan ini dengan baik dan teliti.
3. Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan memberikan tanda centang (√) pada kotak yang tersedia.

No.	Jawaban	Kode	Bobot
1.	Sangat Tidak Setuju	STS	1
2.	Tidak Setuju	TS	2
3.	Cukup Setuju	CS	3
4.	Setuju	S	4
5.	Sangat Setuju	SS	5

DAFTAR PERNYATAAN

Variabel Komitmen Organisasi (X1)

No.	PERNYATAAN	Alternatif Jawaban				
		1	2	3	4	5
		STS	TS	CS	S	SS
Komitmen Organisasi						
1.	Saya mempunyai keinginan kuat untuk tetap menjadi pegawai di kantor dinas pendidikan provinsi sulawesi selatan					
2.	Saya akan berusaha keras sesuai keinginan di kantor dinas pendidikan provinsi sulawesi selatan.					
3.	Saya akan menerima nilai-nilai yang diterapkan di dalam kantor dinas pendidikan provinsi sulawesi selatan					
4.	Saya akan menerima tujuan yang ada di dalam kantor dinas pendidikan provinsi sulawesi selatan.					
5.	Saya bersedia bekerja lebih keras dari pada yang diharapkan kantor dinas pendidikan provinsi sulawesi selatan					
6.	Saya bangga mengatakan kepada orang lain bahwa saya bekerja pada kantor dinas pendidikan provinsi sulawesi selatan					
7.	Saya menemukan sistem nilai (values) saya sama dengan sistem nilai (values) di kantor dinas pendidikan provinsi sulawesi selatan ini.					
8.	Saya merasa pilihan saya untuk bekerja pada kantor ini sangat tepat, sehingga saya akan berusaha keras untuk mencapai tujuan dari kantor dinas pendidikan provinsi sulawesi selatan ini.					
9.	Saya merasa memiliki sedikit pilihan bila meninggalkan perusahaan ini.					

Variabel Budaya Organisasi (X₂)

No.	PERNYATAAN	Alternatif Jawaban				
		1	2	3	4	5
		STS	TS	CS	S	SS
Komitmen Organisasi						
1.	saya dapat bersikap inovatif dan berani dalam mengambil resiko.					
2.	Saya mempertimbangkan pada suatu detail dengan cermat terhadap pekerjaan					
3.	Hasi pekerjaan merupakan tolak ukur penilaian kinerja saya dalam kantor.					
4.	Dalam bekerja tetap dipertimbangkan keselamatan dan kesehatan pegawai					
5.	Keberhasilan tim adalah kontribusi semua pegawai yang bekerja dalam satu unit.					
6.	Saya selalu mencetuskan gagasan baru dalam mencapai target kerja					
7.	Pencapaian hasil kerja tetap dipertahankan pada setiap unit kerja					

Variabel Retensi Pegawai (Y)

No.	PERNYATAAN	Alternatif Jawaban				
		1	2	3	4	5
		STS	TS	CS	S	SS
Retensi Pegawai						
1.	Saya berencana untuk terus bekerja pada kantor dinas pendidikan provinsi sulawesi selatan ini selama 5 tahun kedepan.					
2.	Saya tidak perlu merencanakan untuk bekerja di kantor atau perusahaan lain.					
3.	Saya merasa mencintai pekerjaan yang dilakukan saat ini.					
4.	Saya bersedia di tempatkan bekerja diposisi manapun.					
5.	Saya tidak akan menerima penawaran pekerjaan yang lebih menarik.					
6.	Saya merasa pekerjaan yang dilakukan saat ini terasa sangat penting.					

7.	Saya bertanggung jawab penuh atas tugas yang diberikan kepada saya					
8.	Saya akan tetap bekerja di kantor dinas pendidikan provinsi sulawesi selatan karena deskripsi pekerjaan sesuai dengan keterampilan, pengalaman, dan pendidikan saya.					
9.	Saya akan tetap bekerja di kantor ini karena ada kemajuan karir untuk saya.					
10.	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya saat ini					
11.	Ini adalah kantor terbaik bagi saya untuk bekerja.					
12.	Saya merasa loyal terhadap kantor dinas pendidikan provinsi sulawesi selatan ini.					

LAMPIRAN HASIL PENELITIAN

Hasil Kuesioner

Komitmen Organisasi (X1)									
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	Total (X1)
1	2	2	2	2	2	2	2	2	17
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	5	5	5	3	4	3	4	2	35
5	5	5	5	4	5	4	4	3	40
4	4	5	4	4	4	4	4	4	37
5	5	5	5	5	4	5	5	3	42
5	4	4	4	5	5	4	4	4	39
5	5	5	5	5	3	3	3	1	35
5	5	4	4	4	5	5	3	2	37
5	5	5	5	5	3	3	3	1	35
4	3	3	4	5	4	2	4	2	31
3	4	3	4	3	4	2	2	5	30
4	4	4	3	3	5	2	4	2	31
3	4	4	4	3	2	3	3	3	29
3	4	5	3	4	5	1	2	4	31
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
3	4	3	3	4	3	3	4	1	28
3	4	4	4	3	3	1	4	5	31
4	4	3	4	1	4	5	4	1	30
4	3	3	4	3	4	1	4	2	28
4	4	4	3	3	5	2	4	2	31
3	3	3	4	4	1	5	4	5	32
4	4	4	4	3	3	2	2	2	28
3	4	5	3	3	4	5	3	1	31
3	3	3	4	4	1	1	4	5	28
5	5	5	5	5	3	3	3	1	35
4	3	4	4	4	4	4	5	5	37
3	3	3	4	4	4	5	5	5	36
4	4	5	5	4	5	5	4	5	41
4	5	5	5	4	4	4	4	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	4	4	4	3	5	3	4	3	34
4	4	5	5	3	3	4	4	3	35
4	4	4	4	4	4	4	3	4	35
3	4	4	4	3	4	4	3	4	33
4	4	4	4	4	4	3	4	4	35
5	5	5	4	5	4	4	4	4	40
3	4	5	4	4	4	4	5	4	37
3	3	4	3	3	3	3	3	3	28
4	5	4	3	3	3	3	4	3	32
4	3	4	4	3	3	3	3	4	31

4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	5	5	5	5	5	4	4	5	43
4	3	4	4	4	3	3	4	2	31
4	4	5	5	4	4	4	4	3	37
4	4	4	4	4	5	5	5	5	40
4	4	4	5	5	4	4	4	5	39

Budaya Organisasi (X2)							
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	Total (X2)
2	3	2	2	1	1	1	12
3	4	4	4	4	4	4	27
3	4	4	4	5	4	4	28
4	4	3	5	3	5	4	28
4	4	4	5	5	4	4	30
5	5	5	5	5	5	5	35
4	5	5	4	4	3	4	29
5	3	5	3	3	4	5	28
4	4	3	5	5	3	5	29
5	5	3	5	3	4	5	30
1	3	3	5	4	3	3	22
1	5	3	4	5	3	5	26
3	4	3	4	5	4	4	27
3	3	4	4	3	3	5	25
4	4	4	3	3	3	3	24
5	5	5	5	5	5	5	35
4	3	2	5	4	3	3	24
4	3	4	4	4	3	3	25
2	5	3	3	2	4	3	22
2	5	3	3	4	2	4	23
3	4	4	4	5	4	4	28
4	5	5	3	3	3	4	27
4	4	5	5	3	3	5	29
5	4	4	4	1	3	4	25
4	5	3	3	5	5	4	29
5	5	5	5	3	4	5	32
5	5	4	4	5	3	4	30
4	4	2	4	4	4	4	26
4	4	2	4	3	4	4	25
4	4	4	4	5	4	4	29
5	3	2	5	4	4	5	28
3	4	3	4	4	4	4	26
4	5	5	4	5	4	4	31
4	4	5	5	5	3	3	29

4	5	4	2	4	4	4	27
4	4	3	2	5	3	3	24
4	5	5	3	4	5	4	30
4	4	5	5	5	4	4	31
3	3	3	3	5	3	3	23
3	3	5	3	5	3	3	25
5	2	5	3	4	5	4	28
4	4	4	4	5	5	5	31
4	4	4	5	5	5	4	31
3	2	4	3	3	3	3	21
3	4	4	3	4	5	4	27
5	5	4	4	5	4	4	31
5	5	5	5	4	4	4	32

Retensi Pegawai (Y)												Total (Y)
Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	
3	3	2	2	3	1	1	2	2	2	2	1	24
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	44
5	3	5	5	3	5	5	3	4	5	5	5	53
3	2	5	4	2	4	5	4	3	4	4	4	44
5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	58
3	2	4	4	2	4	4	3	3	4	4	5	42
5	4	4	4	4	3	5	4	3	3	4	1	44
5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	47
5	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	1	47
3	2	5	4	1	3	4	2	3	5	4	2	38
3	4	2	3	3	5	3	4	4	4	3	3	41
5	4	5	3	3	3	4	5	4	4	4	4	48
4	4	3	1	2	5	5	3	4	3	3	3	40
5	5	3	3	4	5	4	3	4	1	3	1	41
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	3	4	3	2	3	3	3	5	5	4	3	42
5	4	5	3	3	5	3	3	5	4	4	4	48
3	4	5	5	1	4	3	4	3	3	4	3	42
3	1	3	2	4	5	3	3	4	3	3	3	37
5	4	5	3	3	4	3	5	5	4	4	5	50
4	5	5	3	3	3	3	3	4	4	4	5	46
3	3	4	4	1	4	4	4	4	3	5	3	42
3	4	3	5	1	4	4	4	4	3	3	1	39
3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	44
5	4	3	3	3	3	5	4	3	3	4	1	41
4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	5	48

3	3	3	4	4	5	4	4	3	3	3	4	43
5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	58
4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	53
4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	53
3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	45
5	3	4	3	5	5	5	4	4	4	3	4	49
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	49
3	2	3	3	4	5	4	4	4	3	3	4	42
3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	41
4	4	5	4	3	4	5	4	3	4	4	4	48
3	3	5	4	3	4	5	3	3	3	3	3	42
3	4	4	3	3	4	5	3	4	4	4	4	45
3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	42
3	3	3	4	3	5	5	3	3	4	3	3	42
5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	56
5	5	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	52
3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	44
3	3	4	4	4	5	4	3	3	4	3	3	43
4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	52
5	5	5	5	4	4	5	5	3	3	4	3	51

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent
Valid	Perempuan	17	36.2
	Laki-Laki	30	63.8
	Total	47	100.0

Lama_Bekerja

		Frequency	Percent
Valid	< 1 Tahun	4	8.5
	1-2 Tahun	14	29.8
	2-3 Tahun	2	4.3
	> 3 Tahun	27	57.4
	Total	47	100.0

Statistics											
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	Komitmen Organisasi
N	Valid	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.91	4.04	4.17	4.11	3.81	3.81	3.45	3.77	3.34	34.40

Statistics									
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	Budaya Organisasi
N	Valid	47	47	47	47	47	47	47	47
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.77	4.06	3.83	3.94	4.04	3.72	3.96	27.32

Statistics														
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Retensi Pegawai
N	Valid	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.91	3.62	4.06	3.77	3.28	4.06	4.19	3.83	3.79	3.83	3.81	3.55	45.70

X1.8	Pearson Correlation	.324*	.124	.165	.336*	.323*	.287	.461**	1	.357*	.602**
	Sig. (2-tailed)	.026	.408	.268	.021	.027	.050	.001		.014	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X1.9	Pearson Correlation	-.068	-.076	.045	.219	.259	.139	.228	.357*	1	.457**
	Sig. (2-tailed)	.650	.612	.765	.140	.078	.353	.123	.014		.001
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Komitmen	Pearson Correlation	.734**	.651**	.685**	.725**	.672**	.589**	.661**	.602**	.457**	1
Organisasi	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47

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

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

	Sig. (2-tailed)	.960	.737	.971	.293	.093		.017	.210	.027	.473	.890	.028	.010
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Y7	Pearson Correlation	.284	.201	.326*	.385**	.254	.346*	1	.354*	.034	.259	.349*	.146	.541**
	Sig. (2-tailed)	.053	.175	.025	.008	.085	.017		.015	.821	.079	.016	.328	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Y8	Pearson Correlation	.400**	.421**	.336*	.461**	.411**	.186	.354*	1	.344*	.225	.420**	.358*	.676**
	Sig. (2-tailed)	.005	.003	.021	.001	.004	.210	.015		.018	.128	.003	.013	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Y9	Pearson Correlation	.399**	.339*	.269	.056	.172	.322*	.034	.344*	1	.423**	.447**	.424**	.565**
	Sig. (2-tailed)	.005	.020	.067	.709	.248	.027	.821	.018		.003	.002	.003	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Y10	Pearson Correlation	.244	.107	.476**	.389**	.127	.107	.259	.225	.423**	1	.634**	.617**	.639**
	Sig. (2-tailed)	.099	.472	.001	.007	.394	.473	.079	.128	.003		.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Y11	Pearson Correlation	.529**	.373**	.669**	.551**	.043	.021	.349*	.420**	.447**	.634**	1	.496**	.751**
	Sig. (2-tailed)	.000	.010	.000	.000	.774	.890	.016	.003	.002	.000		.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Y12	Pearson Correlation	.145	.111	.422**	.228	.264	.321*	.146	.358*	.424**	.617**	.496**	1	.655**
	Sig. (2-tailed)	.332	.456	.003	.124	.073	.028	.328	.013	.003	.000	.000		.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Retensi Pegawai	Pearson Correlation	.636**	.555**	.668**	.611**	.520**	.372*	.541**	.676**	.565**	.639**	.751**	.655**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.010	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47

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

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

Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.791	9

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.705	7

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.830	12

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.811 ^a	.658	.643	3.802

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi , Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Retensi Pegawai

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1225.703	2	612.851	42.390	.000 ^b
	Residual	636.127	44	14.457		
	Total	1861.830	46			

a. Dependent Variable: Retensi Pegawai

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi , Komitmen Organisasi

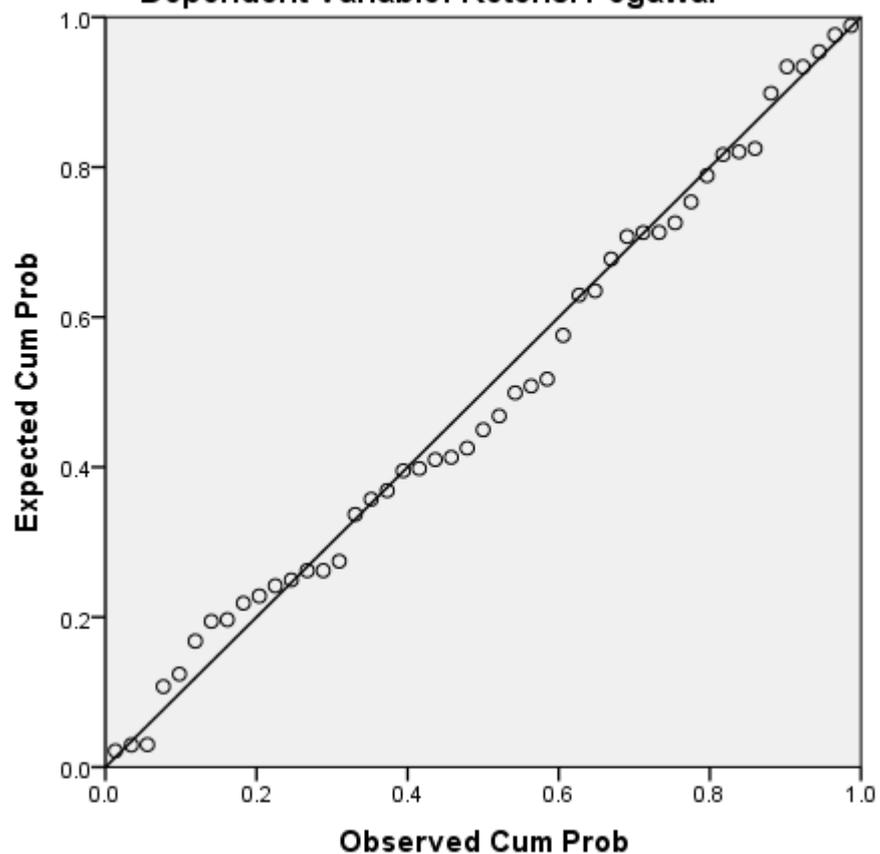
Hasil Uji t

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.376	4.088		2.294	.027		
	Komitmen Organisasi	.706	.158	.588	4.477	.000	.450	2.223
	Budaya Organisasi	.441	.212	.273	2.075	.044	.450	2.223

a. Dependent Variable: Retensi Pegawai

Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Retensi Pegawai



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized

Residual

N		47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.71871626
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.078
	Negative	-.061
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Hasil Uji Heterokedastisitas

Scatterplot

Dependent Variable: Retensi Pegawai

