

**PENGARUH RETENSI DAN BEBAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PADA PEGAWAI SMK ISTIQOMAH
MUHAMMADIYAH 4 SAMARINDA**

SKRIPSI



Diajukan oleh:

**ANNAS SYUKRON ALFAUZAN
NIM. 1811102431031**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
2024**

**PENGARUH RETENSI DAN BEBAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PADA PEGAWAI SMK ISTIQOMAH
MUHAMMADIYAH 4 SAMARINDA**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik
Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur



Diajukan oleh:

**ANNAS SYUKRON ALFAUZAN
NIM. 1811102431031**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
2024**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH RETENSI DAN BEBAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA PEGAWAI SMK ISTIQOMAH MUHAMMADIYAH 4 SAMARINDA**

PROPOSAL PENELITIAN

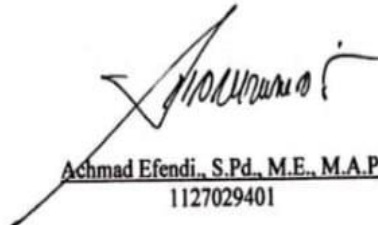
Disusun Oleh:

ANNAS SYUKRON ALFAUZAN

1811102431031

Samarinda, 4 2024

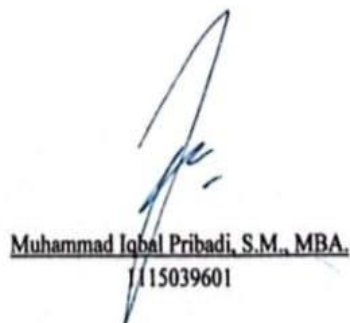
Telah disetujui oleh: Pembimbing,



Achmad Efendi, S.Pd., M.E., M.A.P.
1127029401

Mengetahui,

Koordinator Skripsi



Muhammad Iqbal Pribadi, S.M., MBA.
115039601

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH RETENSI DAN BEBAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA
PEGAWAI SMK INTIOMAH MUHAMMADIYAH 4 SAMARINDA**

SKRIPSI

Disjukan oleh:

**ANNAS SYUKRON ALFAUZAN
NIM. 1811102431031**

**Diseminarkan dan Diujikan
Pada tanggal 10 Juli 2024**

Penguji I


Juhari, S.K.M.M.

NIDN. 1107087901

Penguji II


Achmad Efendi, S.Pd., M.Ed., M.A.P.

NIDN. 1127029401

**Mengetahui,
Program Studi S1 Manajemen**


Prof. Heri Purnomo, S.E., M.Si., Ph.D.

NIDN. 0620107201

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Annas Syukron Alfauzan

NIM : 1811102431031

Program Studi : Manajemen

Judul Penelitian : Pengaruh Retensi dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja
Pegawai SMK Istiqomah Muhammadiyah 4 Samarinda.

Menyatakan bahwa skripsi yang saya tulis ini benar-benar hasil karya saya sendiri, dan bukan merupakan hasil plagiasi/falsifikasi/fabrikasi baik Sebagian atau seluruhnya. Atas pernyataan ini, saya siap menanggung risiko atau sanksi yang dijatuhkan kepada saya apabila kemudian ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam skripsi saya ini, atau klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini.

Samarinda, 10 Juli 2024
Saya membuat pernyataan

Annas Syukron Alfauzan
NIM. 1811102431031

Abstrak

Sumber daya manusia (SDM) adalah aspek penting dalam institusi atau organisasi yang perlu dikelola dengan baik agar memperoleh tenaga kerja yang berkualitas. Dalam memperoleh tenaga kerja yang berkualitas diperlukan sebuah pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Seperti halnya lembaga pendidikan pada hakekatnya merupakan salah satu kebutuhan dasar manusia dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia guna pencapaian tingkat kehidupan yang semakin maju dan sejahtera. Di dalam proses pembelajaran di sekolah guru sebagai sumber daya manusia dianggap sebagai aset yang paling penting sehingga merekalah yang akan memperoleh kesejahteraan utama atas jerih payahnya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh retensi dan beban kerja terhadap produktivitas kerja pada SMK Istiqomah Muhammadiyah 4 Samarinda. Populasi adalah seluruh pegawai yang bekerja pada lembaga SMK Istiqomah Muhammadiyah 4 Samarinda. Sampel dalam penelitian ini adalah 36 *responden* dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *purposive sampling*. Alat analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah *t-test* dan *f-test*. Dalam penelitian ini menggunakan alat tes untuk menguji *validitas* dengan analisis faktor (KMO) dan tes dapat diandalkan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa retensi dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada pegawai SMK Istiqomah Muhammadiyah 4 Samarinda.

Kata kunci: Pegawai, Sumber Daya Manusia, Lembaga, dan Produktivitas Kerja

Abstract

Human resources (HR) are an important aspect in an institution or organization that needs to be managed well in order to obtain a quality workforce. Obtaining a quality workforce requires good human resource management. Just as educational institutions are essentially one of the basic human needs in order to improve the quality of human resources in order to achieve an increasingly advanced and prosperous level of life. In the learning process at school, teachers as human resources are considered the most important asset so that they are the ones who will obtain the main welfare for their efforts. This research aims to analyze the effect of retention and workload on work productivity at SMK Istiqomah Muhammadiyah 4 Samarinda. The population is all employees who work at the Istiqomah Muhammadiyah 4 Samarinda Vocational School institution. The sample in this research was 36 respondents with the sampling technique used was purposive sampling technique. The analytical tools used to test the hypothesis in this research are the t-test and f-test. In this study, a test tool was used to test the validity with factor analysis (KMO) and the test was reliable. The research results show that retention and workload have a positive and significant effect on work productivity for employees of SMK Istiqomah Muhammadiyah 4 Samarinda.

Keywords: *Employees, Human Resources, Institutions, and Work Productivity*

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga skripsi dengan judul “Pengaruh Retensi dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Peawai SMK Istiqomah Muhammadiyah 4 Samarinda.” ini dapat terselesaikan pada waktu yang telah direncanakan.

Selama proses penyusunan skripsi ini, banyak pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan kepada saya. Oleh karena itu sebagai ungkapan syukur, dalam kesempatan ini saya ini mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Bambang Setiadji, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
2. Bapak Prof. Farid Wajdi, M.M., Ph.D, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
3. Bapak Prof. Ihwan Susila, S.E, M.Si, Ph.D selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
4. Bapak Achmad Efendi, S.Pd, M.E., M.A.P selaku Dosen pembimbing yang telah banyak membantu dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Teruntuk kedua orang tua tercinta, Bapak Slamet dan Ibu Eni yang telah melahirkan, merawat, membimbing, melindungi, menasehati dengan tulus dan penuh keikhlasan, mencurahkan segala kasih sayang dan cintanya, dan senantiasa mendoakan, memberikan semangat dan dukungan sepenuh hati sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Teruntuk kakak saya tercinta Safri dan adek saya tercinta Fadilah yang selalu memberikan dukungan, doa, semangat dan motivasi dalam penyusunan skripsi ini.

Akhir kata, saya dapat menyadari tanpa Ridho dan pertolongan dari Allah SWT, serta bantuan, dukungan, motivasi dari segala pihak skripsi ini tidak dapat diselesaikan. Kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini, saya ucapkan banyak terima kasih dan semoga Allah SWT membalas segala kebaikan kalian. *Aamiin*

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Samarinda, 10 Juli 2024

Annas Syukron Alfauzan

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL.....	
HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN.....	iv
ABSTRAK.....	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	3
B. Perumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	4
BAB II METODE PENELITIAN	5
A. Lokasi Penelitian	5
B. Jenis Penelitian	5
C. Populasi dan Teknik Penentuan Sampel	5
D. Sumber Data	6
E. Definisi Oprasional dan Pengukuran Variabel	6
F. Teknik Pengumpulan Data	8
G. Teknik Analisis Data	8
BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN	13
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	13
B. Deksripsi Data	13
C. Analisis Data	14
D. Pembahasan	20

BAB IV SIMPULAN DAN SARAN	23
A. Kesimpulan.....	23
B. Saran.....	23
DAFTAR PUSTAKA.....	24
LAMPIRAN.....	25

DAFTAR TABEL

	Halaman
<u>Tabel 2.1 Definisi Operasional Variabel</u>	6
<u>Tabel 2.2 Skala Likert</u>	7
<u>Tabel 3.1 Jenis Kelamin</u>	13
<u>Tabel 3.2 Usia</u>	13
<u>Tabel 3.3 Uji Validitas Retensi</u>	14
<u>Tabel 3.4 Uji Validitas Beban Kerja</u>	15
<u>Tabel 3.5 Uji Validitas Produktivitas Kerja</u>	15
<u>Tabel 3.6 Uji Reliabilitas Variabel Retensi, Beban Kerja dan Produktivitas Kerja</u>	16
<u>Tabel 3.7 Hasil Uji Normalitas</u>	16
<u>Tabel 3.8 Uji Multikolinieritas</u>	17
<u>Tabel 3.9 Uji Heteroskedastisitas</u>	17
<u>Tabel 3.10 Uji Regresi Linier Berganda</u>	18
<u>Tabel 3.11 Uji T</u>	19
<u>Tabel 3.12 Uji F</u>	19
<u>Tabel 3.13 Koefisien Determinasi (R²)</u>	20

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) adalah aspek penting dalam institusi atau organisasi yang perlu dikelola dengan baik agar memperoleh tenaga kerja yang berkualitas. Dalam memperoleh tenaga kerja yang berkualitas diperlukan sebuah pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Pengelolaan sumber daya manusia disebut dengan manajemen sumber daya manusia (MSDM) yaitu sebuah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2016).

Produktivitas, menurut Dessler dalam Sholekah, (2018) menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia dapat diukur dari produktivitas kerja pegawai atau kinerja pegawai. Apabila produktivitas kerja karyawan optimal maka semakin mudah mencapai tujuan organisasi atau institusi. Produktivitas kerja adalah keadaan dimana seorang pegawai mampu melaksanakan kewajibannya secara tepat waktu dan efisien dengan tetap mempertahankan tingkat produktivitas tertentu. Kemampuan seorang pegawai untuk menghasilkan produk atau jasa sebanding dengan input yang digunakan merupakan ukuran produktivitas tenaga kerja. Ketika seorang pekerja dapat menyediakan barang atau jasa yang diinginkan sesuai jadwal atau dalam waktu singkat, hal tersebut dianggap produktif dan dapat meningkatkan kualitas dan efisiensi keluaran (Anija dalam Firdaus, 2023).

Seperti halnya lembaga Pendidikan pada hakekatnya merupakan salah satu kebutuhan dasar manusia dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia guna pencapaian tingkat kehidupan yang semakin maju dan sejahtera. Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 pasal 1 ayat 1 tentang Sistem Pendidikan Nasional mengamanatkan bahwa: pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta

keterampilan yang dimiliki dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara.

Di dalam proses pembelajaran di sekolah guru sebagai sumber daya manusia dianggap sebagai aset yang paling penting sehingga merekalah yang akan memperoleh kesejahteraan utama atas jerih payahnya. Menurut (Wijaya, Hendri; Khuzaini; Mardah, 2021) Mempertahankan pegawai dalam jangka panjang, terutama karyawan terbaik adalah tantangan yang dihadapi oleh perusahaan atau organisasi mana pun, Oleh karena itu lembaga perlu meningkatkan strategi agar karyawan yang kompeten yang telah dimiliki perusahaan tetap bertahan (retensi) dalam jangka panjang dip perusahaan. Salah satu bentuk tindakan yang dilakukan perusahaan guna mempertahankan SDM dengan program retensi karyawan.

Retensi pegawai merupakan suatu proses ketika seorang individu didorong untuk tetap dengan organisasi untuk jangka waktu maksimum atau sampai selesainya proyek. Bidisha dan Baruah dalam Rahmawati, (2019). Karena dengan mempertahankan dan memperhatikan pegawai dapat membantu perusahaan atau lembaga dalam meningkatkan produktivitas atau kesuksesan lembaga, sehingga telah umum bagi banyak lembaga memiliki persoalan dalam hal mempertahankan karyawan. Namun faktor lain yang berpengaruh pada produktivitas kerja. Begitu juga dengan beban kerja yang menjadi faktor mempengaruhi produktivitas kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental.

Beban kerja adalah suatu tugas yang diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari karyawan pada waktu tertentu. (Meshkati dalam Tarwaka, 2015) beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan kerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan/lembaga. Dengan pemberian beban kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap produktivitas lembaga itu sendiri. Dalam hal ini setiap lembaga harus bisa memperhatikan beban kerja pegawainya agar bisa sesuai dengan kapasitas kerja yang dimiliki oleh para pegawainya. Sehingga produktivitas pegawainya bisa tercapai.

Demikian juga dengan SMK Istiqomah Muhammadiyah 4 Samarinda yang didirikan pertama kali pada tahun 1999. SMK Istiqomah Muhammadiyah 4

Samarinda memiliki masalah terhadap rendahnya retensi pegawai dan memiliki beban kerja yang cukup tinggi sehingga berpengaruh pada produktivitas kerja pegawainya, dimana dengan kondisi yang ada, para pegawai memiliki produktivitas kerja yang cukup tinggi, namun pegawai memiliki beban kerja yang tinggi pula. Hasil dari observasi menemukan bahwa tingkat retensi di SMK Istiqomah Muhammadiyah 4 Samarinda termasuk rendah, namun banyak ditemukan pegawai memiliki produktivitas kerja yang cukup tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian Sumarni dalam Laysa, (2016) dengan hasil penelitian retensi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja. Sementara itu hasil penelitian ini didukung oleh penelitian (Sondakh dalam Putri et al, 2021) mengenai beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja. Akan tetapi berbeda dengan penelitian penelitian yang dilakukan (Syibabudin dalam (Sholekah, 2018) yang menyatakan bahwa retensi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Sementara itu berdasarkan hasil penelitian (Mizan et al dalam Trisnaway & Parwoto, 2020) yang menyatakan beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Sehingga faktor ini bisa disimpulkan menjadi penyebab tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dalam latar belakang permasalahan seperti uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Retensi dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada SMK Istiqomah Muhammadiyah 4 Samarinda”** berdasarkan temuan tersebut. Dengan menyebarkan kuesioner untuk memberikan gambaran rinci setiap parameter, penelitian ini menggunakan pendekatan analitik kualitatif.

B. Perumusan Masalah

1. Apakah retensi berpengaruh secara positif signifikan terhadap produktivitas pegawai pada SMK Istiqomah Muhammadiyah 4 Samarinda?
2. Apakah beban kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap produktivitas pegawai pada SMK Istiqomah Muhammadiyah 4 Samarinda?
3. Apakah retensi dan beban kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap produktivitas pegawai pada SMKIM 4 Samarinda?

C. Tujuan Penelitian

Rumusan masalah yang telah dibahas menghasilkan tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh retensi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas pegawai SMK Istiqomah Muhammadiyah 4 Samarinda.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas pegawai di SMK Istiqomah Muhammadiyah 4 Samarinda.
3. Untuk mengetahui pengaruh retensi dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas pegawai di SMK Istiqomah Muhammadiyah 4 Samarinda.

D. Manfaat Penelitian

Berikut merupakan manfaat dari penelitian ini:

A. Manfaat Teoritis:

Untuk memperluas pengetahuan dan informasi tentang retensi dan beban kerja, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.

B. Manfaat Praktis:

a. Bagi Peneliti:

Untuk meningkatkan pemahaman dan data mengenai retensi dan beban kerja pegawai, khususnya dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia.

b. Bagi Instansi:

Peneliti berharap bahwa penelitian ini dapat menjadi referensi bermanfaat bagi perpustakaan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

c. Bagi Lembaga:

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membekali pelaku usaha dengan informasi, keterampilan, sumber daya, dan solusi yang diperlukan untuk meningkatkan retensi pegawai, beban kerja, dan tingkat produktivitas di masa depan.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya:

Maksudnya penelitian ini dapat dijadikan landasan untuk memperluas unsur-unsur yang telah diketahui, sehingga memperdalam pemahaman bagi peneliti selanjutnya.

BAB II

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Di Smk Muhammadiyah 4 yang terletak di Jalan Kompleks Perguruan Muhammadiyah, Jl. A. Wahab Syahrani, RT.25, Air Hitam, Kec. Samarinda Ulu, Kota Samarinda, Kalimantan Timur 75124

B. Jenis Penelitian

Pada penelitian ini jenis penelitiannya adalah kuantitatif. Penelitian deskriptif ialah penelitian yang dimaksudkan untuk menyelidiki suatu kondisi, keadaan, atau peristiwa lain, kemudian hasilnya akan dipaparkan dalam bentuk laporan penelitian. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Menurut Sugiyono (2018) jenis penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu, dan penelitian ini didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yang rasional, empiris, dan sistematis.

C. Populasi dan Teknik Penentuan Sampel

1. Populasi

Sugiyono mengartikan populasi sebagai suatu kategori luas yang mencakup hal-hal atau orang-orang dengan sifat-sifat tertentu yang dipilih peneliti untuk dijadikan subjek penyelidikan dan landasan temuannya. Oleh karena itu, suatu populasi dapat digambarkan sebagai sekelompok orang, peristiwa, atau objek yang diteliti dan mempunyai ciri-ciri tertentu. Populasi menurut (Sugiyono, 2016) adalah suatu kategori umum yang terdiri dari benda-benda atau orang-orang dengan kualitas dan sifat tertentu yang dipilih untuk dipelajari dan dari situlah diambil kesimpulan.

Berdasarkan data yang didapatkan jumlah pegawai seluruhnya pada SMK Istiqomah Muhammadiyah 4 Samarinda berjumlah 36.

2. Teknik Penentuan Sampel

Sebagian dari ukuran dan susunan populasi, atau sekelompok orang yang menjadi sampel yang mewakili populasi secara keseluruhan, inilah yang didefinisikan oleh Siyoto, (2015), yang menggunakan strategi sampel jenuh dengan jumlah 36 orang.

D. Sumber Data

Dalam pengumpulan sumber data, peneliti melakukan pengumpulan sumber data dalam wujud data primer dan data sekunder.

- a) Data Primer adalah jenis dan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama (tidak melalui perantara), baik individu maupun kelompok. Jadi data yang didapatkan secara langsung. Data primer secara khusus dilakukan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Penulis mengumpulkan data primer dengan memberikan kuesioner dan juga metode observasi.
- b) Data sekunder adalah data yang diperoleh secara langsung dari data yang sudah diolah dalam bentuk tertulis atau dokumen. Data sekunder ini merupakan data pendukung yang sangat diperlukan dalam penelitian.

E. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

1. Definisi Operasional

Variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) merupakan dua jenis variabel yang digunakan dalam analisis penelitian. Produktivitas kerja merupakan variabel terikat yang diamati dan faktor bebas yang digunakan meliputi motivasi (X2) dan kepuasan kerja (X1).

Tabel 2.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Pengukuran
Retensi	Retensi merupakan upaya untuk mempertahankan agar tetap berada dalam organisasi guna mencapai	Pekerjaan Peluang Karir Penghargaan Hubungan Pegawai	Skala Likert

	tujuan organisasi tersebut. (Mathis dan Jackson, 2011)	(Mathis dan Jackson, 2011)	
Beban Kerja	Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. (Murti, 2013)	Peningkatan Mutu Pemahaman Dasar Perilaku Kerja Sikap Kerja Kondisi Kerja (Murti, 2013)	Skala Likert
Produktivitas Kerja	Produktivitas adalah sebuah ukuran dari efisiensi serta perbandingan antara output yang berupa jasa atau barang dengan input yang berupa uang, bahan dan tenaga kerja. (Sutrisno, 2009)	Kemampuan Semangat Kerja Pengembangan Diri Mutu Efisiensi (Sutrisno, 2009)	Skala Likert

2. Pengukuran Variabel

Mendistribusikan survei di platform *Google Form* adalah metode yang digunakan untuk mendapatkan informasi. Kuesioner digunakan dalam penelitian ini sebagai alat pengumpulan data. Penelitian ini melibatkan 52 pegawai sebagai responden, dan untuk memudahkan mereka dalam menjawab, peneliti menggunakan *Google Formulir* untuk membuat kuesioner. Koneksi seluler semua karyawan perusahaan dapat digunakan untuk menyelesaikan proses ini dengan cepat. Sesuai dengan pilihan responden, skala Likert digunakan sebagai alat evaluasi untuk menilai seberapa setuju atau tidak setujunya mereka terhadap pernyataan yang diberikan. Setiap pilihan jawaban diberi nomor. (Sugiyono, 2013).

Tabel 2.2 Skala Likert

Skor	Jawaban Responden
5	Sangat Setuju (SS)
4	Setuju (S)
3	Cukup Setuju (CS)
2	Tidak Setuju (TS)
1	Sangat Tidak Setuju (STS)

Sumber : sugiyono (Diolah peneliti) 2023

F. Teknik Pengumpulan Data

1) Observasi

Observasi yaitu Kegiatan untuk mendapatkan data yang faktual dengan cara mengadakan pengamatan terhadap kondisi fisik, fasilitas, dan perilaku secara langsung pada obyek penelitian. Pengumpulan data dengan pengamatan secara langsung terhadap obyek yang diteliti dan diambil dari hasil pengamatan gejala yang dapat menunjang penelitian ini.

2) Dokumentasi

Dokumentasi dilakukan untuk mencari data atau informasi melalui jurnal ilmiah, buku-buku referensi, dan bahan publikasi yang tersedia di perpustakaan serta dokumen-dokumen lainnya.

3) Kuesioner

Kuesioner yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan secara tertulis yang diajukan kepada responden baik secara langsung maupun tidak tertulis untuk mendapatkan informasi yang diperlukan. Tujuan dilakukannya Teknik kuesioner untuk mendapatkan kondisi real dari retensi dan beban kerja terhadap produktivitas pada SMK Istiqomah Muhammadiyah 4 Samarinda.

G. Teknik Analisis Data

Setelah pengumpulan data dari seluruh responden melalui penggunaan instrumen penelitian atau sumber data lainnya, dilakukan analisis data. Langkah-langkah dalam analisis data antara lain mengorganisasikan data berdasarkan variabel responden, menyajikan data setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk mendukung usulan yang diusulkan, dikirim, ditegaskan bahwa teori tersebut telah terwujud. Karena penelitian ini bersifat kuantitatif, maka peneliti akan menggunakan teknik analisis uji statistik.

Sebelum menjalankan uji statistik, beberapa persyaratan harus dipenuhi, yaitu sebagai berikut:

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Validitas suatu alat ukur dinilai melalui uji validitas. Validitas suatu instrumen diukur pada tingkat signifikansi lima persen, indeks korelasi product moment dibandingkan. Jika koefisien korelasinya kurang dari 0,05, atau 5%, alat tersebut dianggap sah. Namun, jika nilai korelasi lebih dari 0,05 maka instrumen dianggap salah dan item pertanyaan dianggap tidak ada artinya. Untuk memudahkan perhitungan, peneliti menggunakan alat komputer *SPSS 26 for Windows* untuk melakukan uji validitas.

b. Uji Reliabilitas

Indikator yang menunjukkan derajat ketergantungan suatu alat ukur disebut uji reliabilitas. Hal ini membantu dalam menentukan apakah alat pengukur mempertahankan konsistensi selama beberapa pengukuran dan membantu mengevaluasi konsistensinya. Ketika pengukuran sering dilakukan dan temuannya tetap konstan, alat pengukur dianggap dapat diandalkan.

Penelitian ini menggunakan teknik pengukuran reliabilitas *Cronbach Alpha*; suatu alat ukur dikatakan dapat dipercaya apabila skor *Cronbach Alpha*-nya lebih dari 0,60. Untuk setiap variabel, skor *Cronbach Alpha* 0,60 atau lebih menunjukkan kredibilitas item pernyataan. Dalam studi ilmiah, semua pertanyaan kuesioner dianggap dapat dipercaya jika nilai *Cronbach's alpha*-nya lebih dari 0,60. Untuk memudahkan komputasi, peneliti menggunakan alat komputer *SPSS 26 for Windows* untuk melakukan pengujian reliabilitas.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik perlu dilakukan sebelum menguji hipotesis. Tujuannya adalah untuk mengevaluasi validitas temuan penelitian dan sejauh mana pernyataan asumsi tradisional benar. Uji penerimaan yang sering

dilakukan pada penelitian jenis ini antara lain uji heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan normalitas.

1) Uji Normalitas

Mengevaluasi sebaran data terhadap variabel-variabel yang diteliti merupakan tujuan dari uji normalitas. Menurut Nugroho (2005), data yang berdistribusi normal dianggap layak untuk dianalisis. Dengan membandingkan distribusi kumulatif dengan distribusi normal dan memeriksa standar deviasinya, seseorang dapat menentukan apakah suatu distribusi normal atau tidak. Data yang berdistribusi normal akan membentuk garis diagonal yang sejajar dengan data yang ditangkap. Jika sebaran data normal maka garis diagonal akan diikuti oleh garis yang mewakili data sebenarnya (Ghozali, 2005). Peneliti ini menggunakan uji one-sample Kolmogorov-Smirnov sebagai pendekatan uji normalitas untuk nilai normalitas distribusi residu. Hasil pengujian ini ditentukan oleh signifikansi atau nilai p . Jika p lebih dari 0,05, maka dapat dipastikan apakah data tersebut berdistribusi normal. Jika nilai p dalam hal ini kurang dari 0,05 maka diambil kesimpulan berdasarkan teori bahwa sebaran data tidak normal.

2) Uji Multikolinearitas

Hal ini menggambarkan bagaimana variabel-variabel dalam model memiliki korelasi yang sangat tinggi (100%) satu sama lain. Untuk mengetahui apakah variabel independen dalam suatu model berhubungan satu sama lain, uji multikolinearitas berguna (Nugroho, 2005). Deteksi multikolinearitas bertujuan untuk menghindari bias evaluasi pengaruh subtes masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Persyaratan berikut harus dipenuhi untuk melakukan uji multikolinearitas: Masalah multikolinearitas antar variabel independen ditunjukkan jika variance inflasi faktor (VIF) lebih dari 10.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah residu model bervariasi dari satu periode pengamatan ke periode pengamatan berikutnya. Menurut Ghizali (2005), model regresi yang well-fitting adalah model

yang varians residualnya bersifat homoskedastik atau seragam pada seluruh periode pengamatan.

3. Analisis Regresi Berganda

Regresi linier berganda merupakan metode pengumpulan data yang digunakan. Menilai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen merupakan tujuan dari analisis regresi berganda (Sunyoto, 2012). Dengan demikian, tujuan analisis dalam hal ini adalah untuk menilai bagaimana hubungan antara variabel terikat produktivitas kerja (Y) dengan variabel bebas motivasi (X2) dan kepuasan kerja (X1). Berikut ini penjelasan bagaimana analisis ini disusun:

$$Y = A + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Rinciannya:

- a. Y = Produktivitas
- b. A = Konstanta
- c. β_1 = Koefisien regresi atau parameter koefisien X1
- d. β_2 = Koefisien regresi atau parameter koefisien X2
- e. X1 = Retensi
- f. X2 = Beban Kerja

4. Pengujian Hipotesis

Melalui penggunaan metodologi penelitian pengujian parsial dan simultan maka akan diteliti keabsahan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Untuk pengujian parsial, uji statistik t akan digunakan. Selain itu uji F dan koefisien determinasi (R^2) akan digunakan dalam pengujian secara simultan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

- a. Uji F

Gunakan uji F untuk mengetahui apakah seluruh faktor independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. 10% adalah tingkat kepercayaan yang digunakan dalam tes ini. Jika

nilai F taksiran lebih besar dari nilai F tabel, maka hipotesis alternatif menyatakan bahwa setiap faktor independen secara bersamaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Jika F hitung $> F$ tabel atau nilai probabilitas (signifikansi) kurang dari 0,10 (α), maka hipotesis alternatif (H_a) dapat diterima selain menolak hipotesis nol (H_0).

b. Uji t

Kontribusi variabel independen (tunggal) terhadap penjelasan perubahan variabel dependenditunjukkan dengan uji t . Untuk mengetahui apakah suatu variabel berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, carilah nilai signifikansi (Sig) masing-masing variabel independen. Apabila nilai signifikansi variabel independen lebih kecil dari tingkat signifikansi penelitian (Sig(X_n)), maka H_0 diterima; jika lebih dari $\alpha=0,10$ maka H_0 ditolak.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) suatu model menunjukkan seberapa baik model tersebut dapat menjelaskan perubahan variabel terikat. Dengan kata lain, nilai R^2 sebesar 0 menunjukkan bahwa variabel independen tidak memiliki pengaruh nyata terhadap variabel dependen jika tidak mengakibatkan perubahan yang dapat diabaikan pada variabel dependen. Sebaliknya jika nilai R^2 sama dengan 1 maka menunjukkan bahwa penyesuaian yang dilakukan terhadap variabel independen telah sepenuhnya memperhitungkan penyesuaian terhadap variabel dependen. Akibatnya, semua variabel yang dijelaskan oleh variabel independen dalam model telah berubah dalam 100% kasus.

BAB III

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

Smk Istiqomah Muhammdiyah 4 Samarinda merupakan sebuah lembaga sekolah menengah kejuruan swasta yang lokasinya berada di Jl. A.w. Syahrani Rt. 25, Kota Samarinda, guna melahirkan siswa yang berwawasan ilmu pengetahuan dan teknologi serta memiliki keterampilan dilandasi dengan budi pekerti luhur untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi dan mengembangkan dirinya sesuai asas pendidikan seumur hidup.

B. Deskripsi Data

Profil pada kuesioner dan responden yang digunakan menghasilkan 36, yang semuanya telah direkam, memungkinkan untuk analisis dan lebih lanjut. Deskripsi responden ditunjukkan dibawah ini meliputi :

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 3.1. Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Pria	16	44,4
2	Wanita	20	55,6
	Jumlah	36	100.0

Sumber : Hasil output SPSS (data di olah)

Berdasarkan Tabel 3.1. dapat diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 16 orang atau 44,4% dan yang berjenis kelamin wanita sebanyak 20 orang atau 55,6%.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 3.2. Usia Responden

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	20 s/d 25 tahun	9	25
2	26 s/d 30 tahun	5	13,9
3	31 s/d 35 tahun	7	19,5
4	36 s/d 40 tahun	3	8,3
5	41 s/d 45 tahun	3	8,3
6	46 s/d 50 tahun	4	11,1
7	> 50 tahun	5	13,9
	Jumlah	36	100.0

Sumber : Hasil output SPSS (data di olah)

Berdasarkan Tabel 3.2. dapat diketahui bahwa responden yang berusia 20-25 tahun sebanyak 9 orang atau 25%, berusia 26-30 tahun sebanyak 5 orang atau 13,9%, berusia 31-35 tahun sebanyak 7 orang atau 19,5%, berusia 36-40 tahun sebanyak 3 orang atau 8,3%, berusia 41-45 tahun sebanyak 3 orang atau 8,3%, berusia 46-50 tahun sebanyak 4 orang atau 11,1% dan berusia di atas 50 tahun sebanyak 5 orang atau 13,9%.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 3.3. Pendidikan Responden

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMA/SMK	12	33,3
2	D3/D4	0	0
3	S1	22	61,1
4	S2	1	2,8
5	LAIN-LAIN	1	2,8
	Jumlah	36	100.0

Sumber : Hasil output SPSS (data di olah)

Berdasarkan Tabel 3.3. dapat diketahui bahwa responden yang mempunyai pendidikan SMA/SMK sebanyak 12 orang atau 33,3%, yang mempunyai pendidikan S1 sebanyak 22 orang atau 61,1%, yang mempunyai pendidikan S2 sebanyak 1 orang atau 2,8%, dan lain-lain sebanyak 1 orang atau 2,8%.

C. Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji validitas pada penelitian ini menggunakan korelasi Product Moment, jika hasil pengamatan r hitung $>$ r tabel, maka kuesioner valid atau sahih. Adapun hasil perhitungan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) adalah sebagai berikut :

a. Uji validitas variabel Retensi (X1)

Tabel 3.4. Uji Validitas Variabel Retensi (X1)

Butir	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0.543	0.338	Valid
X1.2	0.441	0.338	Valid
X1.3	0.370	0.338	Valid
X1.4	0.450	0.338	Valid
X1.5	0.460	0.338	Valid
X1.6	0.547	0.338	Valid
X1.7	0.679	0.338	Valid
X1.8	0.794	0.338	Valid

Sumber : Hasil output SPSS (data di olah)

Berdasarkan tabel 3.4. dapat diketahui semua r hitung dari pernyataan X1.1 sampai dengan X1.8 (*Corected Item Total Correlation*) > angkar tabel ($df = n - 2 = 36 - 2 = 34$) = 0,263, sehingga semua data valid.

b. Uji validitas variabel beban kerja (X2)

Tabel 3.5. Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X2)

Butir	r hitung	r tabel	Keterangan
X2.1	0.627	0.338	Valid
X2.2	0.579	0.338	Valid
X2.3	0.408	0.338	Valid
X2.4	0.244	0.338	Valid
X2.3	0.606	0.338	Valid
X2.5	0.494	0.338	Valid
X2.6	0.401	0.338	Valid
X2.7	0.738	0.338	Valid
X2.8	0.794	0.338	Valid
X2.9	0.682	0.338	Valid
X2.10	0.853	0.338	Valid
X2.11	0.677	0.338	Valid
X2.12	0.592	0.338	Valid
X2.13	0.776	0.338	Valid
X2.14	0.744	0.338	Valid
X2.15	0.627	0.338	Valid

Sumber : Hasil output SPSS (data di olah)

Berdasarkan tabel 3.5. dapat diketahui semua r hitung dari pernyataan X2.1 sampai dengan X2.15 (*Corected Item Total Correlation*) > angkar tabel ($df = n - 2 = 36 - 2 = 34$) = 0,338, sehingga semua data valid.

c. Uji validitas variabel produktivitas kerja (Y)

Tabel 3.6 Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja(Y)

Butir	r hitung	r tabel	Keterangan
Y1	0.760	0.338	Valid
Y2	0.703	0.338	Valid
Y3	0.497	0.338	Valid
Y4	0.653	0.338	Valid
Y5	0.556	0.338	Valid

Y6	0.665	0.338	Valid
Y7	0.748	0.338	Valid
Y8	0.783	0.338	Valid
Y9	0.647	0.338	Valid
Y10	0.709	0.338	Valid
Y11	0.555	0.338	Valid
Y12	0.802	0.338	Valid

Sumber : Hasil output SPSS (data di olah)

Berdasarkan tabel 3.5. dapat diketahui semua r hitung dari pernyataan Y1 sampai dengan Y5 (*Corected Item Total Correlation*) > angka r tabel ($df = n - 2 = 36 - 2 = 34$) = 0,338, sehingga semua data valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada pengujian ini menggunakan Cronbach Alpa, jika Cronbach Alpha > 0,6 maka kuesioner dikatakan konsisten atau reliabel. Berdasarkan perhitungan dengan program *SPSS* masing-masing variabel nilai alpha nampak pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.6 Uji Reliabilitas Data

No.	Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
1	Retensi	0,818 > 0,7	Reliabel
2	Beban kerja	0,903 > 0,7	Reliabel
3	Produktivitas Kerja	0,914 > 0,7	Reliabel

Sumber : Hasil output SPSS (data di olah)

Berdasarkan tabel 3.6. dapat diketahui semua nilai *Alpha Cronbach* > 0,6. Hal ini berarti bahwa semua pernyataan dalam kuesioner adalah konsisten atau reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Untuk menilai variabel terikat atau bebas digunakan uji normalitas. Kondisi regresi selanjutnya diperkirakan akan memastikan apakah penyampaian inspeksi menunjukkan penyimpangan yang cukup besar dari distribusi normal.

Tabel 3.7 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardize d Residual
N	36
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

Sumber : Hasil output SPSS (data di olah)

Tabel 3.7 di atas menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal, dibuktikan dengan temuan Uji Kolmogorov-Smirnov yang menghasilkan Asymp Sig. (2-tailed) 0,200, nilai lebih besar dari 0,05.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui validitas hasil korelasi dari model regresi. tangguh dalam kaitannya dengan faktor independen. Jika nilai toleransi diatas 0,1 dan nilai VIF (Variance Inflation Factor) kurang dari 10, maka dapat dikatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas; Namun jika nilai toleransinya dibawah 0,1 dan nilai VIF (Variance Inflation Factor) lebih besar dari 10 maka terjadi tanda multikolinieritas

Tabel 3.8 Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
RETENSI	.977	1.024
BEBAN		
KERJA	.977	1.024

Sumber : Hasil output SPSS (data di olah)

Multikolinieritas pada masing-masing variabel menunjukkan bahwa hal tersebut tidak terjadi. Tabel 3.8 diatas menunjukkan bahwa variabel retensi mempunyai nilai toleransi sebesar $0,977 > 0,1$ dan VIF sebesar $1,024 < 10$, serta variabel beban kerja mempunyai nilai toleransi sebesar $0,977 > 0,1$ dan VIF sebesar $1,024 < 10$.

c. Uji Heteroskedastisitas

Hal-hal berikut ini yang menjadi dasar pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji gletser:

Tabel 3.9 Uji Heteroskedastisitas

Model	Sig.
RETENSI	.701
BEBAN KERJA	.744

Sumber : Hasil output SPSS (data di olah)

Tabel 3.9 diatas menunjukkan bahwa variabel retensi (X1) mempunyai nilai hasil

signifikansi (Sig.) sebesar 0,701. Sedangkan variabel beban kerja (X2) mempunyai nilai (Sig.) sebesar 0,744. Karena signifikansi kedua variabel tersebut, maka uji dasar pengambilan keputusan Glejser menunjukkan bahwa model tidak menunjukkan heteroskedastisitas dalam regresi jika nilai di atas lebih besar dari 0,05.

4. Hasil Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda dapat digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel retensi dan beban kerja terhadap produktivitas kerja pegawai SMKIM4 Samarinda.

Tabel 3.10. Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients		Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	25.674	10.508		2.443	.020
	X1	-.038	.178	-.033	-.215	.831
	X2	.425	.128	.503	3.315	.002

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil output SPSS (data di olah)

Berdasarkan hasil perhitungan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut :

$$Y = A + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Rinciannya:

- a. Y = Produktivitas
- b. A = Konstanta
- c. β_1 = Koefisien regresi atau parameter koefisien X1
- d. β_2 = Koefisien regresi atau parameter koefisien X2
- e. X1 = Retensi
- f. X2 = Beban Kerja

$$Y = 25,674 + -0,038X_1 + 0,425X_2$$

Keterangan :

1. Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X1) sebesar -0,038 negatif. Hal ini berarti bahwa jika retensi semakin meningkat maka produktivitas kerja pegawai SMKIM4 Samarinda semakin menurun.
2. Nilai koefisien regresi beban kerja (X2) sebesar 0,425 positif. Hal ini berarti bahwa jika beban kerja semakin meningkat maka produktivitas kerja pegawai SMKIM4 Samarinda semakin meningkat.

D. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan alat uji yaitu:

1. Uji T

Uji t adalah pengujian yang dilakukan untuk menguji setiap variabel bebas mempengaruhi atau tidak terhadap variabel terkait. Jika cara probabilitik untuk harga signifikan $\leq \alpha = 0,05$ akan ada pengaruh signifikan.

Tabel 3.11. Pengujian Hipotesis t-test

No.	Variabel	T hitung	Sig.	T tabel	α
1	Retensi	-0.215	0.831	2,034	0,05
2	Beban kerja	3.315	0.002	2,034	0,05

Sumber : Hasil output SPSS (data di olah)

Berdasarkan hasil perhitungan program SPSS diperoleh pengujian hipotesis t-test adalah sebagai berikut:

- a. Pengaruh Retensi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai SMKIM 4 Samarinda. Dengan nilai t hitung untuk Retensi -0,215 sedangkan t tabel sebesar 2,034 maka dapat disimpulkan t hitung $-0,215 > t$ tabel 2,034 dan nilai signifikan Retensi sebesar 0,831 maka sig $0,831 < 0,05$. Sehingga H1 ditolak yang berarti Retensi berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Pegawai SMKIM 4 Samarinda.
- b. Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai SMKIM 4 Samarinda. Dengan nilai t hitung untuk Beban Kerja 3,315 sedangkan t tabel sebesar 2,034 maka dapat disimpulkan t hitung $3,315 > t$ tabel 2,034 dan nilai signifikan Beban Kerja sebesar 0,002 maka sig $0,002 < 0,05$. Sehingga H2 diterima yang berarti Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Pegawai SMKIM 4 Samarinda.

2. Uji F statistik (simultan)

Tabel 3.12. Pengujian Hipotesis F-test

No.	Variabel	F	Sig.	F tabel	α
1	Regression	5.757	0.007	3,28	0.05

Sumber : Hasil output SPSS (data di olah)

Berdasarkan tabel 3.12 di atas, dapat diketahui nilainya bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $5,757 > 3,28$ dan nilai yang signifikan $= 0,007$ sehingga hasil tersebut memperlihatkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai SMKIM4 Samarinda.

3. Koefisien Determinasi

Untuk mencari besarnya variasi variabel produktivitas kerja yang dipengaruhi oleh

variasi variabel retensi dan beban kerja dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi. Nilai koefisien determinasi dapat diketahui dari besarnya nilai *Adjusted R Square* dari model regresi berganda.

Tabel 3.13. Koefisien Determinasi

Model	<i>Adjusted R Square</i>
Regression	0.214

Sumber : Hasil output SPSS (data di olah)

Berdasarkan hasil dari tabel 3.13, koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.214 yang berarti retensi (X_1) dan beban kerja (X_2) mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 21,4% terhadap produktivitas kerja (Y). Sisa sebesar 78,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

E. Pembahasan

1. Hasil

Uji normalitas digunakan sebagai mengevaluasi variabel dependen atau independen. Hasil uji Kolmogorov-Smirnov Test diperoleh Asymp Sig. (2-tailed) 0,200 yang menunjukkan nilai lebih besar dari 0,05, menunjukkan dalam data yang dipergunakan penelitian ini berdistribusi normal.

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi yang ditemukan oleh model regresi. kuat antara variabel independen. Jika nilai tolerance diatas 0,1 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) kurang dari 10, maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas tetapi jika nilai tolerance di bawah 0,1 dan VIF (*Variance Inflation Factor*) lebih dari 10, maka dapat dikatakan bahwa terdapat gejala multikolinieritas.

Berdasarkan hasil variabel retansi mempunyai nilai *tolerance* sebesar $0,977 > 0,1$ dan VIF sebesar $1,024 < 10$, variabel beban kerja mempunyai nilai *tolerance* sebesar $0,977 > 0,1$ dan VIF sebesar $1,024 < 10$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada masing masing variabel.

Uji heteroskedastisitas, tujuan pengujian adalah untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan model residual antara periode pengamatan yang satu dengan periode pengamatan lainnya. Berdasarkan nilai hasil dari signifikansi (Sig.) untuk variabel retensi (X_1) 0,701. Sedangkan, nilai dari (Sig.) untuk variabel beban kerja (X_2) 0,744. Karena betapa pentingnya kedua variabel tersebut, Jika nilai di atas lebih besar dari 0,05, dasar pengambilan keputusan tes Glejser menunjukkan bahwa model tidak menunjukkan tanda-tanda heteroskedastisitas dalam regresi.

Uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi disiplin kerja (X_1)

sebesar -0,038 negatif. Hal ini berarti bahwa jika retensi semakin meningkat maka produktivitas kerja pegawai SMKIM4 Samarinda semakin menurun. Sedangkan nilai koefisien regresi beban kerja (X2) sebesar 0,425 positif. Hal ini berarti bahwa jika beban kerja semakin meningkat maka produktivitas kerja pegawai SMKIM4 Samarinda semakin meningkat.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, uji T untuk nilai variabel kepuasan kerja dapat disimpulkan t hitung $-0,215 > t$ tabel 2,034 Sehingga H_1 ditolak yang berarti Retensi berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Pegawai SMKIM 4 Samarinda. Dan uji T untuk nilai beban kerja dapat disimpulkan t hitung $3,315 > t$ tabel 2,034 sehingga H_2 diterima, dan itu menyiratkan bahwa beban kerja memiliki dampak positif dan luar biasa pada Produktivitas Kerja Pegawai SMKIM 4 Samarinda.

Hasil uji determinasi menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,214 atau 21,4%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh retensi dan beban kerja terhadap produktivitas kerja produktivitas kerja pegawai SMKIM4 Samarinda sebesar 21,4%. Dalam arti lain variabel produktivitas kerja pegawai SMKIM4 Samarinda dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel retensi dan beban kerja sebesar 21,4%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 78,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Pembahasan

a. Pengaruh retensi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis data pada penelitian ini diketahui retensi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil ini sesuai dengan hasil pengujian hipotesis menggunakan uji T yang diperoleh dengan nilai t hitung untuk Retensi $-0,215$ sedangkan t tabel sebesar 2,034 maka dapat disimpulkan t hitung $-0,215 > t$ tabel 2,034 dan nilai signifikan Retensi sebesar 0,831 maka $\text{sig } 0,831 < 0,05$. Sehingga H_1 ditolak yang berarti Retensi berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Pegawai SMKIM 4 Samarinda.. Hasil ini konsisten dengan hasil penelitian (Syibabudhin dalam (Sholekah, 2018) yang menyatakan bahwa retensi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Menurut Mathis & Jackson, (2006) mengatakan retensi karyawan adalah suatu wujud usaha untuk mempertahankan karyawan, di mana retensi karyawan dilihat dari 5 dimensi utama yaitu komponen perusahaan, peluang karier, penghargaan, rancangan pekerjaan, serta hubungan karyawan. Sumarni (2011), retensi karyawan adalah suatu keahlian yang dibuat oleh perusahaan dalam rangka buat menjaga karyawan memiliki skill agar terus setia dengan perusahaan. Retensi karyawan memiliki pengertian yang beragam, dalam penelitian (Neog dan Barua, 2015) dikatakan retensi karyawan adalah sebagai kebijakan dan praktik yang dipakai perusahaan guna menjauhkan karyawan bermutu meninggalkan

dari pekerjaan mereka.

b. Pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja

Berdasarkan hasil analisis data pada penelitian ini diketahui retensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil ini sesuai dengan hasil pengujian hipotesis menggunakan uji T yang diperoleh dengan nilai t hitung untuk Beban Kerja 3,315 sedangkan t tabel sebesar 2,034 maka dapat disimpulkan $t \text{ hitung } 3,315 > t \text{ tabel } 2,034$ dan nilai signifikan Beban Kerja sebesar 0,002 maka $\text{sig } 0,002 < 0,05$. Sehingga H_2 diterima yang berarti Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Pegawai SMKIM 4 Samarinda.

Beban kerja merupakan penilaian individu mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental misalnya untuk mengingat hal-hal yang diperlukan, konsentrasi, mendeteksi permasalahan, mengatasi kejadian yang tak terduga dan membuat keputusan dengan cepat yang berkaitan dengan pekerjaannya. Beban kerja merupakan kesesuaian dari besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Beban kerja ditinjau dari penggunaan waktu kerja, menggambarkan waktu yang digunakan pegawai SMK Istiqomah Muhammadiyah 4 Samarinda untuk menyelesaikan tugasnya dalam waktu tertentu. Sering kali pegawai SMK Istiqomah Muhammadiyah 4 Samarinda menggunakan waktu kerja diluar jam kerja atau pada jam istirahatnya untuk menyelesaikan tuntutan pekerjaan. Sehingga hal ini berdampak pada penambahan waktu kerja mereka dari yang seharusnya, penambahan waktu kerja diluar jam kerja mereka membuat pegawai merasa terbebani dalam menjalankan pekerjaannya dan kemudian mengakibatkan penurunan kepuasan dalam bekerja.

Beban kerja berkaitan dengan kondisi pekerjaan pada pegawai SMK Istiqomah Muhammadiyah 4 Samarinda, menggambarkan kondisi pekerjaan yang dirasakan oleh para pegawai mengenai apa yang mereka hadapi saat bekerja. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa peranan beban kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai SMK Istiqomah Muhammadiyah 4 Samarinda.

BAB iV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan temuan penelitian mengenai pengaruh retensi dan beban kerja terhadap produktivitas kerja pegawai SMK Istiqomah Muhammdiyah 4 Samarinda dapat menentukan bahwa:

1. Retensi memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai SMK Istiqomah Muhammdiyah 4 Samarinda. Maka dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak, retensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai SMK Istiqomah Muhammdiyah 4 Samarinda.
2. Beban memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai SMK Istiqomah Muhammdiyah 4 Samarinda.. Maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai SMK Istiqomah Muhammdiyah 4 Samarinda.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka diajukan saran-saran sebagai berikut :

1. Bagi pihak SMK Istiqomah Muhammadiyah 4 Samarinda diharapkan dapat memperhatikan faktor retensi dan beban kerja karena faktor tersebut dapat mempengaruhi produktivitas pegawai.
2. Bagi peneliti selanjutnya dapat menambah variabel bebas yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja seperti lingkungan kerja, insentif, gaya kepemimpinan, motivasi dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung Nugroho, 2005. Strategi Jitu Memilih Metode Statistic Penelitian Dengan SPSS, Andi Yogyakarta, Yogyakarta
- Bramasta, R., Asmike, M., & Citaningtyas Ari Kadi, D. (2020). *Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Motivasi Sebagai Intervening*. SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, Dan Akuntansi.
- Firdaus, D. N. (2023). Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan Pendahuluan. *Jurnal Al-Bayan, November*, 0–11.
- Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP
- Hasibuan, M. S. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara. Indriani, D. (n.d.). *Prodi manajemen*. 135–145.
- Irawan, N., & Rizal, M. (2018). Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Mahkota Sakti Jaya Sidoarjo. *Ecopreneur*.12, 1(1), 36. <https://doi.org/10.51804/econ12.v1i1.196>
- Laysa, L. G. R. (2016). Pengaruh Retensi Karyawan, Etos Kesja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Tbk. Cabang Kediri. In *Ekonomi Akuntansi*. Universitas Nusantara Persatuan Guru Republik Indonesia Kediri.
- Manoppo, P. K. P., Tewal, B., & Trang, I. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Integritas Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Empat Saudara Manado. *Jurnal EMBA*, 9(4), 773–781. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/36595%0A>
- Mathis dan Jackson (Human Resources Management Edisi 10). Jakarta Salemba Empat, 2011. Hal 113-114.
- Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada Pdam Kota Madiun. *JRMA Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 10–17
- Rauuf, M. A., Adiyani, R., & Widodo, Z. D. (2022). Pengaruh Upah Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Delta Merlin Sandang Textile I Sragen. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(4), 639–654. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i4.455>
- Rahmawati, A. H. (2019). Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Retensi Karyawan Pada Pd. Bpr Bank Daerah Lamongan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 419–429.
- Sholekah, D. W. (2018). *Pengaruh Retensi Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Non Medis di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun Tahun 2018*. Stikes Bhakti Husada Mulia Madiun.
- Sugiyono, (2016). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R dan D/Sugiyono
- Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tarwaka. 2011. Ergonomi Industri Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat

Kerja Edisi II. Surakarta : Harapan Press.

Wijaya, Hendri; Khuzaini; Mardah, S. (2021). Analisis Strategi dalam Mempertahankan loyalitas Karyawan pada PT. Tirta Sukses Perkasa. *Manajemen SDM, Vol 1(1)*.

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

**KUESIONER PENELITIAN PENGARUH RETENSI DAN BEBAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI SMK ISTIQOMAH MUHAMMADIAH 4
SAMARINDA**

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Pegawai Sekolah SMK Istiqomah Muhammadiyah 4

Kota Samarinda

Di-Tempat

Perkenalkan saya Annas Syukron Alfauzan dari mahasiswa S1 Manajemen Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur yang terdiri dari:

Dalam rangka penelitian dari Universitas Muhamaddiyah Kalimantan Timur (UMKT). Dengan ini, kami memohon bantuan Bapak/Ibu/Sdr Pegawai Sekolah SMK Istiqomah Muhammadiyah 4 di Kota Samarinda agar berkenan memberikan jawaban atas kuesioner yang telah kami siapkan. Jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr berikan tidak akan mempengaruhi kedudukan maupun jabatan, mengingat kerahasiaan identitas Bapak/Ibu/Sdr akan kami jaga sesuai dengan etika penelitian. Kami mengharapkan Bapak/Ibu/Sdr mengisi kuesioner ini dengan sungguh-sungguh agar didapatkan data yang valid.

Demikian permohonan kami, atas kesediaan Bapak/Ibu/Sdr dalam meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner dan menyatakan pendapat dalam penelitian ini, kami ucapkan terimakasih dan sukses selalu.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh.

IDENTITAS RESPONDEN

Isilah identitas diri saudara/i dengan keadaan yang sebenarnya :

1. Nama/Inisial :

2. Umur :

- 20 s/d 25 tahun
- 26 s/d 30 tahun
- 31 s/d 35 tahun
- 36 s/d 40 tahun
- 41 s/d 45 tahun
- > 50 tahun

3. Jenis Kelamin :

- Laki-laki
- Perempuan

4. Pendidikan terakhir :

- SMA/SMK
- D3/D4
- S1
- S2
- LAIN-LAIN

PETUNJUK PENGISIAN

Berikan tanda *checklist* (✓) pada jawaban yang tersedia sesuai dengan jawaban Bapak/Ibu/Sdr.

1. Sangat Setuju (SS)

2. Setuju (S)

3. Netral (N)

4. Tidak Setuju (TS)

5. Sangat Tidak Setuju (STS)

A. VARIABEL PRODUKTIVITAS

NO	INDIKATOR	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Kemampuan	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya					
		Kuantitas pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya					
	Meningkatkan hasil yang dicapai	Saya menerima pelatihan kerja untuk dapat meningkatkan kualitas Pendidikan					
		Saya menerima Motivasi untuk meningkatkan hasil yang dicapai					
	Semangat kerja	Saya mempertahankan semangat kerja guna mencapai tujuannya					
		Semangat kerja saya yang tinggi dapat meningkatkan prestasi kerjanya					
	Pengembangan diri	Saya menerima pengembangan potensi dan kemampuan					
		Pengembangan diri saya tercermin dari produktivitas kerja saya					
	Mutu	Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya sangat memperhatikan kualitas atau mutu dari pekerjaan yang dihasilkan					
		Tingkat Mutu hasil kerja sudah sesuai dengan ketentuan					
	Efisiensi	Mempunyai ilmu yang sesuai					

		dengan bidang pekerjaan					
		Efisiensi kerja tercipta karena saya bisa memanfaatkan waktu kerja, fasilitas, dan perlengkapan kerja					

B. VARIABEL BEBAN KERJA

NO	INDIKATOR	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
2.	Target yang dicapai	Saya mengerjakan tugas tepat waktu					
		Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditentukan					
		Pekerjaan saya harus berpacu dengan waktu					
		Tugas yang diberikan sesuai dengan waktu yang ditentukan					
		Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan					
Kondisi kerja		Peraturan yang diberikan sesuai dengan prosedur					
		Hubungan saya harmonis antar rekan kerja					
		Tugas yang diberikan sesuai dengan keahlian saya					
		Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
		Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan prosedur					
Standar kerja		Saya memberikan kualitas yang baik terhadap pekerjaan saya					
		Saya bekerja sesuai dengan kemampuan saya					

		Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan					
		Saya mampu menggunakan waktu kerja dengan baik dan maksimal					
		Standar kerja yang diberikan seimbang dengan kapasitas kerja saya					

C. VARIABEL RETENSI

NO	INDIKATOR	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
4.	Peluang karir	Saya menerima peluang untuk mengembangkan keterampilan					
		Saya menerima program bantuan biaya untuk melanjutkan studi pendidikan pegawainya					
	Rancangan tugas dan pekerjaan	Saya memahami seluruh tugas dan pekerjaan yang diberikan kepada saya					
		Lingkungan Kerja saya aman karena lembaga memperhatikan keselamatan kerja para pegawainya					
	Penghargaan	Saya menerima promosi jabatan terhadap pegawai yang bekerja secara optimal terhadap kemajuan lembaga					
		saya menerima insentif yang sesuai dengan prestasi kerja					
	Hubungan pegawai	Terdapat koordinasi kerja yang baik antara saya dan rekan kerja					

		Hubungan saya dengan rekan kerja yang lain sangat baik dan akrab					
--	--	--	--	--	--	--	--

Lampiran 2 : Data Tabulasi

A. Variabel Independen (X1) Retensi

Retensi (X _i)							
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8
3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	3	4	5	5
4	4	4	4	5	3	5	5
4	4	4	5	4	4	4	4
5	4	5	5	4	4	4	5
3	3	4	3	3	3	4	3
3	3	4	4	3	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	3	3	3	3
5	1	5	5	4	5	5	5
3	2	3	3	2	3	2	3
5	4	4	4	4	4	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	3	3	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	4	5	3	4
4	4	4	5	4	4	4	5
1	4	4	5	2	3	2	2
3	2	4	4	5	2	1	1
3	4	5	4	4	2	4	4
5	1	1	3	2	4	5	3
3	4	4	5	3	4	2	2
5	5	4	3	2	2	4	4
4	1	4	4	3	4	3	3
3	2	3	4	4	4	4	4
3	3	5	5	5	4	4	4
5	4	4	5	4	4	5	5
5	4	3	5	4	5	5	5
4	3	5	5	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5
3	3	5	5	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4

B. Variabel Independen (X2) Beban Kerja

Beban Kerja (X2)														
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4
3	5	3	5	3	1	5	4	3	1	3	4	4	3	3
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	4	5	3	2	4	4	2	4	5	5	4	4
5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
5	5	5	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
4	4	1	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3
4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
5	5	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4
4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4
4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	2	4	3	3	3	4	2	4	4	4	4	2
4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4

3	3	5	5	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

C. Variabel dependen (Y) Produktivitas kerja

Produktivitas (Y)											
Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12
4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	1	4
4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	1	4	3	3	5	4	5	3	5	3
3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3
3	3	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4
5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	3	3	4	4	5	5	5	5
4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5
4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4
3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4
4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5
5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5
4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4

Lampiran 3 : Hasil Output SPSS

A. Uji Validitas

1) Variabel Retensi (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	97.2
	Excluded ^a	1	2.8
	Total	36	100.0

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

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	27.6000	16.894	.543	.797
X1.2	27.8000	18.400	.441	.810
X1.3	27.4571	18.844	.370	.818
X1.4	27.2857	18.739	.450	.809
X1.5	27.8000	17.576	.460	.809
X1.6	27.6571	17.467	.547	.796
X1.7	27.6000	15.424	.679	.775
X1.8	27.6000	14.659	.794	.754

2) Variabel Beban Kerja (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	36	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	36	100.0

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

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	58.8333	40.314	.627	.896
X2.2	58.7222	40.321	.579	.897
X2.3	59.0833	39.450	.408	.908
X2.4	59.0556	42.568	.244	.909
X2.5	58.8611	40.180	.606	.896
X2.6	59.1111	39.816	.494	.901
X2.7	58.8333	40.657	.401	.905
X2.8	58.7778	39.778	.738	.892
X2.9	58.8889	38.959	.794	.890
X2.10	58.9444	37.197	.682	.893
X2.11	58.6667	39.200	.853	.889
X2.12	58.6667	40.343	.677	.894
X2.13	58.6389	40.866	.592	.897
X2.14	58.7500	38.936	.776	.890
X2.15	58.9444	38.340	.744	.891

3) Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	36	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	36	100.0

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

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	47.0833	27.507	.760	.903
Y2	47.0556	27.711	.703	.905
Y3	47.0833	27.050	.497	.919
Y4	47.0000	27.486	.653	.907
Y5	46.9167	28.250	.556	.912
Y6	47.0000	27.086	.665	.907
Y7	46.9722	27.571	.748	.904
Y8	47.0556	27.254	.783	.902
Y9	46.9167	28.021	.647	.908
Y10	47.1111	27.530	.709	.905
Y11	46.9167	26.936	.555	.914
Y12	46.9444	27.197	.802	.902

B. Uji Reliabilitas

1) Variabel Retensi (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.818	8

2) Variabel Beban Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.903	15

3) Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.914	12

C. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.90364221
Most Extreme Differences	Absolute	.121
	Positive	.096
	Negative	-.121
Test Statistic		.121
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.

2) Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	25.674	10.508		2.443	.020		
	RETENSI	-.038	.178	-.033	-.215	.831	.977	1.024
	BEBAN KERJA	.425	.128	.503	3.315	.002	.977	1.024

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

3) Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.086	6.569		.622	.538		
	RETENSI	.043	.111	.068	.387	.701	.977	1.024
	BEBAN KERJA	-.026	.080	-.058	-.329	.744	.977	1.024

a. Dependent Variable: RES_2

4) Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.674	10.508		2.443	.020
	X1	-.038	.178	-.033	-.215	.831
	X2	.425	.128	.503	3.315	.002

a. Dependent Variable: Y

D. Uji Hipotesis

1) Uji Statistik (persial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.674	10.508		2.443	.020
	X1	-.038	.178	-.033	-.215	.831
	X2	.425	.128	.503	3.315	.002

a. Dependent Variable: Y

2) Uji f (simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	293.622	2	146.811	5.757	.007 ^b

Residual	841.600	33	25.503		
Total	1135.222	35			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

3) Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.509 ^a	.259	.214	5.050

a. Predictors: (Constant), X2, X1

BIODATA PENELITI



Nama : Annas Syukron Alfauzan
Alamat : Agro Jabdan 1 Muarawahau, Kutai Timur, Kalimantan Timur
Tempat Tanggal Lahir : Banjarnegara, 21 September 1999
Orang Tua : Slamet Bin Moh Sidik dan Eni Sri Wahyuni
Anak ke- : 2 (dua)
Saudara : 1. Safri Mujahidah Choirunnisa
2. Fadilah Riskia Choirunnisa
Email : Annasalfauzan96@gmail.com
Riwayat Pendidikan : 1. SDN 01 KARANGKOBAR
2. SDN 011 SUNGAI BEDAT MUARAWAHAU
3. SMP DHAMRA UTAMA MUARAWAHAU
4. SMK ISTIQOMAH MUHAMMADIYAH 4 SAMARINDA



**MAJELIS PENDIDIKAN DASAR MENENGAH
DAN PENDIDIKAN NON FORMAL
PIMPINAN DAERAH MUHAMMADIYAH
KOTA SAMARINDA**

Jln. A. Wahab Syahrani Komplek Perguruan Muhammadiyah Air Hitam Samarinda
E-mail : dikdasmen.smd@gmail.com HP. 0816 282 634

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN
NOMOR: 178/III.4/F/2024

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Instansi : Majelis Dikdasmen dan PNF PDM Kota Samarinda
Alamat : Jl. AW Syahrani RT. 25 Kel. Air Hitam Kec. Samarinda Ulu

Dengan ini menerangkan bahwa

1. Helmiyanti Toding
2. Annas Syukron Alfauzan
3. Jenita Fitri Haliza
4. Indah Dwi Puspitasari

Yang bersangkutan benar-benar telah melaksanakan penelitian di sekolah-sekolah di bawah Binaan Majelis Pendidikan Dasar Menengah dan Pendidikan Non Formal Pimpinan Daerah Muhammadiyah Kota Samarinda pada tanggal 03 s.d. 15 Juni 2024. Adapun sekolah sasaran penelitian adalah SMK Istiqomah Muhammadiyah 4.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Samarinda, 24 Dzulhijjah 1445 H
01 Juli 2024 M

Ketua,

Drs. M. Sudja'i, M. Ed.
NBM. 881 682



Sekretaris,

Achmad Efendi, S.Pd., M.E., M.A.P
NBM. 1 378 776

KARTU KENDALI BIMBINGAN LAPORAN KARYA ILMIAH

Nama : *Asma Handayani Rahmah*
NIM : *1118058604*
Nama Dosen Pembimbing : *Achmad Fandi, S.Pd, M.Pd, Ph.D*
Judul Penelitian : *Strategi Marketing dan Perilaku Konsumen Terhadap Produk Kosmetik Lokal dengan cara menggunakan media digital di Semarang*


No	Tanggal	Isi dan Pembimbing	Paraf Dosen
1	14/05/2024	Pengantar dan judul	<i>[Signature]</i>
2	08/05/2024	Kelembagaan dan permasalahan	<i>[Signature]</i>
3	17/05/2024	Kelembagaan dan permasalahan	<i>[Signature]</i>
4	08/05/2024	Kelembagaan dan permasalahan	<i>[Signature]</i>
5	16/05/2024	Kelembagaan dan permasalahan	<i>[Signature]</i>
6	25/05/2024	Revisi kelestarian penelitian	<i>[Signature]</i>
7	03/06/2024	Revisi uji validasi	<i>[Signature]</i>
8	21/06/2024	Revisi uji Asumsi klasik	<i>[Signature]</i>
9	13/06/2024	Revisi uji Regresi linear berganda	<i>[Signature]</i>
10	16/06/2024	Revisi uji hipotesis	<i>[Signature]</i>
11	20/06/2024	Revisi Pembahasan penelitian	<i>[Signature]</i>
12	21/06/2024	Revisi Kesimpulan & Saran	<i>[Signature]</i>
13			
14			
15			

Mengetahui,

Dosen Pembimbing

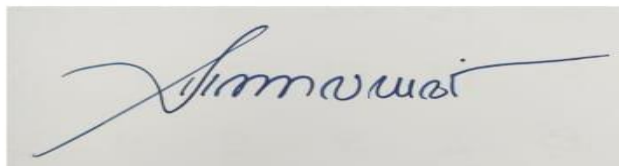

 (Achmad Fandi, S.Pd, M.Pd, Ph.D)
 NIDN.1127022001

Sekretaris Program Studi Manajemen


 (Asma Handayani Rahmah, S.Si., M.M)
 NIDN.1118058604

Annas Syukron Alfauzan (1811102431031)

by Manajemen Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur



Achmad Efendi, S.Pd., M.E., M.A.P
NIDN. 1127029401

Submission date: 29-Jul-2024 09:24AM (UTC+0800)

Submission ID: 2420573888

File name: 1811102431031.docx (174.6K)

Word count: 5787

Character count: 39746

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) adalah aspek penting dalam institusi atau organisasi yang perlu dikelola dengan baik agar memperoleh tenaga kerja yang berkualitas. Dalam memperoleh tenaga kerja yang berkualitas diperlukan sebuah pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Pengelolaan sumber daya manusia disebut dengan manajemen sumber daya manusia (MSDM) yaitu sebuah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2016).

Produktivitas, menurut Dessler dalam Sholekah, (2018) menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia dapat diukur dari produktivitas kerja pegawai atau kinerja pegawai. Apabila produktivitas kerja karyawan optimal maka semakin mudah mencapai tujuan organisasi atau institusi. Produktivitas kerja adalah keadaan dimana seorang pegawai mampu melaksanakan kewajibannya secara tepat waktu dan efisien dengan tetap mempertahankan tingkat produktivitas tertentu. Kemampuan seorang pegawai untuk menghasilkan produk atau jasa sebanding dengan input yang digunakan merupakan ukuran produktivitas tenaga kerja. Ketika seorang pekerja dapat menyediakan barang atau jasa yang diinginkan sesuai jadwal atau dalam waktu singkat, hal tersebut dianggap produktif dan dapat meningkatkan kualitas dan efisiensi keluaran (Anija dalam Firdaus, 2023).

Annas Syukron Alfauzan (1811102431031)

ORIGINALITY REPORT

8% SIMILARITY INDEX	4% INTERNET SOURCES	4% PUBLICATIONS	5% STUDENT PAPERS
-------------------------------	-------------------------------	---------------------------	-----------------------------

PRIMARY SOURCES

1	eprints.unmer.ac.id Internet Source	1%
2	Ahmad Sahri Romadon, Risma Nurhapsari. "PENGARUH KEMUDAHAN TERHADAP KEPUTUSAN MENGGUNAKAN E-BANKING PADA BNI 46 KC KARANGAYU SEMARANG DENGAN MINAT NASABAH DAN KEPERCAYAAN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI", Solusi, 2020 Publication	1%
3	Submitted to UIN Raden Intan Lampung Student Paper	1%
4	Submitted to Universitas Ibn Khaldun Student Paper	1%
5	Haikal Pirous, M. Ryzki Wiryawan, Mellani Diah Anggraeni. "Pengaruh Mutasi Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Semangat Kerja Karyawan di Bank BTN Syariah KC Tasikmalaya", Jurnal Dimamu, 2021 Publication	1%
6	Submitted to Universitas PGRI Palembang Student Paper	1%
7	Rizali Noor. "HUBUNGAN ANTARA KONTROL DIRI DENGAN PERILAKU SEKSUAL REMAJA PADA SISWA SMK ISTIQOMAH MUHAMMADIYAH 4 SAMARINDA", MOTIVA JURNAL PSIKOLOGI, 2018 Publication	<1%
8	Submitted to Universitas Slamet Riyadi Student Paper	<1%
9	Submitted to Universitas Islam Lamongan Student Paper	<1%
10	ajisnugroho.wordpress.com Internet Source	<1%
11	repositori.uin-alauddin.ac.id	<1%

25/27



6	Submitted to Universitas PGRI Palembang Student Paper	1 %
7	Rizali Noor. "HUBUNGAN ANTARA KONTROL DIRI DENGAN PERILAKU SEKSUAL REMAJA PADA SISWA SMK ISTIQOMAH MUHAMMADIYAH 4 SAMARINDA", MOTIVA JURNAL PSIKOLOGI, 2018 Publication	<1 %
8	Submitted to Universitas Slamet Riyadi Student Paper	<1 %
9	Submitted to Universitas Islam Lamongan Student Paper	<1 %
10	ajisnugroho.wordpress.com Internet Source	<1 %
11	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source	<1 %
12	Submitted to stipram Student Paper	<1 %
13	I Wayan Gede Indra Parta, I Gede Aryana Mahayasa. "Pengaruh Keterampilan Kerja, Team Work, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar", Widya Amrita, 2021 Publication	<1 %

core.ac.uk

14	Internet Source	<1 %
15	docplayer.info Internet Source	<1 %

Exclude quotes Off Exclude matches Off
Exclude bibliography Off



Achmad Efendi, S.Pd., M.E., M.A.P
NIDN. 1127029401