



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



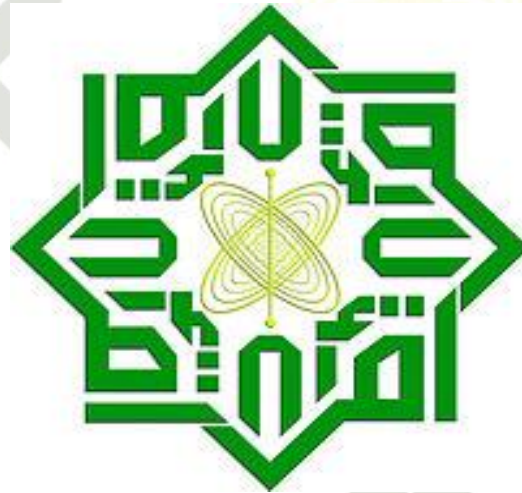
number:

**PENGARUH *EMPLOYEE RETENTION* DAN *TURNOVER INTENTION*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI BOILER PT. INDAH KIAT
PULP AND PAPER Tbk PERAWANG MILL.**

SKRIPSI

OLEH

HERI SYAPUTRA SIREGAR
NIM. 11771100967



UIN SUSKA RIAU

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FALKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF RIAU

2021 M / 1442 H

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

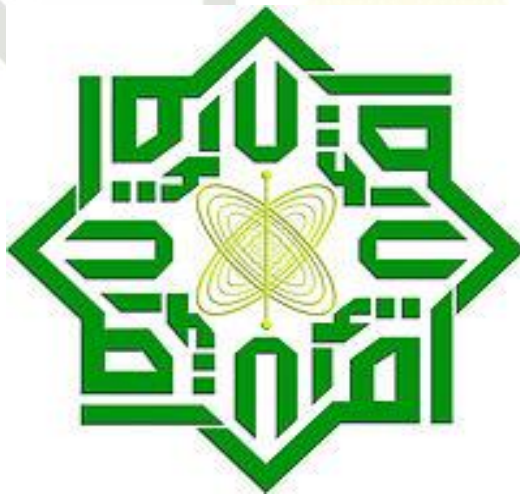
**PENGARUH *EMPLOYEE RETENTION* DAN *TURNOVER INTENTION*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI BOILER PT. INDAH KIAT
PULP AND PAPER Tbk PERAWANG MILL.**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
(SE) Pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu
Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

SKRIPSI

OLEH

HERI SYAPUTRA SIREGAR
NIM. 11771100967



UIN SUSKA RIAU

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FALKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF RIAU

2021 M / 1442 H



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sunan Syarif Kasim Riau

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : HERI SYAPUTRA SIREGAR
 NIM : 11771100967
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 PROGRAM STUDI : SI MANAJEMEN
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : DELAPAN (VIII)
 JUDUL : PENGARUH *EMPLOYEE RETENTION* DAN *TURNOVER INTENTION* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI BOILER PT. INDAH KIAT PULP And PAPER Tbk PERAWANG MILL.

**DISETUJUI OLEH:
DOSEN PEMBIMBING**

Irien Violinda Anggrini, SE, M.Si
 NIP. 197511062007102003

MENGETAHUI,

KETUA PRODI

Fakhurrozi, SE, MM
 NIP. 196707252000031002

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Dr. H. Mahyanti, SE, MM
 NIP. 197008261999032001



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultanarif Kasim Riau

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : HERI SYAPUTRA SIREGAR
 NIM : 11771100967
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
 SEMESTER : VIII (DELAPAN)
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 JUDUL : PENGARUH *EMPLOYEE RETENTION* DAN *TURNOVER INTENTION* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEVISI BOILER PT. INDAH KIAT PULP And PAPER Tbk PERAWANG MILL.
 TANGGAL UJIAN : 08 JULI 2021

PANITIA PENGUJI

KETUA

Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si
NIP. 19790101 200710 1 003

MENGETAHUI

PENGUJI I

Dr. Dony Martias, SE, MM
NIP. 19760306 200710 1 004

PENGUJI II

Dr. Muhammad April, SH, M. HUM
NIK. 130 712 072

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

Pengaruh *Employee Retention* Dan *Turnover Intention* Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Boiler PT. Indah Kiat Pulp And Paper Tbk Perawang Mill.

Heri Syaputra Siregar
NIM : 11771100967

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *Employee Retention* dan *Turnover Intention* terhadap kinerja karyawan divisi Boiler PT. Indah Kiat Pulp And Paper Tbk perawang Mill. Responden dalam penelitian ini berjumlah 54 responden dengan menggunakan metode sensus. Data dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan regresi linier berganda. Berdasarkan penelitian secara parsial (T) menunjukkan bahwa nilai signifikansi *Employee Retention* terhadap kinerja karyawan $0,000 < 0,05$ dan nilai $T_{hitung} 5,304 > \text{nilai } T_{tabel} 2,011$ maka terdapat pengaruh antara *employee retention* terhadap kinerja karyawan PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang Mill. Dan nilai signifikansi *Turnover Intention* terhadap kinerja karyawan $0,000 < 0,05$ dan nilai $T_{hitung} 4,262 > \text{nilai } T_{tabel} 2,011$ maka terdapat pengaruh antara *turnover intention* terhadap kinerja karyawan PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang Mill. Secara simultan menunjukkan nilai signifikansi *Employee Retention* dan *Turnover Intention* terhadap kinerja karyawan $0,000 < 0,05$ dan nilai F_{hitung} sebesar $20,079 > F_{tabel} (3,19)$ maka terdapat pengaruh antara *Employee Retention* dan *Turnover Intention* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang Mill. Adapun hasil nilai korelasi (R) yang dihasilkan sebesar 0,675 maka terdapat hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen, sedangkan hasil nilai R Square sebesar 0,456 atau sebesar 45,6%. sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : *Employee Retention, Turnover Intention dan Kinerja Karyawan*

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRACT

The Effect of Employee Retention and Turnover Intention on Employee Performance in the Boiler Division of PT. Indah Kiat Pulp And Paper Tbk Perawang Mill.

Heri Syaputra Siregar
NIM : 11771100967

The purpose of this study was to determine the effect of Employee Retention and Turnover Intention on the performance of employees of the Boiler Division of PT. Indah Kiat Pulp And Paper Tbk Perawang Mill. Respondents in this study amounted to 51 respondents using the census method. The data in this study is quantitative using multiple linear regression. Based on the partial study (T) shows that the significance value of Employee Retention on employee performance is $0.000 < 0.05$ and the Tcount is $5.304 >$ the Ttable value of 2011 then there is an influence between employee retention on the performance of employees of PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang Mill. And the significance value of Turnover Intention on employee performance is $0.000 < 0.05$ and the value of Tcount is $4.262 >$ Ttable value of 2011 then there is an influence between turnover intention on the performance of employees of PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang Mill. Simultaneously shows the significance value of Employee Retention and Turnover Intention on employee performance $0.000 < 0.05$ and the Fcount value of $20.079 >$ Ftable (3.19) then there is an influence between Employee Retention and Turnover Intention that significantly affects the performance of PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang Mill. The correlation value (R) is 0.675, so there is a relationship between the independent variable and the dependent variable, while the R Square value is 0.456 or 45.6%. while the rest is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Employee Retention, Turnover Intention and Employee Performance


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarokatuh

Dengan mengucapkan *Alhamdulillah* dan puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta hidayahnya sehingga saya sebagai penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh *Employee Retention Dan Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Boiler Pada Pt. Indah Kiat Pulp And Paper Tbk Perawang Mill.*”**

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan serta kejanggalan baik dari segi bentuk, susunan, tata bahasa, maupun dalam bentuk nilai ilmiahnya, karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak agar skripsi ini dapat lebih sempurna di masa yang akan datang.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan, dorongan, dukungan, bantuan dan petunjuk dari berbagai pihak, baik moril maupun materil. Selain itu, banyak sekali curahan pikiran dan motivasi yang penulis dapatkan demi kesempurnaan tugas berharga ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang turut andil dalam penyelesaian skripsi ini, di antaranya:

1. Allah SWT atas limpah rahmat dan karuni-Nya.
2. Untuk seluruh keluarga besar khususnya ke dua orang tua saya, ayahanda Syarifullah Siregar dan ibunda Lilis Suryani terima kasih yang tak terhingga

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

untuk segala do'a yang tidak pernah berhenti mulai dari saya lahir sampai saat ini. Dan untuk saudara kandung saya Yusuf Ahmad Riva'i Siregar tercinta semoga selalu bahagia dan berada dalam lindungan serta naungan Allah SWT. Terima kasih banyak buat seluruh keluarga yang telah banyak memberikan motivasi dan Do'anya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

3. Bapak Prof. Dr. Khairunnas, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Ibuk Dr. Hj. Mahyarni SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Bapak Fakhurrozi SE, MM selaku Ketua Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Ibu Sehani SE, MM selaku Penasehat Akademis yang telah banyak membantu dalam memberikan sumbangan saran dan pemikiran dalam pengembangan ilmu dan pengetahuan saya sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Ibu Irien Violinda Anggriani, SE, M.Si selaku dosen konsultasi dan sekaligus dosen pembimbing yang sangat sabar menghadapi penulis dan telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan arahan, bimbingan, perhatian dan saran-saran kepada penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini hingga selesai.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

8. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
9. Terima kasih kepada PT. Indah Kiat Pulp And Paper Tbk Perawang Mill yang telah memberikan kesempatan dan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.
10. Terimakasih kepada teman-teman seperjuangan yang tidak bisa disebutkan satu-persatu yang telah banyak membantu dalam penyelesaian skripsi ini dan selalu memberikan semangat kepada penulis.

Jazakumullah khairan katsiron, semoga Allah SWT melimpahkan Rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua. Aamiin Ya Rabbal ‘alamin.

Wassalamu’alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Pekanbaru, Juni 2021
Penulis,

Heri Svaputra Siregar
NIM. 11771100967

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Ditikunggi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	
1. Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.5 Sistematika Penulisan	7
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.2 Kinerja Karyawan	11
2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan	11
2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	12
2.2.3 Penilaian Kinerja Karyawan	14
2.2.4 Manfaat Kinerja Karyawan	14
2.2.5 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan	15
2.2.6 Indikator Kinerja Karyawan	15
2.3 <i>Employee Retention</i> (Retensi Karyawan)	17
2.3.1 Pengertian Retensi Karyawan	17
2.3.2 Faktor – Faktor Retensi Karyawan	18
2.3.3 Indikator Retensi Karyawan	20
2.4 <i>Turnover Intention</i>	22
2.4.1 Pengertian <i>Turnover Intention</i>	22
2.4.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi <i>Turnover Intention</i>	23
2.4.3 Jenis – Jenis <i>Turnover Intention</i>	24


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.4.4 Indikator <i>Turnover Intention</i>	26
2.5 Pengaruh Antar Variabel	26
2.5.1 Pengaruh <i>Employee Retention</i> Terhadap Kinerja Karyawan	27
2.5.2 Pengaruh <i>Turnover Intention</i> Terhadap Kinerja Karyawan	27
2.5.3 Pengaruh <i>Employee Retention</i> Dan <i>Turnover Intention</i> Terhadap Kinerja Karyawan	28
2.6 Pandangan Islam	28
2.6.1 Pandangan Islam Tentang Kinerja	28
2.6.2 Pandangan Islam Tentang <i>Turnover Intention</i>	30
2.7 Penelitian Terdahulu	31
2.8 Variabel Penelitian.....	34
2.9 Kerangka Pemikiran	34
2.10 Hipotesis	35
2.10.1 Pengaruh <i>Employee Retention</i> Dengan Kinerja Karyawan	35
2.10.2 Pengaruh <i>Turnover Intention</i> Dengan Kinerja Karyawan	36
2.11 Devinisi konsep Operasional Variabel	37
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Lokasi Dan Waktu Penelitian	39
3.2 Jenis Dan Sumber Data.....	39
3.2.1 Data Primer	39
3.2.2 Data Skunder	39
3.3 Populasi Dan Sampel.....	39
3.3.1 Populasi	39
3.3.2 Sampel.....	40
3.4 Teknik Pengumpulan Data	40
3.4.1 Observasi.....	40
3.4.2 Wawancara.....	41

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.4.3	Kuisisioner	41
3.5	Analisis Data	41
3.5.1	Deskriptif Kuantitatif	41
3.6	Uji Kualitas Data	42
3.6.1	Uji Validitas Data.....	42
3.6.2	Uji Reliabilitas	42
3.7	Uji Asumsi Klasik	43
3.7.1	Uji Normalitas	43
3.7.2	Uji Multikolinieritas	43
3.7.3	Uji Heterokedastisitas	43
3.7.4	Uji Autokorelasi	44
3.8	Analisis Regresi Linier Berganda.....	44
3.9	Uji Hipotesis	45
3.9.1	Uji Parsial (T).....	45
3.9.2	Uji Simultan (F)	46
3.9.3	Uji Koefisien Determinan R ²	46
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN		
4.1	Sejarah Singkat PT. Indah Kiat Pulp & Paper Tbk Perawang Mill...	48
4.2	Visi PT. Indah Kiat Pulp & Paper Tbk Perawang Mill	52
4.3	Misi PT. Indah Kiat Pulp & Paper Tbk Perawang Mill.....	52
4.4	Tujuan PT. Indah Kiat Pulp & Paper Tbk Perawang Mill.....	52
4.5	Lokasi PT. Indah Kiat Pulp & Paper Tbk Perawang Mill	53
4.6	Struktur Organisasi PT. Indah Kiat Pulp & Paper Tbk Perawang Mill.....	54
4.7	Divisi Boiler.....	57
4.8	Prinsip Kerja Divisi Boiler	59
4.9	Bahan Baku.....	59
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
5	Karakteristik Responden.....	61
5.1.1	Responden berdasarkan usia	61
5.1.2	Responden berdasarkan jenis Kelamin	62

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5.1.4	Responden berdasarkan masa Bekerja	62
5.1.3	Responden berdasarkan pendidikan	63
5.1	Deskripsi Variabel Penelitian	63
5.2.1	Kinerja Karyawan (Y)	63
5.2.2	<i>Employee Retention</i> (X1)	66
5.2.3	<i>Turnover Intention</i> (X2)	69
5.3	Uji Kualitas Data	71
5.3.1	Uji Validitas Data	71
5.3.2	Uji Reliabilitas	74
5.4	Uji Asumsi Klasik	75
5.4.1	Uji Normalitas	75
5.4.2	Uji Multikolineritas	76
5.4.3	Uji Heterokedastisitas	77
5.4.4	Uji Autokorelasi	78
5.5	Analisis Regresi Linier Berganda	79
5.6	Uji Hipotesis	80
5.6.2	Uji Parsial (Uji T)	80
5.6.1	Uji Simultan (Uji F)	83
5.6.3	Uji Koefisien Determinasi (R^2)	84
5.7	Pembahasan Hasil Penelitian	85
5.7.1	Pengaruh <i>Employee Retention</i> Terhadap Kinerja Karyawan	85
5.7.2	Pengaruh <i>Turnover Intention</i> Terhadap Kinerja Karyawan	88
5.7.3	Pengaruh <i>Employee retention</i> dan <i>Turnover Intention</i> Terhadap Kinerja Karyawan	90
BAB VI PENUTUP		
6	Kesimpulan	94
6	Saran	95

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Penilaian Kinerja Karyawan PT. Indah Kiat Pulp And Paper Tbk Perawang Mill. 2020.....	2
Tabel 1.2	Shift Kerja Karyawan Divisi <i>Boiler</i> PT. Indah Kiat Pulp And Paper Tbk Perawang Mill. 2020.....	3
Tabel 1.3	Data Karyawan Divisi <i>Boiler</i> PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang Mill. Tahun 2020.....	4
Tabel 1.4	Daftar Karyawan yang keluar dari Divisi <i>Boiler</i> PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang Mill. Tahun 2016 – 2020	4
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	31
Tabel 2.2	Defenisi Konsep Operasional Variabel Penelitan	37
Tabel 4.1	Jenis-jenis kayu bahan baku PT. Indah Kiat pulp and paper Tbk perawang Mill	60
Tabel 5.1	Responden Berdasarkan Usia.....	61
Tabel 5.2	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.	62
Tabel 5.3	Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	62
Tabel 5.4	Responden Berdasarkan Pendidikan.....	63
Tabel 5.5	Rekapitulasi Tanggapan Responden Kinerja Karyawan (Y).....	64
Tabel 5.6	Rekapitulasi Tanggapan Responden <i>Employee Retention</i> (X1).....	66
Tabel 5.7	Rekapitulasi Tanggapan Responden <i>Turnover Intention</i> (X2).....	70
Tabel 5.8	Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	72
Tabel 5.9	Uji Validitas <i>Employee Retention</i> (X1).....	73
Tabel 5.10	Uji Validitas <i>Turnover Intention</i> (X2)	74
Tabel 5.11	Uji Reliabilitas	74
Tabel 5.12	Rekapitulasi Uji Multikolinearitas	76
Tabel 5.13	Rekapitulasi Uji Autokorelasi	78
Tabel 5.14	Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda	79

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 5.15 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T) X1.....	81
Tabel 5.16 Hasil Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T) X2.....	82
Tabel 5.17 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F).....	84
Tabel 5.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R).....	85



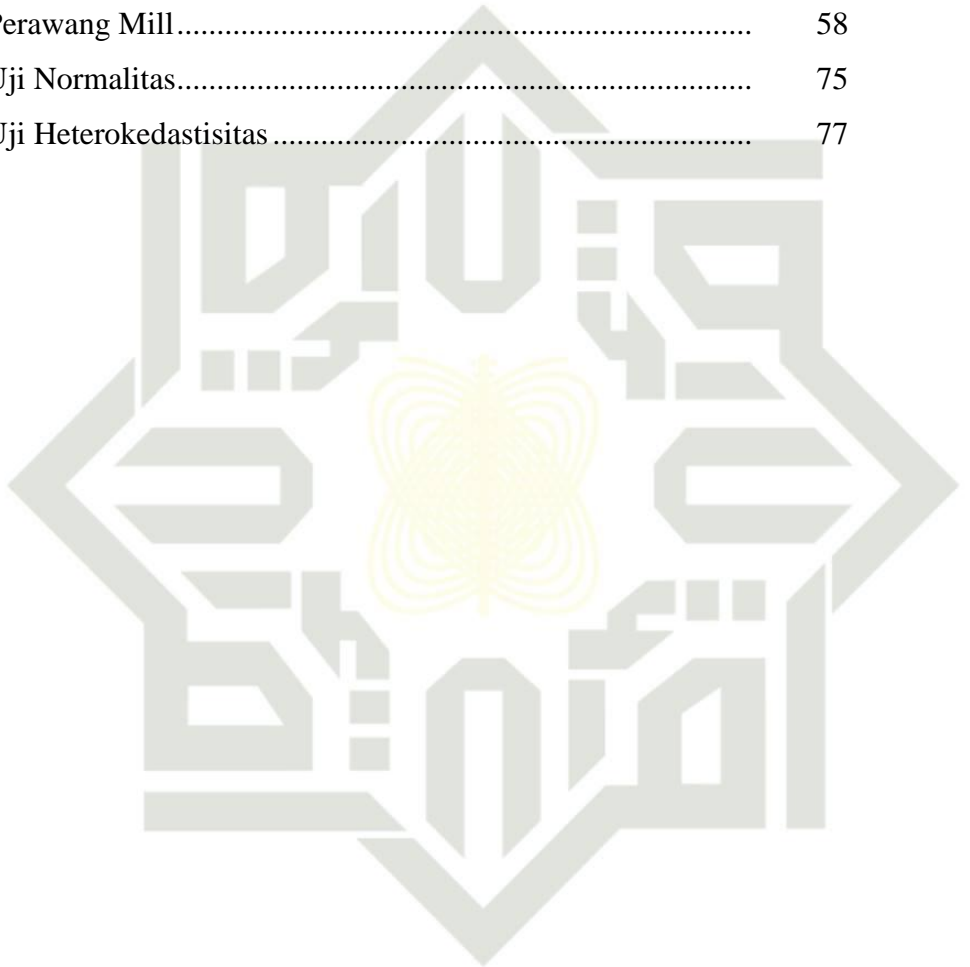
UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian	33
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	56
Gambar 4.1 Boiler PT. Indah Kiap Pulp And Paper Tbk Perawang Mill.....	58
Gambar 5.1 Uji Normalitas.....	75
Gambar 5.2 Uji Heterokedastisitas	77



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu elemen penting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia yang mampu menggerakkan seluruh aktivitas guna pencapaian tujuan pada organisasi tersebut. Keberhasilan suatu kegiatan dalam suatu organisasi ditentukan bagaimana manusia dalam mengelolanya. Pada dasarnya tujuan setiap organisasi adalah mencapai keberhasilan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Suatu perusahaan tentu membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerja guna meningkatkan produk yang berkualitas. Mengingat karyawan merupakan aset penting bagi perusahaan, banyak hal yang perlu diperhatikan terkait dengan peningkatan kinerjanya. Di sampaikan oleh **Umam (2018, p. 186)** bahwa kinerja sebagai sesuatu yang tampak, yaitu individu relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula.

Kinerja merupakan sejauh mana seseorang telah memainkan bagiannya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. kinerja adalah suatu konsep yang mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*) dan prestasi (*accomplishment*) **Pandi (2018, p. 84)**.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang Mill memiliki permasalahan kinerja yang menurun disebabkan karena kuantitas dan kualitas karyawan yang menurun pula. Hal ini ditunjukkan dengan karyawan kurang cekatan dalam menyelesaikan tuntutan tugas yang telah diberikan perusahaan, karyawan merasa selalu dikejar waktu dalam menyelesaikan tugas tersebut dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Dalam pencapaian perusahaan ini tidak terlepas dari peran serta Karyawan sebagai poin utama untuk menjaga kelangsungan perusahaan. Terlepas dari pencapaian perusahaan tersebut, terdapat banyak sekali hambatan dalam pencapaian tujuan perusahaan, diantaranya program *employee retention* yang belum berjalan dengan semestinya.

Tabel 1.1: Penilaian Kinerja Karyawan PT. Indah Kiat Pulp And Paper Tbk Perawang Mill. 2020.

Jumlah		Kinerja Karyawan			
Tahun	Karyawan	Sangat Baik	Baik	Kurang Baik	Tidak Baik
		(80-100)	(71-79)	(61-70)	(0-60)
2016	73	21	27	12	13
2017	71	19	24	17	11
2018	56	15	19	15	7
2019	57	13	17	18	9
2020	56	14	20	14	8

Sumber : PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang Mill, 2020.

Berdasarkan tabel 1.1 dapat di simpulkan bahwa penilaian kinerja pada kriteria kurang baik dan tidak baik mengalami fluktuasi, dimana keadaan tidak selalu tetap dan selalu berubah ubah dan mengindikasikan bahwa kinerja karyawan devisi boiler PT. Indah Kiat Pulp And Paper Tbk Perawang Mill kurang optimal.

Berikut dilampirkan Jam Shift Kerja pada PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang Mill pada tahun 2016 – 2020.

Tabel 1.2: Shift Kerja Karyawan Divisi Boiler PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang Mill. Tahun 2020.

No	Shift	Jam kerja (WIB)
1	1. Pagi	07.00 - 15.00
	2. Sore	15.00 - 23.00
	3. Malam	23.00 - 07.00
	Non Shif	07.00-17.00

Sumber : PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang Mill, 2020.

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat karyawan divisi boiler berkerja secara bergantian dengan menempatkan karyawan pekerja Shift dan karyawan pekerja Non Shift, dimana yang membedakannya yaitu pekerja Non Shift tidak ada Shift Pagi,Sore dan malam, hanya saja pekerja Non Shift memiliki jam kerja lebih di bandingkan pekerja Shift.

Ketidak mampuan untuk mempertahankan karyawan menyebabkan perputaran karyawan yang cukup memakan waktu operasional bagi perusahaan. Berdasarkan upaya perusahaan untuk meminimalisasikan tingkat perputaran karyawan, Sumber daya manusia memiliki tugas penting yaitu menciptakan retensi karyawan yang baik pengembangan program *employee retention* haruslah merupakan komponen yang krusial bagi organisasi.

Jika *employee retention* buruk, maka akan meningkatkan *turnover intention* yang secara negatif mempunyai dampak terhadap kinerja karyawan. Secara umum hubungan antara *employee retention* terhadap kinerja karyawan sangatlah kompleks, terdapat bukti bahwa kinerja dapat menurun jika *employee retention* buruk dan begitupun sebaliknya apabila *employee retention* baik maka kinerja akan membaik.

Berikut dilampirkan data karyawan divisi Boiler PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang Mill. Tahun 2020.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 1.3: Data Karyawan Divisi Boiler PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang Mill. Tahun 2020.

Divisi	Jumlah Karyawan
Kepala Seksi	1
Kepala Shift	4
Kepala Regu	11
Recovery Boiler	35
Jumlah	51

Sumber : PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang Mill, 2020

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa jumlah karyawan divisi boiler PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang Mill. Pada tahun 2020 sebanyak 51 orang, terdiri dari divisi Kepala Seksi sebanyak 1 orang, divisi Kepala Shift sebanyak 4 orang, divisi Kepala Regu sebanyak 11 orang, divisi Boiler sebanyak 35 orang.

Berikut data yang yang ditemui dilapangan terlihat frekuensi perputaran karyawan Divisi Boiler PT. Indahkiat Pulp and Paper Tbk Perawang Mill. Cukup tinggi seperti tabel 1.4 berikut ini :

Tabel 1.4: Daftar *Labour Turnover* karyawan divisi boiler PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang Mill. Tahun 2016 – 2020.

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Akhir Tahun
2016	73	7	11	71
2017	71	11	18	56
2018	56	6	11	57
2019	57	7	8	56
2020	56	9	12	51

Sumber : PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang Mill, 2020.

Berdasarkan Tabel 1.4 perputaran karyawan yang tinggi dalam prakteknya pada suatu organisasi dapat memberikan dampak perusahaan. Keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan (*Turnover Intention*) tentunya akan menyulitkan perusahaan sebab apabila tingkat keinginan karyawan tersebut tinggi dapat menjadi masalah dalam perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pencapaian ini terjadi ketika seorang karyawan mengalami kelelahan dalam bekerja yang tidak mempunyai jam istirahat sehingga berakibatkan karyawan mengundurkan diri dan keluar pekerjaannya, dalam hal lain *turnover intention* terjadinya ketika seorang karyawan mengalami masa kerja yang sudah habis atau disebut karyawan pensiun.

Kinerja merupakan suatu proses melakukan pekerjaan dengan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. **Simamora** dalam **Sa'diyah (2017, p. 37)** menyatakan bahwa kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas – tugas yang membentuk seluruh pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan ialah dengan mengoptimalkan *Employee Retention* tersebut agar tetap loyal terhadap perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber terkait, diketahui terdapat permasalahan pada kinerja, kinerja karyawan Divisi Boiler PT. Indah Kiat Pulp And Paper Tbk Perawang Mill menurun disebabkan karena kurangnya cekatan karyawan dalam mengatasi perbaikan mesin olah yang mengalami gangguan, kurangnya cekatan karyawan dilihat dari lambatnya pengecekan mesin olah setelah selesai beroperasi, dan kurangnya disiplin karyawan seperti terlambat masuk kerja dengan adanya permasalahan tersebut maka dapat dikatakan kinerja karyawan menurun.

Berdasarkan uraian diatas serta dengan melihat situasi dan kondisi yang ada pada PT. Indah Kiat Pulp And Paper Tbk Perawang Mill, maka penulis tertarik untuk meneliti permasalahan tersebut dengan judul **“Pengaruh *Employee***

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Retention dan Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Boiler PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang Mill

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, mengenai Pengaruh *Employee Retention* dan *Turnover Intention* Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Boiler PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang Mill maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah *Employee Retention* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Divisi Boiler PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang Mill?
2. Apakah *Turnover Intention* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Divisi Boiler PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang Mill?
3. Apakah *Employee Retention* dan *Turnover Intention* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Divisi Boiler PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang Mill?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian mengenai Pengaruh *Employee Retention* dan *Turnover Intention* Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Boiler PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang Mill adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisa apakah *Employee Retention* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi Boiler PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang Mill.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Untuk mengetahui dan menganalisa apakah *Turnover Intention* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi Boiler PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang Mill.
3. Untuk mengetahui dan menganalisa apakah *Employee Retention, Turnover Intention* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi Boiler PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang Mill.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian mengenai Pengaruh *Employee Retention* dan *Turnover Intention* Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Boiler PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang Mill adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis
 Dengan penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi penulis sendiri untuk memperluas dan memperdalam wawasan dibidang manajemen, khususnya masalah *Employee Retention, Turnover Intention* dan Kinerja.
2. Bagi Perusahaan
 Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan atau instansi untuk mengetahui arti pentingnya *Employee Retention, Turnover Intention* dalam meningkatkan Kinerja karyawan
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
 Hasil penelitian ini diharapkan peneliti selanjutnya mencari permasalahan apa saja yang terjadi di sebuah perusahaan mengenai *Employee Retention, Turnover Intention* dan Kinerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Sistematika Penulisan

Untuk dapat memberikan gambaran secara umum dan memudahkan pembahasan proposal penelitian ini, pembahasan dilakukan secara komprehensif dan sistematis meliputi :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini di kemukakan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini berisikan landasan teori yang melandasi pembahasan penelitian ini, hipotesis serta variabel penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan mengenai : lokasi dan waktu penelitian, sumber dan jenis data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, serta metode analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

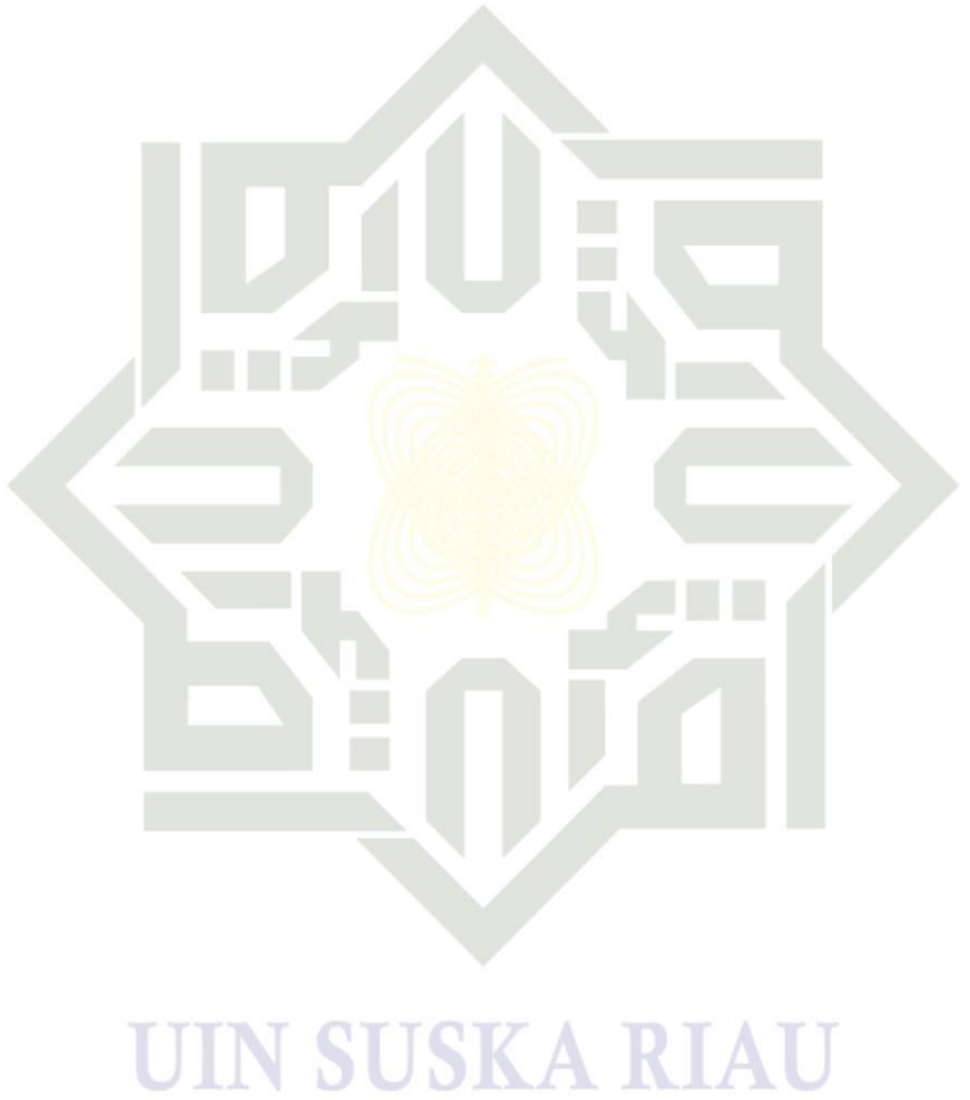
Bab ini akan menguraikan sejarah singkat perusahaan, struktur perusahaan, dan aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan bab yang memaparkan tentang hasil yang di peroleh selama penelitian serta pembahasan.

BAB VI : PENUTUP

Bab ini mengemukakan tentang kesimpulan dari apa yang telah penulis uraikan serta saran yang berhubungan dengan masalah yang di hadapi oleh perusahaan.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif.

Seorang pendapat ahli yaitu **Pandi (2018, p. 3)** Mengatakan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Pendapat Ahli lainnya **Handoko (2013)** Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan, sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Adapun komponen tersebut dapat dibedakan menjadi tiga hal, diantaranya :

1. Pengusaha

Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak ditentukan tergantung laba yang dicapai perusahaan tersebut.

2. Karyawan

Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai.

3. Pemimpin

Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai tujuan.

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Seperti yang di katan oleh **Khaerul (2018, p. 186)** mendefinisikan bahwa kinerja merupakan semua tindakan atau perilaku yang dikontrol oleh individu dan memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Kinerja karyawan dikatakan memenuhi standar apabila sudah mencapai indikator yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

Kinerja karyawan dapat juga dipengaruhi oleh pemeliharaan karyawan yang baik dari pemimpin, sehingga kinerja yang dihasilkan juga akan meningkat. Begitu pula sebaliknya apabila seorang pemimpin tidak mampu memelihara karyawannya dengan baik maka kinerja karyawan akan menurun dan menjadi dampak buruk bagi perusahaan.

Dikemukakan oleh **Hasibuan (2017, p. 94)** menyatakan kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi.

Oleh karena itu kinerja bukan menyangkut karakteristik pribadi yang menunjukkan seseorang melalui hasil kinerja yang telah dan akan dilakukan

seorang. Kinerja dapat pula diartikan sebagai kesuksesan individu dalam melakukan pekerjaannya, ukuran kesuksesan masing-masing karyawan bergantung pada fungsi dari pekerjaan yang spesifik dalam bentuk aktifitas selama ukuran waktu tertentu. Dengan kata lain, ukuran kesuksesan kinerja tersebut di dasarkan pada ukuran yang berlaku dan disesuaikan dengan jenis pekerjaannya.

Hasil kerja (proses) yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja pegawainya, maka kinerja karyawan harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama priode waktu yang dicapai organisasi.

Dari pengertian yang disampaikan, dapat disimpulkan bahwa penegertian kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam priode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut berkerja.

2.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Berikut ini dikemukakan oleh **Khaerul (2018, p. 189)** bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja anatara lain sebagai berikut:

- a. Faktor Kemampuan, secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri atas kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu, pegawai perlu ditetapkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- b. Faktor Motivasi, faktor yang terbentuk dan sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai kearah pencapaian tujuan kerja.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

Dalam hal ini **Khaerul (2018, p. 189)** berpendapat bahwa ada hubungan positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kerja.

Motif berprestasi adalah dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji.

Ada enam karakteristik dari seseorang yang memiliki motif yang tinggi, yaitu:

- a. Memiliki tanggung jawab tinggi
- b. Berani mengambil resiko
- c. Memiliki tujuan yang realistis
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan
- e. Memanfaatkan umpan balik yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah di programkan

Dari pendapat **Gibson** yang dikutip **Khaerul (2018, p. 190)** ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, yaitu:

- a. Faktor individu : kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial, dan demografis seseorang.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Faktor psikologi : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepusan kerja.
- c. Faktor organisasi : struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*)

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah faktor individu dan faktor organisasi. Kedua faktor ini mempengaruhi apakah kinerja karyawan tersebut berjalan dengan optimal atau justru bisa berjalan dengan baik.

2.2.3 Penilaian Kinerja

Pada dasarnya, penilaian kinerja merupakan faktor kunci dalam mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Mulai penilaian tersebut, kondisi kinerja karyawan dapat diketahui. Menurut **Khaerul (2018, p. 190)** “ *A way of measuring the contribution of individuals to their organization*”.

2.2.4 Manfaat Penilaian Kinerja

Kontribusi hasil-hasil penilaian merupakan suatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi. Secara terperinci, penilaian kinerja bagi organisasi adalah :

- a. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
- b. Perbaikan kinerja
- c. Kebutuhan latihan dan pengembangan

- d. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian, dan perencanaan tenaga kerja.
- e. Untuk kepentingan penelitian pegawai
- f. Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai

2.2.5 Tujuan Penilaian Kinerja

Dari pendapat **Syafaruddin Alwi** yang dikutip **Khaerul (2018, p. 191)** secara teoritis, tujuan penilaian dikategorikan sebagai suatu yang bersifat *evaluation* dan *development*. Suatu yang bersifat *evaluation* harus menyelesaikan :

- a. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi
- b. Hasil penilaian di gunakan sebagai *suffing decesion*
- c. Hasil penelitian digunakan sebagai dasar mengevaluasi sistem seleksi

Adapun yang bersifat *development* penilai harus menyelesaikan:

- a. Prestasi real yang dicapai individu
- b. Kelemahan-kelemahan individu yang menghambat kinerja
- c. Prestasi-prestasi yang dikembangkan

2.2.6 Indikator Kinerja

Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi tersebut dipengaruhi oleh tingkat kinerja karyawan secara individual maupun secara kelompok. Dengan asumsi dengan baik kinerja karyawan maka kinerja organisasi akan semakin baik pula. Ada 5 indikator dalam menilai kinerja individu menurut

Mathis dan Jackson dalam **Yunita (2020, p. 21)** yakni :

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Kuantitas hasil kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pekerja dapat bekerja dalam setiap harinya, menghasilkan banyak keluaran sesuai dengan standar, hasil kerja yang lebih baik, dan jumlah kesalahan yang minimal.

- b. Kualitas hasil kerja

Seberapa baik seorang pekerja dalam melakukan pekerjaannya dan sesuai dengan yang seharusnya dilakukan, mutu hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan, dengan melihat ketepatan, ketelitian, kerapian, dan keberhasilan hasil pekerjaan yang diharapkan.

- c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu disini meliputi ketepatan waktu dalam menjalankan tugas yang diberikan termasuk juga dalam melakukan penundaan pekerjaan sehingga memiliki manajemen waktu yang baik.

- d. Kehadiran

Kehadiran meliputi seberapa tinggi kontribusi karyawan dalam kehadiran setiap harinya, kedisiplinan, dan ketepatan waktu sesuai jam operasional yang telah ditetapkan.

- e. Kemampuan berkerjasama

Kemampuan karyawan dalam menjalin kedekatan emosional dengan karyawan lain, menjalin hubungan baik di setiap lini, dan dapat bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. *Employee Retention (Retensi Karyawan)*

2.1 Pengertian Retensi Karyawan

Seperti yang di sampaikan **Hasibuan** dalam **Putri (2019, p. 3)** Retensi karyawan adalah usaha mempertahankan dan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan, agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan.

Selanjutnya dikatakan seorang ahli **Susilo (2013)** retensi karyawan merupakan kemampuan yang dimiliki perusahaan untuk mempertahankan karyawan potensial yang dimiliki perusahaan untuk tetap loyal terhadap perusahaan. Kinerja perusahaan merupakan suatu tampilan secara utuh atas perusahaan selama periode tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang di pengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang di miliki. Salah satu cara untuk mempertahankan bahkan meningkatkan kinerja perusahaan yaitu dengan menjaga retensi karyawan agar tetap tinggi.

Retensi Karyawan mengacu pada teknik yang digunakan oleh manajemen untuk membantu karyawan tetap dengan organisasi untuk jangka waktu yang lama. Keinginan karyawan untuk bertahan pada perusahaan dalam jangka waktu yang lama. Karyawan harus diperhatikan dan dipelihara dengan sungguh-sungguh oleh manajer, jika tidak maka semangat kerja, loyalitas, sikap dan disiplin karyawan akan menurun. Namun tidak semua karyawan akan keluar dari perusahaan, setidaknya masih banyak karyawan yang tetap bertahan bekerja pada perusahaan. **Raghupathi** dalam **Ardana (2019, p. 9)**.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tujuan dari retensi karyawan ialah untuk mempertahankan karyawan yang dianggap berkualitas yang dimiliki perusahaan selama mungkin, karena karyawan yang berkualitas merupakan harta yang tidak tampak (*intangible asset*) yang tak ternilai bagi perusahaan. Dari pengertian-pengertian di atas, bahwa retensi karyawan adalah suatu proses dimana sebuah perusahaan mampu mempertahankan karyawannya yang potensial agar tetap loyal terhadap perusahaan dengan jangka waktu yang lebih lama.

Dari pengertian yang disampaikan, bahwa *Employee Retention* atau retensi karyawan adalah suatu cara dan upaya perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusia yang potensial dalam perusahaan tersebut agar dapat mencapai tujuannya.

2.3.2 Faktor-Faktor Retensi Karyawan

Perusahaan dan karyawan telah mengetahui bahwa terdapat beberapa bidang umum yang dapat mengetahui retensi karyawan. Berikut ini di kemukakan oleh **Marthis dan Jackson** dalam **Susilo (2014, p. 252)** mengemukakan komponen-komponen yang mempengaruhi upaya tersebut.

1. Komponen kompensasi

Terdapat beberapa komponen organisasional yang memengaruhi seseorang karyawan untuk menentukan bertahan atau pergi meninggalkan pekerjaan mereka. Adapun komponen tersebut meliputi nilai dan budaya organisasi, strategi dan peluang, pengelolaan dengan baik serta kontinuitas.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Peluang karir

Usaha pengembangan karir organisasi dapat mempengaruhi tingkat retensi karyawan secara signifikan. Peluang untuk perkembangan pribadi muncul alasan mengapa individu mengambil pekerjaannya saat ini dan mengapa mereka bertahan. Faktor – faktor yang mendasarinya adalah pelatihan karyawan secara kontinu yang dilakukan perusahaan, pengembangan dan bimbingan karir terhadap karyawan, serta perencanaan karir formal di dalam suatu organisasi.

3. Penghargaan

Maksud dari penghargaan adalah terkait kompensasi dan pengakuan. Satu hal penting yang kerap dihubungkan dengan retensi karyawan adalah praktik kompensasi yang kompetitif. Gaji dan tunjangan harus kompetitif, maksudnya harus dekat dengan apa yang diberikan oleh perusahaan lain dan apa yang diyakini oleh karyawan sesuai dengan kapabilitas, pengalaman dan kinerjanya.

4. Rancangan tugas dan pekerjaan

Sifat dari tugas dan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan merupakan faktor mendasar yang mempengaruhi retensi karyawan. Faktor-faktor sarana dan prasarana yang mendukung pekerjaan karyawan juga mempengaruhi retensi karyawan.

5. Hubungan karyawan

Hubungan yang memiliki para karyawan dalam organisasi juga mempengaruhi retensi karyawan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Faktor dominan yang mempengaruhi *Employee Retention* menurut peneliti adalah penghargaan baik secara finansial maupun non finansial dengan ini karyawan diharapkan merasa diperhatikan dan nyaman sehingga enggan meninggalkan perusahaan.

Dalam hal ini yang mempengaruhi antara *employee retention* terhadap kinerja sangatlah kompleks, kinerja karyawan dapat menurun jika *employee retention* buruk dan begitu jugak sebaliknya jika *employee retention* baik maka kinerja akan membaik. Retensi karyawan merupakan suatu upaya dalam mempertahankan karyawan agar tetap berada dalam sebuah organisasi guna mencapai pencapaian organisasi tersebut.

Kinerja karyawan merupakan suatu tampilan secara utuh atas perusahaan selama priode tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki. Salah satunya yaitu dengan cara untuk memperthankan atau meningkatkan kinerja karyawan perusahaan dengan menjaga retensi karyawan agar tetap tinggi.

3.3 Indikator *Employee Retention*

Sementara itu **Halimatus (2017, p. 53)** menyatakan terdapat 5 indikator di dalam retensi karyawan antara lain:

1. Komponen Organisasi

Beberapa komponen organisasional mempengaruhi karyawan dalam memutuskan apakah bertahan atau meninggalkan perusahaan. Perusahaan yang memiliki budaya dan nilai yang positif dan berbeda memiliki tingkat retensi karyawan lebih tinggi. Strategi, peluang dan

manajemen organisasional di mana organisasi memiliki perencanaan masa depan dan tujuan yang ditetapkan dengan jelas juga berpengaruh terhadap tingginya angka retensi karyawan. Serta organisasi dengan karyawan yang merasa dikelola dengan baik dan memiliki komunitas dan keamanan kerja yang tinggi cenderung memiliki angka retensi karyawan yang lebih tinggi.

2. Penghargaan

Penghargaan nyata yang diterima karyawan berbentuk gaji, insentif dan tunjangan. Ketiga hal tersebut memang merupakan alasan untuk bertahan atau keluar dari organisasi, namun bukan merupakan satu-satunya alasan. Karyawan cenderung bertahan apabila memperoleh penghargaan yang kompetitif, penghargaan berdasarkan kinerja, pengakuan terhadap karyawan serta tunjangan dan bonus spesial.

3. Peluang Karir

Usaha pengembangan karir organisasi dapat mempengaruhi tingkat retensi karyawan secara signifikan. Peluang untuk perkembangan pribadi muncul alasan mengapa individu mengambil pekerjaannya saat ini dan mengapa mereka bertahan. Faktor – faktor yang mendasarinya adalah pelatihan karyawan secara kontinu yang dilakukan perusahaan, pengembangan dan bimbingan karir terhadap karyawan, serta perencanaan karir formal di dalam suatu organisasi.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Rancangan Tugas dan Pekerjaan

Faktor mendasar yang mempengaruhi retensi karyawan adalah sifat dari tugas dan pekerjaan yang dilakukan. Rancangan tugas dan pekerjaan yang baik harus memperhatikan unsur tanggung jawab, fleksibilitas kerja karyawan, kondisi kerjayang baik (faktor fisik dan non-fisik), dan keseimbangan kerja/ kehidupan karyawan.

5. Hubungan karyawan

Faktor terakhir yang diketahui mempengaruhi retensi karyawan pada hubungan yang dimiliki para karyawan dalam organisasi. Hubungan karyawan termasuk perlakuan adil / tidak, diskriminatif bagi karyawan, dukungan yang berasal dari supervisor/ manajemen, serta hubungan karyawan dengan sesama rekan kerja.

2.4 *Turnover Intention*

2.4.1 *Turnover Intention*

Pendapat **Knudsen et al** dalam **Kartono (2017, p. 43)** *Turnover intention* dartikan sebagai perilaku sejauh mana pegawai berniat untuk meninggalkan atau tetap menjadi bagian di organisasi atau perusahaan. Perilaku individu yang berkeinginan untuk pindah atau keluar dari organisasi maupun perusahaan merupakan perilaku yang sulit dicegah.

Pendapat **Rivai dan Sagala** dalam **Prasetyo (2018, p. 12)** menyimpulkan setiap perusahaan harus melakukan kegiatan pengembangan agar mampu melakukan persiapan berupa pencegahan terhadap *turnover intention* karyawan

yang sulit diprediksi. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi.

2.4.2 Faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention*

Turnover intention tidak berdiri sendiri, ada hal-hal yang mendorong terjadinya perilaku karyawan tersebut. Seseorang tidak akan meninggalkan organisasi tanpa suatu alasan atau faktor yang memicu timbulnya keinginan untuk berpindah (*turnover intention*). Menurut Mobley dalam Syauqi (2018, p. 5) faktor faktor yang mempengaruhi munculnya *turnover intention* adalah :

1. Faktor individual

Termasuk di dalamnya adalah usia, masa kerja, jenis kelamin, pendidikan, dan status perkawinan.

2. Kepuasan kerja

Menyangkut beberapa aspek operasional, yakni kepuasan terhadap gaji atau sistem pembayaran, kepuasan terhadap penyeliaan, kepuasan terhadap bobot pekerjaan, kepuasan terhadap promosi jabatan, ataupun kepuasan terhadap kondisi kerja perusahaan pada umumnya.

3. Komitmen organisasional

Tidak adanya komitmen organisasional dapat membuat seseorang karyawan yang puas terhadap pekerjaannya mempunyai niat untuk keluar atau pindah ke perusahaan lain. Namun, seorang karyawan bisa tidak puas terhadap pekerjaan, tetapi tidak memiliki niat untuk keluar atau pindah ke perusahaan lain karena adanya komitmen yang kuat antara dirinya dengan perusahaan tempat ia bekerja. Oleh karena itu, ia akan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tetap bekerja untuk melakukan yang terbaik disertai dengan adanya dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan.

2.4.3 Jenis jenis *Turnover Intention*

Secara umum karyawan yang keluar dari perusahaan biasanya disebabkan oleh 2 (dua) hal **Purnomo (2020, p. 321)**, yaitu:

1. Diberhentikan

Diberhentikan maksudnya adalah karyawan diberhentikan dari perusahaan disebabkan oleh berbagai sebab, misalnya telah memasuki usia pensiun, atau mengalami cacat sewaktu bekerja, sehingga tidak mampu lagi bekerja. Untuk yang pensiun alasannya karena sudah memasuki usia pensiun, sedangkan yang dipensiunkan karena cacat, karena dianggap sudah tidak atau kurang memiliki kemampuan, sehingga tidak mampu lagi bekerja seperti semula. Kemudian diberhentikan juga dapat dilakukan perusahaan karena karyawan melakukan perbuatan yang telah merugikan perusahaan, misalnya kasus penipuan, pencurian atau hal-hal yang merugikan lainnya.

2. Berhenti sendiri

Artinya karyawan berhenti dengan keinginan atau permohonannya sendiri, untuk keluar dari perusahaan, tanpa campur tangan pihak perusahaan. Alasan pemberhentian ini juga bermacam-macam, misalnya karena masalah lingkungan kerja yang kurang kondusif, kompensasi yang kurang, atau jenjang karir yang tidak jelas atau ketidaknyamanan lainnya. Alasan seperti ini terkadang tidak dapat diproses oleh pihak

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sumber daya manusia dan berusaha untuk dipertahankan dengan pertimbangan berbagai hal, misalnya kemampuan karyawan masih dibutuhkan. Namun jika karyawan tersebut merasa tidak diperlukan tenaganya, maka segera akan diproses untuk diberhentikan, karena jika karyawan yang sudah minta berhenti dan tetap dipertahankan, akan mengakibatkan motivasi kerjanya lemah dan berdampak kepada kinerjanya. Bahkan banyak kasus terkadang karyawan tersebut membuat ulah yang dapat mengganggu operasi perusahaan.

Seperti dikemukakan oleh **Mathis dan Jackson (2011)** *Turnover* dikelompokkan dalam beberapa cara yang berbeda, diantaranya :

1. Perputaran secara tidak sukarela

Terjadi jika pihak manajemen atau pemberi kerja merasa perlu untuk memutuskan hubungan kerja dengankaryawannya dikarenakan tidak ada kecocokan atau penyesuaian harapan dan nilai-nilai antara pihak perusahaan dengan karyawan yang bersangkutan atau mungkin pula disebabkan oleh adanya permasalahan ekonomi yang dialami perusahaan. Selain itu perputaran ini dikarenakan oleh kebijakan organisasi, peraturan kerja, dan standar kinerja yang tidak dipenuhi oleh karyawan.

2. Perputaran secara sukarela

Hal ini terjadi apabila karyawan memutuskan baik secara personal ataupun disebabkan oleh alasan profesional lainnya untuk menghentikan hubungan kerja dengan perusahaan, misalnya karyawan berkeinginan untuk mendapatkan pekerjaan dengan gaji yang lebih baik di tempat lain,

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

peluang karir, pengawasan, geografi, dan alasan yang menyangkut oribadi ataupun keluarga.

2.4.4 Indikator *Turnover Intention*

Lum et al dalam Kartono (2017, p. 44) mengemukakan, ada tiga indikator yang digunakan untuk mengukur turnover intention, yaitu :

1. Niat untuk keluar (*Intention To Quit*).

Mencerminkan individu berniat untuk keluar adalah dilihat dari perilaku seseorang selama berkerja, biasanya diawali dengan perilaku absensi dan kemahiran yang tinggi sebelum seseorang menentukan sikap untuk keluar dari organisasi.

2. Pencarian pekerjaan (*Job Serch*).

Mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan lain. Pada umumnya diawali dengan mencari tambahan penghasilan di luar organisasi.

3. Memikirkan keluar (*Thinking Of Quit*).

Mencerminkan individu untuk memikirkan sebelum mengambil sikap keluar, ia akan berfikir dalam rangka keputusannya tersebut, keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaannya.

Indikator diatas dapat digunakan sebagai acuan untuk memprediksi *turnover intention* karyawan dalam organisasi.

2.5 Pengaruh Antar Variabel

Pada setiap variabel memiliki keterkaitan antara variabel satu dengan variabel lainnya yang bersifat timbal balik:



- Hak Cipta Diindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.1 Pengaruh antara *Employee Retention* dengan kinerja karyawan

Employee Retention berkaitannya dengan kinerja, apabila perusahaan dapat mempertahankan karyawan potensial sehingga karyawan tersebut memiliki loyalitas yang tinggi maka kinerja yang dihasilkan juga akan semakin meningkat. Menurut **Swietenia (2009)** manfaat kinerja pegawai antara lain adalah untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi, untuk menentukan target atau sasaran yang nyata, lalu untuk pertukaran informasi antara tenaga kerja dan manajemen yang berhubungan terhadap masalah-masalah yang berkaitan.

Berdasarkan penelitian terdahulu oleh **Purnama, Mayliza (2015)** yang menyatakan bahwa *Employee Retention* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut ditunjukkan terhadap hasil regresi linier sederhana.

2.2 Pengaruh antara *Turnover Intention* dan kinerja karyawan

Didefinisikan bahwa *Turnover Intention* adalah kecenderungan seseorang karyawan untuk berpindah, berhenti atau keluar dari tempat bekerja yang dilakukan baik secara sukarela atau atas kemauan sendiri maupun dari keputusan organisasi itu sendiri. Selanjutnya pendapat yang di sampaikan oleh **Ronald dan Milkha (2014)**, merupakan kecenderungan atau intentitas individu untuk meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan dan diantaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Adanya ketidakpuasan dalam diri seseorang dengan pekerjaannya akan membuat karyawan tersebut memiliki kecenderungan untuk berhenti bekerja dan semakin lama kinerjanya semakin menurun, apabila hal ini terus dibiarkan tidak segera diatasi maka akan berdampak buruk pada perusahaan. Pernyataan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh **Asmara (2017)** yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara *turnover intention* terhadap kinerja karyawan divisi boiler PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang Mill.

2.5.3 Pengaruh antara *Employee Retention*, *Turnover Intention* dan kinerja karyawan

Dalam penelitian yang dilakukan oleh **Sa'diyah, Irawati, Faidal (2017)** variabel independen yang terdiri dari *Employee Retention*, *Turnover Intention* dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut dapat berpengaruh secara signifikan dan bisa juga tidak ada pengaruhnya sama sekali akan tetapi antara variabel satu dengan variabel lainnya masih memiliki keterkaitan yang dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan

2.6 Pandangan Islam

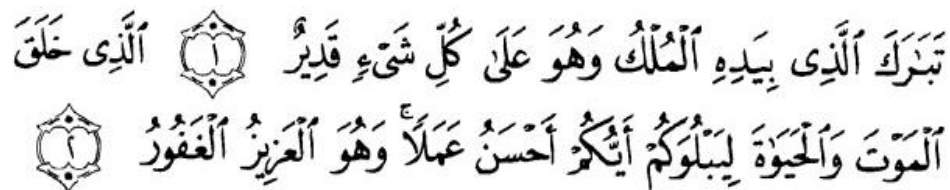
2.6.1 Pandangan Islam Tentang Kinerja

Kinerja merupakan suatu hal yang harus dikerjakan oleh umat manusia dalam mencari rezeki baik untuk dirinya sendiri maupun untuk memberikan nafkah bagi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

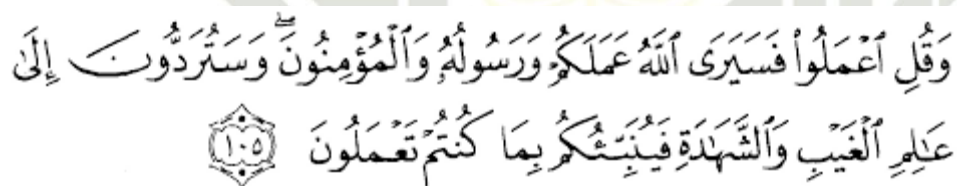
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

keluarganya. Adapun pandangan islam tentang kinerja terdapat dalam surah Al Mulq ayat 1-2.



Artinya: “Maha suci Allah Yang di tangan-Nyalah segala kerjaan, Dia Maha Kuasa atas segala sesuatu. yang menjadikan mati dan hidup, supaya dia menguji kamu, siapa diantara kamu yang lebih baik amalnya, dan dia Maha Perkasa lagi Maha Pengampun” (QS. Al Mulq ayat 2).

Sebagai agama universal, yang konten ajaran tidak pernah lekang oleh waktu atau luput oleh zaman, dengan basisnya Al-qur’an, islam sudah mengajarkan umatnya bahwa kinerja harus dinilai. Ayat yang menjadi rujukan penilaian kinerja adalah surah At-taubah ayat 105 :



Artinya: “Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan” (QS. At-taubah ayat 105).

Islam mempunyai beberapa unsur dalam melakukan penilaian kinerja suatu kegiatan/usaha yang meliputi :

1. Niat berkerja karena Allah SWT,
2. Dalam berkerja harus memberikan kaidah/norma/syariah secara totalias,
3. Motivasi berkerja adalah mencari keberuntungan di dunia dan akhirat.

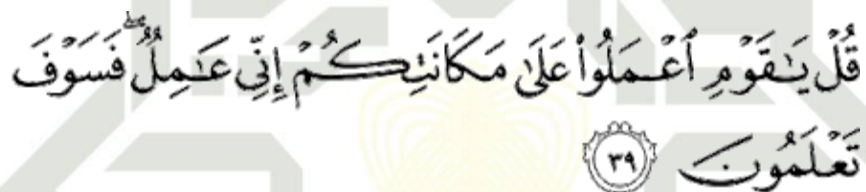
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Dalam berkerja dituntut penerapan azas efesiensi dan manfaat dengan tetap menjaga kelestarian lingkungan.
5. Mencari keseimbangan antara harta dengan ibadah, dan setelah berhasil dalam berkerja hendaklah bersyukur kepada Allah SWT.

2.6.2 Pandangan Islam Tentang *Turnover Intention*

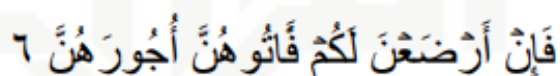
Allah SWT menganjurkan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dan sesuai dengan keadaan dan ikhlas dalam bekerja. Sebagaimana firman Allah SWT dalam Al-Qur'an Surat Az-zumar Ayat 39:



Artinya: “Katakanlah (Muhammad), “Wahai kaumku! Berbuatlah menurut kedudukanmu, aku pun berbuat (demikian). Kelak kamu akan mengetahui,” (Q.S Az-zumar Ayat 39).

Ketika seseorang bekerja pada perusahaan dengan sungguh- sungguh dan tahu akan kemampuannya kemudian ia mengharapkan keridhaan Allah SWT maka akan menimbulkan kenyamanan dan keseriusan dalam bekerja. Rasa nyaman karyawan ini akan mengurangi karyawan untuk keluar dari perusahaan sehingga akan mengurangi *turnover intention*.

Allah SWT berfirman dalam (QS.At-Tholaaq ayat 6). Dalam ayat ini dikatakan bahwa pemberian upah itu setelah segera selesainya pekerjaan.



Artinya : “Kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu maka berikanlah kepada mereka upahnya.,” (Q.S At-Tholaaq ayat 6).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dalam ayat ini dikatakan bahwa pemberian upah itu segera setelah selesainya pekerjaan Ketika seorang dipakai tenaganya pada perusahaan guna untuk mendapatkan tujuan perusahaan, Allah SWT menganjurkan untuk memberikan pembayaran yang patut dan adil sesuai dengan pekerjaannya. Apabila karyawan sudah merasa menerima haknya ini akan mengurangi karyawan untuk keluar dari perusahaan sehingga mengurangi *Turnover Intention*.

Nabi shallallahu`alaihi wa sallam juga memerintahkan memberikan upah sebelum keringat si pekerja kering. Dari `Abdullah bin`Umar, Nabi shallallahu`alaihi wa sallam bersabda, “ *Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.*”(HR. Ibnu Majah, Shahih). Maksud hadist ini adalah bersegera menunaikan hak sipekerja setelah selesainya pekerjaan, begitu juga bisa dimaksud jika telah ada kesepakatan pemberian gaji setiap bulan

2.7 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1: Penelitian Terdahulu

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian	Perbedaan
1	Halimatus Sa'diyah, S Anugrahini Irawati, Faidal Kompetensi, Vol 11, No 1, April 2017	Pengaruh <i>Employee Retention</i> Dan <i>Turnover Intention</i> Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Kospin Jasa Cabang Jawa Timur	X1. <i>Employee Retention</i> X2. <i>Turnover Intention</i> Y. Kinerja Dan kepuasan kerja	Terbukti bahwa <i>Employee Retention, Turnover Intention</i> memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan	1. Variabel X2 Peneliti <i>Labour Turnover</i> 2. Peneliti menggunakan 1 Variabel Y 3. Objek, Peneliti meneliti di sebuah perusahaan Jasa

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian	Perbedaan
2.	Falderama Nazir (2019)	Pengaruh <i>Turnover</i> Karyawan terhadap Kinerja PT. Bank CIMB Niaga Tbk. Cabang Utama Muara Karang Jakarta Utara	X1. <i>Turnover</i> Karyawan Y. Kinerja	Tingkat <i>Turnover</i> Karyawan sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	1. Peneliti meneliti 2 Variabel X 2. Objek, peneliti meneliti di perusahaan Jasa
3.	Yudhit Ayuningtyas Kusuma Wardani, Nova Retnowati, Nurul Iman (2018) <i>Jurnal Manajemen Branchmarck Vol 4, Issue 3</i>	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Standar Operasional Prosedur Dan <i>Turnover</i> Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Everbright Di Surabaya	X1. Gaya Kepemimpinan X2. Standar Operasional Prosedur X3. <i>Turnover</i> Y. Kinerja	<i>Turnover</i> berpengaruh secara positif terhadap tingkat kinerja karyawan	1. Peneliti menggunakan 2 Variabel X. 2. Lokasi dan tempat Penelitian di perusahaan Jasa
4.	Dewi Ria Purnama, Riri Mayliza (2018)	Pengaruh <i>Employee Retention</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Dan Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia Unit Lubuk Buaya Cabang Padang	X1. <i>Employee Retention</i> Y. <i>Turnover Intention</i> Dan Kinerja	<i>Employee retention</i> berpengaruh positif terhadap <i>turnover</i> untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi	1. Variabel Y peneliti 2 <i>Turnover</i> dan Kinerja 2. Tempat penelitian peneliti di perusahaan jasa
5.	Intan Dwiki Putri. M.Yahya Arwiyah <i>e-Proceeding of Management Vol.6,No.2 Agustus 2019 / Page 4494</i>	Pengaruh Retensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Kaltacitra Utama Jakarta Timur	X1. Retensi Karyawan Y. Kinerja	Retensi karyawan sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja dalam mempertahankan	1. Peneliti menggunakan 1 Variabel X 2. Lokasi dan tempat penelitian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian	Perbedaan
				an karyawan berpotensi	n berbeda
6.	Deni Syahputra, Wardayani <i>Jurnal Manajemen, Ekonomi, Keuangan dan Akuntansi</i> <i>Vol 1, No 1, September 2019, / Page 8-14</i>	Pengaruh <i>Turnover</i> Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Raz Medan	X1. <i>Turnover</i> karyawan Y. Kinerja	<i>Turnover</i> karyawan berpengaruh secara positif terhadap tingkat kinerja karyawan	1. Peneliti menggunakan 1 Variabel X 2. Lokasi penelitian peneliti di perhotelan
7.	Alfatania Pandu Asmara <i>JAKI</i> <i>Volume 5 Nomor 2 Juli-Desember 2017</i>	Pengaruh <i>Turnover Intention</i> terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Bedah Surabaya	X1. <i>Turnover Intention</i> Y. kinerja	<i>Turnover</i> berpengaruh positif terhadap tingkat kinerja karyawan	1. Peneliti meneliti 1 variabel X 2. Lokasi penelian peneliti di Rumah Sakit
8.	Dwi Septian Mahardpienelka, Alwi Suddin, Suprihtmi Sri Wardiningsih <i>Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia</i> <i>Vol. 13 No. 1 Juni 2019, / Page 81 – 93</i>	Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Retensi Karyawan Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Mitra Keluarga Husada	X1. Kepuasan Kerja X2. Retensi Karywan X3. Loyalitas Kerja Y. Kinerja	Retensi karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dalam mempertahankan karyawan yang berpotensi	1. Variabel kepuasan kerja dan Loalitas kerja 2. Menggunakan 3 Variabel X 3. Lokasi dan tempat penelitian di Rumah Sakit

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian	Perbedaan
9	Andri Susilo <i>Jurnal Studia Akuntansi dan Bisnis</i> Vol.1 No. 3. 2014 Page 247-262	Pengaruh Retensi Karyawan dan Kepuasan Pelanggan Terhadap Kinerja	X1. Retensi Karyawan X2. Kepuasan Kerja Y. Kinerja	Dinyatakan bahwa retensi karyawan berpengaruh positif terhadap tingkat kinerja karyawan perusahaan	1. Variabel X2. Kepuasan Pelanggan
10	Muhamad Abid (2019) <i>Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang</i> , Volume 7, No 1 Juni 2019 Page 66-79	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Turnover Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Study Pada Pt Citra Rasa Betawi – Jabodetabek)	X. Budaya Organisasi X2. Turnover Karyawan Y. Kinerja Karyawan	Terdapat bahwa tingkat <i>turnover</i> berpengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan	1. Variabel X1. budaya Organisasi 2. Lokasi penelitian

Sumber : Aisyah Nuraini (2017).

2.8 Variabel Penelitian

Adapun yang menjadi variabel dalam penelitian ini adalah:

Y : Kinerja

X1 : *Employee Retention*

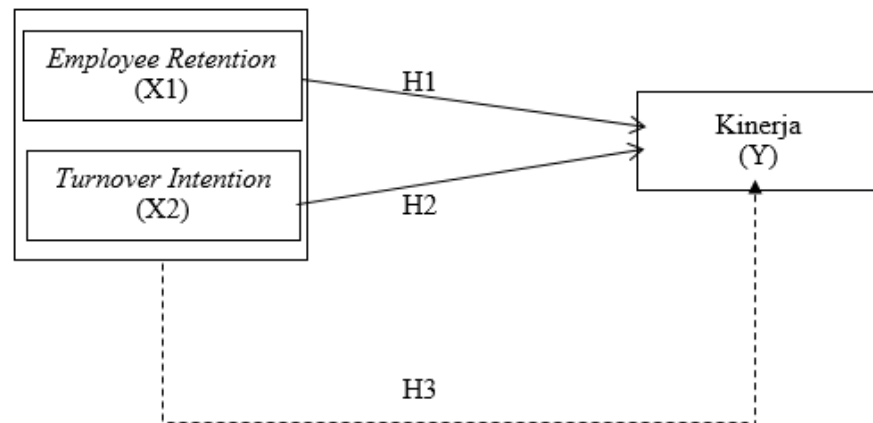
X2 : *Turnover Intention*

2.9 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran ini merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi obyek permasalahan, yang dikemukakan oleh **Sugiyono (2016)**. Berikut ini dapat digambarkan kerangka pemikiran yang dijadikan dasar pemikiran dalam penelitian ini.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran Penelitian Pengaruh *Employee Retention* (X1), *Turnover Intention* (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Sumber : Rivai, Nitisimito dan Wursanto (2016)

Keterangan:

—————> : Pengaruh secara parsial

- - - - - : Pengaruh secara simultan

2.10 Hipotesis

Menurut **Sugiyono (2014, p. 93)** hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Adapun hipotesis dari penelitian ini adalah:

2.10.1 Pengaruh *Employee Retention* Dengan Kinerja Karyawan

Selanjutnya pendapat yang disampaikan oleh **Hanum (2019)** bahwa retensi merupakan suatu strategi untuk mencapai tujuan perusahaan dengan cara mempertahankan karyawan yang berkualitas. Dengan begitu maka kinerja perusahaan dicerminkan melalui prestasi atau hasil dari kegiatan operasional dalam mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki. Untuk meningkatkan kinerja

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perusahaan, salah satu cara yang bisa dilakukan yaitu dengan meningkatkan retensi karyawan.

Dengan demikian disimpulkan sementara melalui hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1 : Diduga *Employee Retention* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja divisi boiler pada PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang Mill. Hal ini berarti retensi karyawan dapat untuk digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan.

2.10.2 Pengaruh *Turnover Intention* Dengan Kinerja Karyawan

Yang dimaksud dengan perputaran karyawan atau *turnover intention* adalah tingkat perputaran karyawan melewati batas keanggotaan dari sebuah organisasi Niken (2012).

Tingkat keluar masuknya karyawan yang tinggi selain dapat menurunkan produktifitas kerja juga dapat mengganggu kelangsungan jalannya operasi perusahaan. Apabila dalam perusahaan terjadi keluar masuknya karyawan menaik dari sebelumnya hal ini merupakan indikasi turunnya semangat dan kegairahan kerja sehingga terjadi kinerja karyawan yang menurun.

Dengan demikian disimpulkan sementara melalui hipotesis penelitian sebagai berikut :

H2 : Diduga *Turnover Intention* terhadap terhadap Kinerja divisi boiler pada PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang Mill.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.11 Definisi dan Konsep Operasional Variabel Penelitian

Berikut ini variabel-variabel yang akan didefinisi adalah semi variabel yang terkandung dalam hipotesis, yang bertujuan untuk memudahkan membuat kesimpulan. Adapun konsep operasional variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2.2 Definisi dan Konsep Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kinerja (Y)	Tindakan atau perilaku yang dikontrol oleh individu dan memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Kinerja karyawan dikatakan memenuhi standar apabila sudah mencapai indikator yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Khaerul (2018, p. 186)	a. Kuantitas hasil kerja b. Kualitas hasil kerja c. Ketepatan waktu d. Kehadiran e. Kemampuan berkerja sama Mathis dan Jackson dalam Yunita (2020, p. 21)	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Retensi Karyawan (<i>Employee Retention</i>) (X1)	Retensi karyawan adalah usaha mempertahankan dan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan, agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Hasibuan dalam Putri (2019, p. 3).	a. Komponen Organisasi b. Penghargaan c. Peluang Karir d. Rancangan Tugas dan Pekejaan e. Hubungan karyawan Halimatus (2017, p. 53)	Likert
<i>Turnover Intention</i> (X2)	<i>Turnover intention</i> diartikan sebagai perilaku sejauh mana pegawai berniat untuk meninggalkan atau tetap menjadi bagian di organisasi atau perusahaan. Knudsen et al dalam Kartono (2017, p. 43)	a. Niat untuk keluar b. Pencarian pekerjaan c. Memikirkan keluar Lum et al dalam Kartono (2017, p. 44).	Likert

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan studi empiris (survey) pada divisi boiler. PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang Mill. Waktu penelitian yang penulis lakukan yaitu pada bulan November 2020 sampai bulan April 2021.

3.2 Jenis dan Sumber Data

3.2.1 Data Primer

Menurut Sugiyono (2014, p. 193) Data primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini data primer yang dimaksud adalah data yang berhubungan dengan variabel *employee retention*, *turnover intention* dan kinerja yang didapat langsung dari responden.

3.2.2 Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2011, p. 80) Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Biasanya data ini diperoleh secara tidak langsung dari sumber-sumber lain yang masih ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas. Data ini diperoleh melalui departemen perusahaan. Data ini berupa alamat perusahaan, jumlah karyawan, struktur organisasi dan kondisidi perusahaan.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya **Sugiyono (2014, p. 115)**. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan divisi boiler PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang Mill yaitu sebanyak 51 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, **Sugiyono (2014, p. 116)**. Sampel pada penelitian ini adalah Karyawan divisi boiler PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang Mill yaitu sebanyak 51 orang.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus. Menurut **Sugiyono (2013)** sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan karena populasi terlalu kecil dan peneliti ingin membuat generalisasi dengan taraf kesalahan yang kecil.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data informasi dalam penelitian ini dilakukan dengan :

3.4.1 Observasi

Observasi adalah suatu metode atau cara untuk menganalisis dan melakukan pencatatan yang dilakukan secara sistematis, tidak hanya terbatas dari orang tetapi juga objek-objek alam yang lain **Sugiyono (2010)**.

Observasi penelitian ini yaitu mengamati secara langsung fenomena yang terjadi pada *employee retention* dan *turnover intention* terhadap kikerja karyawan divisi boiler PT. Indah Kiat Pulp And Paper Tbk Perawang Mill.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.4.2 Wawancara

Wawancara yaitu percakapan langsung antara *interviewer* (pewawancara) dengan *interview* (orang yang di wawancarai) melalui media komunikasi **Wirawan (2009)**. Media tersebut dapat berupa : tatap muka langsung, telpon, dan sebagainya. Dalam penelitian ini penulis melakukan wawancara pada divisi kepala seksi dan karyawan recovery boiler PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang Mill.

3.4.3 Kuesioner

Dikemukakan dari seorang ahli **Noor (2011)** Kuesioner yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut.

Dalam kuesioner ini digunakan skala likert yang terdiri dari sangat setuju, setuju, cukup, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skala likert adalah skala yang dirancang untuk memungkinkan responden menjawab berbagai tingkat pada setiap objek yang akan diukur.

3.5 Analisis data

Untuk menganalisis data dalam penelitian ini, penulis merujuk kepada buku karangan Imam Ghazali yang berjudul SPSS 21. yaitu sebagai berikut:

3.5.1 Data kuantitatif

Dari **Suliyanto (2011, p. 122)**. mengemukakan data kuantitatif bersifat tidak terstruktur, sehingga variasi dari data sumbernya mungkin sangat beragam.

Adapun data kualitatif yang diperoleh dari PT. Indah Kiat Pulp And Paper Tbk Perawang Mill.

3.6 Uji Kualias Data

Kualitas data penelitian suatu hipotesis sangat bergantung pada kualitas data yang dipakai didalam penelitian tersebut. Kualitas data penelitian ditentukan oleh instrumen yang berkualitas. Adapun uji yang digunakan untuk menguji kualitas data dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas.

3.6.1 Uji Validitas Data

Pendapat **Sugiyono (2014, p. 179)**. Mengemukakan bahwa uji validitas dalam penelitian digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan setiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah dari setiap skor butir. Jika ada item yang tidak memenuhi syarat, maka item tersebut tidak akan diteliti lebih lanjut. Syarat tersebut yang harus dipenuhi yaitu harus memiliki kriteria sebagai berikut :

1. Jika koefisien korelasi $r \geq 0,30$ maka item tersebut dinyatakan valid.
2. Jika koefisien korelasi $r \leq 0,30$ maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

3.6.2 Uji Reabilitas

Alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel atau konstruk. Pengujian reliabilitas di lakukan menggunakan bantuan SPSS, dengan cara menghitung item total correlation, masing-masing indikator dan koefesien cronbach's alpha dari masing-masing indikator. Aturan umum yang dipakai cronbach's alpha $> 0,60$ sudah mencerminkan yang realible **Ghozali (2011, p. 89)**.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.7 Uji Asumsi Klasik

3.7.1 Uji Normalitas

Menurut multiNoor (2011) Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi normalitas dapat melihat grafik normal P-P *Plot of regression standardized residual*. Deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik.

3.7.2 Uji Multikolineritas

Selanjutnya pendapat seorang ahli Frish dalam Firdaus (2011) Multikolineritas berarti adanya hubungan linear yang sempurna diantara variabel-variabel bebas dalam model regresi. Uji multikolineritas menggunakan kriteria *Variance Inflation Factor* (VIF), dengan ketentuan bila $VIF > 5$ terdapat masalah multikolineritas yang serius. Sebaliknya bila $VIF < 5$ menunjukkan bahwa semua variabel bebas tidak mempunyai masalah multikolineritas.

3.7.3 Uji Heterokedastisitas

Dikemukakan oleh Suliyanto (2011) Pengujian heterokedastisitas dalam model regresi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual pengamatan ke pengamatan lain. Maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas, kebanyakan data *cross section* mengandung situasi heterokedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran. Untuk membuktikan ada

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tiaknya gangguan heterokedastisitas. Jika *scatterplot* membentuk pola tertentu (menyebar) maka regresi mengalami gangguan heterokedastisitas dan sebaliknya.

3.7.4 Uji Auto Korelasi

Pendapat **Suliyanto (2011)** Autokolerasi merupakan kolerasi atau hubungan yang terjadi antara anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam *times series* pada waktu yang berbeda. Autokolerasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi linier ada kolerasi antara kesalahan pengganggu pada periode t jika ada berarti autokolerasi. Dalam penelitian keberadaan autokolerasi diuji dengan Durbin Watson dengan rumus sebagai berikut :

1. Jika angka D-W dibawah -2 berarti terdapat autokorelasi positif.
2. Jika angka D-W diantara -2 sampai 2 berarti tidak terdapat autokorelasi.
3. Jika angka D-W diatas 2 berarti terdapat autokorelasi negatif.

3.8 Analisis Regresi Linier Berganda

Berikut dikemukakan oleh **Suliyanto (2011)** Analisis regresi linier berganda adalah alat analisis yang dipergunakan untuk mengukur pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat.

Formula untuk regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

Persamaan :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Kinerja = $X = \text{Employee Retention} + \text{Turnover Intention}$

Dimana : Y = Kinerja

α = Konstanta

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

β_1, β_2	=	Koefisien Regresi
X_1	=	<i>Employee Retention</i>
X_2	=	<i>Turnover Intention</i>
e	=	Tingkat Kesalahan (error)

Kategori yang digunakan berdasarkan skala likert yaitu skala yang didasarkan pada sikap responden dalam merespon pernyataan berkaitan dengan indikator-indikator suatu konsep atau variable yang sedang diukur, dimana responden diminta untuk menjawab pertanyaan dengan nilai yang telah ditetapkan sebagai berikut :

SS	: Sangat setuju	= 5
S	: Setuju	= 4
C	: Cukup	= 3
TS	: Tidak Setuju	= 2
STS	: Sangat Tidak Setuju	= 1

Selanjutnya untuk pengolahan data hasil penyebaran kuisioner, penulis menggunakan program computer adalah *statistic for product and service solution* versi 21.

3. Uji Hipotesis

3.1 Uji Parsial (Uji T)

Menurut **Ghozali (2011, p. 91)**. Uji T di gunakan untuk menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen dalam menerangkan variabel dependen penelitian ini menggunakan tingkat keyakinan 95% dan dilakukan uji tingkat signifikan pengaruh hubungan variabel independen secara individu terhadap

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

variabel dependen, dimana tingkat signifikan di tentukan sebesar 5% dengan degree of freedom (df) =n-k.

Untuk melihat hubungan dua variabel tersebut maka dapat dirumuskan dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. H_a diterima apabila t (hitung) $>$ t (tabel), artinya ada pengaruh signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value $<$ 0,05
- b. H_o diterima apabila t (hitung) $<$ t (tabel), artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value $>$ 0,05

3.9.2 Uji Simultan (Uji F)

Pengaruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap perubahan nilai variabel dependen yang dapat di jelaskan oleh perubahan nilai semua variabel independen, untuk itu perlu dilakukan uji F, Uji F atau AOVA di lakukan dengan membandingkan tingkat signifikan yang ditetapkan untuk penelitian dalam probability value dari hasil penelitian **Ghozali (2011, p. 91)**.

Untuk mengetahui hubungan kedua variabel tersebut maka dapat dirumuskan dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. H_a diterima apabila F (hitung) $>$ F (tabel), berarti ada hubungan signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value $<$ 0,05
- b. H_o diterima apabila F (hitung) $<$ F (tabel), berarti tidak ada hubungan signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value $>$ 0,05

3.9.3 Uji Koefisien Determinan (R^2)

Uji Koefisien determinasi (R^2) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase semua pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen

semakin besar adjusted R^2 suatu variabel independen, maka menunjukkan semakin dominan pengaruh variabel dependen. Nilai adjusted R^2 yang telah disediakan adalah antar 0 dan sampai 1. Apabila terdapat nilai adjusted R^2 bernilai negatif, maka di anggap bernilai 0 (nol). **Ghozali (2011, p. 92).**



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

4.1 Sejarah Singkat PT. Indah Kiat Pulp And Paper Tbk Perawang MILL.

PT. Indah Kiat Pulp and Paper (PT. IKPP) adalah perusahaan yang bergerak di industri pulp dan kertas terpadu. PT. Indah Kiat Pulp and Paper didirikan oleh Bapak Soetopo Janarto. Bapak Soetopo Janarto lahir di Pematang Siantar, Sumatra Utara pada tanggal 1 Juni 1934. Pada tahun 1975 Bapak Soetopo melakukan kerjasama dengan perusahaan asal Taiwan untuk mengembangkan perusahaannya. Sehingga berkembang pesat di beberapa daerah antara lain, pabrik kertas Serpong, Tangerang, Jawa Timur, Jambi dan daerah lainnya.

Pada tanggal 11 September 1976, Presiden RI memberikan surat izin rokemendasi pendirian pabrik pulp dan kertas yang berstatus Penanaman Modal Asing (PMA). Setelah berselang 12 hari, tanggal 23 September 1976, Menteri Perindustrian memberikan surat izin pendirian pabrik pulp dan kertas. Pada tanggal 17 Desember dihadapan notaris Bapak Ridwan Soesilo, SH dibuat akta pendirian perusahaan dengan nama PT. Indah Kiat Pulp and Paper Corp. Nama indah kiat mengandung arti cara-cara (kiat) yang jujur. Indah merupakan nama yang di ambil dari istri beliau yaitu Indah Berliani Soetopo.

Pada tahun 1977, perencanaan studi kelayakan dilanjutkan untuk menentukan proses, teknologi, dan kapasitas produksi. Beberapa vendor peralatan teknologi rujukan bersumber dari negara-negara Eropa salah satunya Finlandia dan Swedia, dikenal dengan Metso, Khamyr dan lainnya. Setelah itu dilakukan



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pembangunan pabrik kertas budaya (*Wood free printing and writing paper*) fase I dengan memasang dua unit mesin kertas yang masing masing berkapasitas 50 ton/hari. Pabrik tersebut berlokasi di tepi sungai Cisadane.

Pada tahun 1980, setelah dilakukan survei ke lokasi-lokasi yang berpotensi menyediakan bahan baku utama untuk memproduksi pulp dan kertas, serta dengan mempertimbangkan data studi kelayakan lokasi pada tahun 1975. Maka studi lanjutan dilakukan di Jalan Raya Minas KM 26, Desa Pinang Sebatang Perawang, Kecamatan Tualang, Kabupaten Siak Sri Indrapura-Riau.

Riau dipilih sebagai lokasi pabrik dengan mempertimbangkan bahan baku dan cukup dekat dengan sungai Siak sebagai sungai terdalam di Indonesia. Sungai tersebut sangat tepat untuk pelabuhan guna memperlancar transportasi. Selain itu harga tanah pada daerah tersebut masih cukup murah dan proyeksi perkembangannya sangat menjanjikan. Diantaranya adalah dekat dengan daerah pemasaran yaitu Singapura dan Malaysia, lokasi darat dan laut cukup fleksibel, dekat dengan lokasi pabrik PT. Caltex Pasifik Indonesia atau sekarang dikenal dengan PT. Chevron dan dekat dengan ibukota propinsi Riau, Pekanbaru.

Seiring perkembangannya pabrik kertas Tangerang menambah satu unit mesin lagi pada tahun 1982, sehingga kapasitas produksi menjadi 150 ton/hari. Di sisi lain, di Riau sedang dilaksanakan land clearing dan dibangun dermaga khusus untuk melayani kapal kapal besar serta pada tahun yang sama dipesan dua buah unit mesin pulp dari Taiwan.

Pada tahun 1983 dibangunlah pondasi pabrik dan dipasang dua unit mesin pulp, namun sebelum pabrik beroperasi, Bapak Soetopo meninggal dunia dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kepemimpinan pabrik beralih kepada putra beliau Boediano Jananto. Pada tanggal 24 Mei 1984 ditetapkan sebagai hari ulang tahun perusahaan PT. Indah Kiat Pulp and Paper Perawang yang sekaligus diresmikan oleh Presiden RI Bapak Soeharto. Dan pada hari itu juga dilakukan percobaan produksi mesin pulp berkapasitas 300 ADT/hari. PT. Indah Kiat Pulp and Paper merupakan pabrik pulp sulfat atau dikenal dengan proses kraft yang berbahan baku kayu pertama di Indonesia.

Pada tahun yang sama dibangun Hutan Tanaman Indonesia (HTI) seluas 300.000 Ha yang bekerjasama dengan PT. Arara Abadi. Jenis kayu yang ditanam antara lain *Accasia mangium*, *Accacia crassicarpa*, dan *Eucaliptus urophylla*. Untuk bahan baku tambahan lainnya digunakan kayukayu hardwood campuran atau Mix Tropical Hardwood (MTH).

Pada tahun 1985 harga pulp dan kertas menurun sehingga perusahaan rugi besar, maka dari itu PT. Indah Kiat Pulp and Paper mengundang PT. Satri Perkasa Agung milik Sinar Mas Group untuk bergabung. Setelah itu, presiden direktur dipegang oleh Bapak Teguh Ganda Wijaya (*Oei Tjie Goan*). Dibawah bendera Sinar Mas Group (APP), PT. Indah Kiat Pulp and Paper berkembang pesat. Pada April 1987, pabrik kertas Tangerang menambah kapasitas menjadi 250 ton/hari. Pada tahun 1988, PT. Indah Kiat Pulp and Paper Perawang memulai pembangunan fase I dengan mesin kertas budaya (*Wood free printing and writing paper*) dari Italia. Pada tanggal 14 Desember 1989 pabrik kertas perawang memproduksi komersial dengan kapasitas 200 ton/hari. Adanya pabrik kertas ini menjadikan PT. Indah Kiat Pulp and Paper sebagai pabrik pulp dan kertas terpadu. Pada tahun 1989 ini juga dilakukan pembangunan pabrik pulp fase II.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pada tahun 1991, PT. Indah Kiat Pulp and Paper menjalankan pabrik kertas yang memproduksi komersial dengan kapasitas 575 ton/hari. Dengan total produksi 725 ton/hari. PT. Indah Kiat Pulp and Paper merupakan pabrik kertas terbesar dan terancang di kawasan Asia Tenggara. Pada tahun ini juga PT. Indah Kiat Pulp and Paper membeli pabrik kertas Sinar Dunia Makmur yang berada di Serang pada lokasi KM 76 Jl. Raya Serang Desa Kragilan Kecamatan Sentul Kabupaten Serang Jawa Barat dengan kapasitas produksi 900 ton/hari.

Pada tahun 1992 dilakukan persiapan dan pembangunan pabrik pulp fase III yang dimulai dan diuji coba pada akhir tahun 1993. Pabrik pulp fase III (Pabrik Pulp Making 8) memproduksi komersial dengan kapasitas 1300 adt/hari. Pada tahun 1994 pabrik pulp making I dan Pulp Making II digabungkan dan dimodifikasi menjadi kapasitas 1200 adt/hari sehingga kapasitas total produksi menjadi 2500 adt/hari.

Pada tahun 1995 dilakukan pembangunan fase IV pabrik pulp. Pada tanggal 1 November 1995, PT. Indah Kiat Pulp and Paper dipercaya memegang sertifikat ISO 9002 mengenai manajemen mutu yang berlaku selama 3 tahun. Pada bulan Desember 1996 pabrik pulp fase V (*Pulp Making 9*) memproduksi komersial dengan kapasitas 1600 adt/hari sehingga kapasitas total menjadi 4100 adt/hari.

Pada bulan November 1997 PT. Indah Kiat Pulp and Paper kembali memperoleh sertifikat ISO 14.001 mengenai sistem lingkungan, maka tanggal 25 Juni 1998 ditetapkan kewajiban memakai helm jika memasuki pabrik. Pada tanggal 11 september 1998 PT. Indah Kiat Pulp and Paper dipercaya memperoleh sertifikat Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (SMK3) dari PT.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Scipindo. Pada bulan ini juga pabrik kertas fase III (Pabrik kertas 9) beroperasi dengan kapasitas 1600 ton/hari. Dengan demikian kapasitas produksi total pulp 4500 adt/hari dan kertas 2125 ton/hari.

Pada tahun 2006 – 2007 pulp making 9 memodifikasi proses chip feeding dengan menambah IMPBIN sehingga kapasitas produksi bertambah menjadi 3500 ADT/hari. Ditambah produksi dari pulp making 8 pada tahun 2012 sekitar 2000 ADT/hari, pulp making 1A sekitar 650 ADT/hari dan pulp making 2 sekitar 550 ADT/hari. Maka kapasitas produksi pulp total PT. Indah Kiat Pulp and Paper terpasang saat ini sekitar 6700 adt/hari, 201.000 adt/bulan, dan 2.412.000 adt/tahun.

4.2 Visi PT. Indah Kiat Pulp & Paper Tbk Perawang Mill

Visi PT. Indah Kiat Pulp and Paper adalah menjadi perusahaan bubur kertas nomor satu di Indonesia yang berdedikasi menyediakan nilai-nilai yang terbaik bagi para pelanggan, pemegang saham, karyawan dan masyarakat.

4.3 Misi PT. Indah Kiat Pulp & Paper Tbk Perawang Mill

Misi PT. Indah Kiat Pulp and Paper Perawang adalah mempertahankan posisinya sebagai produsen pulp dan kertas dengan biaya rendah serta pelaku utama di pasar Indonesia dan Asia yang tumbuh pesat, dengan mengandalkan keuntungan pada sumber bahan baku, efisiensi produksi, serta jaringan distribusi yang luas.

4.4 Tujuan PT. Indah Kiat Pulp & Paper Tbk Perawang Mill

Tujuan yang dimiliki oleh PT. Indah Kiat Pulp and Paper adalah menghasilkan pulp dan produk kertas dengan kualitas sesuai persyaratan secara

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

konsisten, menghasilkan produk-produk dengan harga yang wajar dan bersaing, pengiriman dan pelayanan yang tepat waktu.

4.5 Lokasi PT. Indah Kiat Pulp And Paper Tbk Perawang Mill.

PT. Indah Kiat Pulp and Paper Perawang Mill mempunyai dua lokasi utama, yaitu lokasi kantor dan lokasi pabrik, lokasi kantor terletak di Jl. Teuku Umar No.51 Pekanbaru, sedangkan lokasi pabrik di Jl. Raya Minas-Perawang Km. 26 Desa Perawang Kec. Tualang, Kab. Siak Sri Indrapura, Riau – Indonesia. Sebuah kota kecil bernama Tualang Perawang atau lebih di kenal Perawang dengan jumlah penduduk 102.306 jiwa merupakan kota industri di pinggir Sungai Siak.

Kota Perawang terletak antara 0°32'-0°51' Lintang Utara dan 101°28'-101°52' Bujur Timur di pinggir Sungai Siak, ketinggian 0,5 – 5 dpl dengan suhu udara berkisar 22°C sampai 33°C. Wilayah Perawang seperti pada umumnya wilayah Kabupaten Siak lainnya terdiri dari dataran rendah dengan struktur tanah pada umumnya terdiri dari tanah podsolik merah kuning dari batuan dan aluvial serta tanah organosol dan gley humus dalam bentuk tanah rawa-rawa atau tanah basah. Bentuk Wilayahnya 75% datar sampai berombak dan 25 % berombak sampai berbukit.

Wilayah lain yang berbatasan dengan kota perawang ialah sebagai berikut :

- a. Sebelah Utara : Kecamatan Mandau, Minas.
- b. Sebelah Selatan : Kecamatan Kerinci Kanan, Pekanbaru.
- c. Sebelah Barat : Kecamatan Minas
- d. Sebelah Timur : Kecamatan Sei Mandau, Kecamatan Koto Gasib

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PT. Indah Kiat Pulp and Paper merupakan sektor industri yang menjadi motor penggerak perekonomian yang sangat dominan diperawang tidak saja bagi Perawang sendiri tapi juga menjadi sektor andalan Kabupaten Siak. Sehingga tidak berlebihan apabila daerah ini disebut daerah industri.

4.6 Struktur Organisasi PT. Indah Kiat Pulp And Paper Tbk Perawang Mill.

Penerapan strategi yang sukses banyak tergantung kepada struktur organisasi perusahaan, mengkoordinasikan seluruh daya perusahaan untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Suatu organisasi didalam menjalankan segala aktivitasnya harus mengutamakan kerjasama yang baik antar para anggotanya agar tujuan perusahaan dapat tercapai, karena melalui kerjasama tersebut akan memungkinkan pengaturan kerja yang efektif dan efisien.

Cara kerja yang efektif dan efisien dapat membuat organisasi bertindak secara tepat dalam mencapai tujuan organisasi memiliki kejelasan dalam pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab dari setiap anggota organisasi.

Perumusan manajemen dan struktur organisasi sangat penting pada suatu perusahaan, dikarenakan adanya kesadaran para ahli tentang pentingnya manajemen dan struktur organisasi tersebut dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Struktur organisasi banyak jenisnya, tergantung dari keadaan perusahaan. Struktur organisasi dapat memberikan gambaran mengenai baik buruknya mekanisme kerja yang ada di suatu perusahaan, karena struktur yang baik dapat

menentukan posisi atau kedudukan dari masing-masing personil, tugas, wewenang, tanggung jawab, arah komunikasi dan pelaksanaan program kerja.

PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang memiliki 3 lokasi pabrik, yaitu di Tangerang, Serang dan Perawang. Masing-masing pabrik dikepalai oleh Wakil Presiden Direktur yang bertanggung jawab langsung Presiden Direktur di tingkat pusat. Presiden Direktur bertanggung jawab langsung kepada Dewan Komisaris, sedangkan kekuasaan tertinggi berada ditangan Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS). Bentuk organisasi PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang disusun berdasarkan organisasi yang merupakan suatu kerangka yang memperlihatkan sejumlah tugas dan kegiatan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan yang masing-masing mempunyai tugas dan tanggung jawab yang jelas. Wakil Presiden Direktur membawahi semua divisi yang berada dilokasi pabrik.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

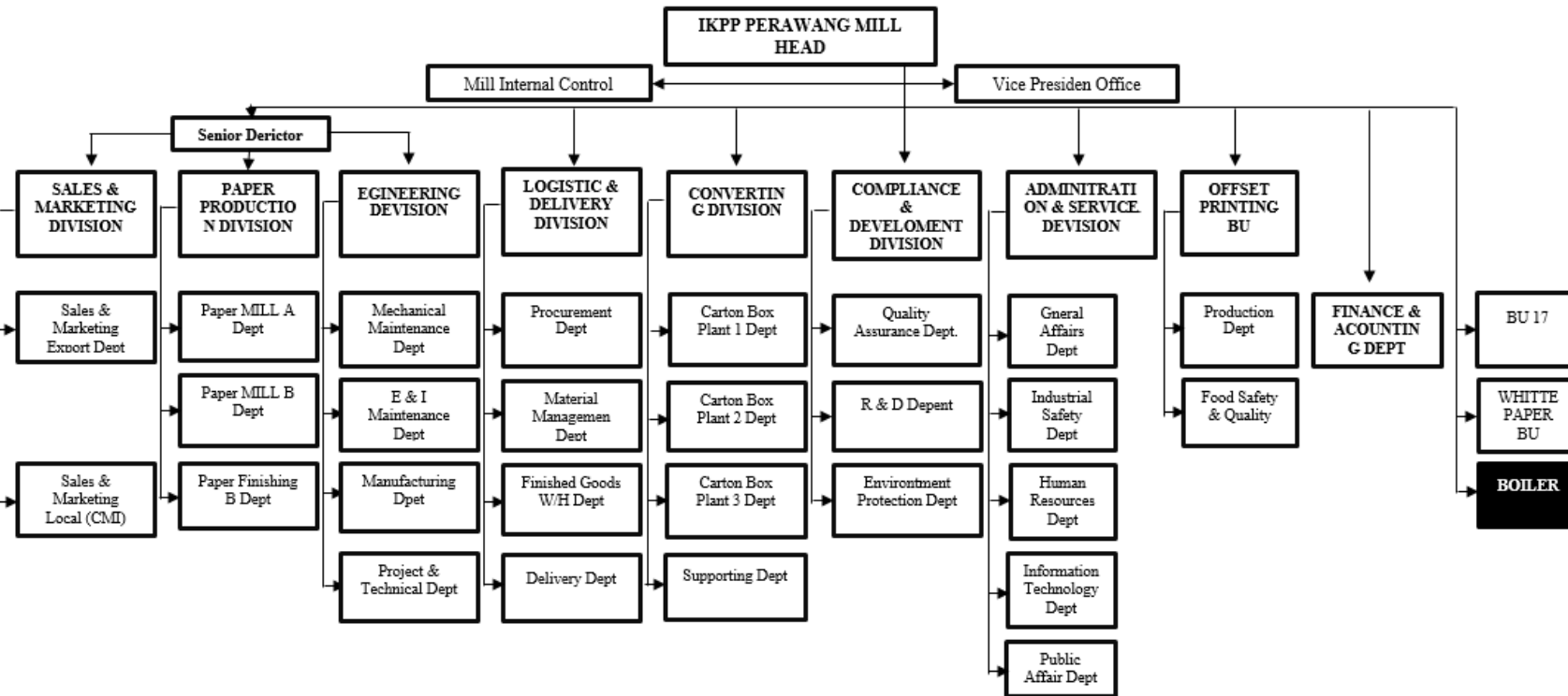
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta
© Hak

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, p
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa

© Hak

PT. INDAH KIAT PULP AND PAPER Tbk PERAWANG MILL ORGANIZATION STRUCTURE



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Indah Kiat Pulp And Paper Tbk Perawang Mill.

Sumber : PT. Indah Kiat Pulp And Paper Tbk Perawang Mill, 2020.

4 Boiler

Boiler atau ketel uap atau steam generator adalah suatu alat konversi energi yang dapat mengubah energi panas hasil pembakaran bahan bakar menjadi energi potensial uap. Hal ini terjadi dikarenakan adanya perpindahan panas dari bahan bakar dan air yang terjadi didalam tabung yang tertutup rapat.

Steam yang dihasilkan dari ketel ini dapat digunakan untuk berbagai keperluan seperti berikut :

1. Untuk *external combustion engine*.

Contoh : untuk mesin uap reciprocating dan turbin air.

2. Untuk keperluan proses di dalam boiler.

Contoh : untuk steam injeksi pada kolom fraksinasi.

3. Untuk pemanas.

Contoh : untuk pemanas produk minyak dalam penyimpanan.

Air adalah media yang berguna dan murah untuk mengalirkan panas ke suatu proses. Jika air dididihkan sampai menjadi steam, volumenya akan meningkat sekitar 1.600 kali, menghasilkan tenaga yang menyerupai bubuk mesiu yang mudah meledak, sehingga boiler merupakan peralatan yang harus dikelola dan dipelihara dengan sangat baik.

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Gambar 4.2 Boiler PT. Indah Kiat Pulp And Paper Tbk Perawang Mill.

Boiler terdiri dari sistem air umpan, sistem steam dan sistem bahan bakar. Sistem air umpan menyediakan air untuk boiler secara otomatis sesuai dengan kebutuhan steam. Berbagai katup disediakan untuk keperluan perawatan dan perbaikan. Sistem steam mengumpulkan dan mengontrol produksi steam dalam boiler. Steam dialirkan melalui sistem pemipaan ke titik pengguna. Pada keseluruhan sistem, tekanan steam diatur menggunakan katup dan dipantau dengan alat pemantau tekanan. Sistem bahan bakar adalah semua peralatan yang digunakan untuk menyediakan bahan bakar untuk menghasilkan panas yang dibutuhkan. Peralatan yang diperlukan pada sistem bahan bakar tergantung pada jenis bahan bakar yang digunakan pada sistem.

Air yang disuplai ke boiler untuk diubah menjadi steam disebut air umpan yang bersumber dari :

1. Kondensat atau steam yang mengembun yang kembali dari proses.
2. *Air make up* (air baku yang sudah diolah) yang harus diumpankan dari luar ruang boiler dan plant proses. Untuk mendapatkan efisiensi boiler yang lebih tinggi, digunakan *economizer* untuk memanaskan awal air umpan menggunakan limbah panas pada gas buang.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.8 Prinsip Kerja Boiler

Prinsip kerja boiler sebenarnya cukup sederhana sama seperti pada saat sedang mendidihkan air menggunakan panci. Proses pendidihan air tersebut akan selalu diiringi proses perpindahan panas yang melibatkan bahan bakar, udara, material wadah air, serta air itu sendiri. Proses perpindahan panas ini mencakup tiga jenis perpindahan panas yang sudah sangat kita kenal yakni konduksi, konveksi, dan radiasi. Boiler atau ketel uap adalah suatu perangkat mesin yang berfungsi untuk mengubah air menjadi uap.

Proses perubahan air menjadi uap terjadi dengan memanaskan air yang berada didalam pipa-pipa dengan memanfaatkan panas dari hasil pembakaran bahan bakar. Pembakaran dilakukan secara kontinyu didalam ruang bakar dengan mengalirkan bahan bakar dan udara dari luar.

Uap yang dihasilkan boiler adalah uap super panas dengan tekanan dan temperatur yang tinggi. Jumlah produksi uap tergantung pada luas permukaan pemindah panas, laju aliran, dan panas pembakaran yang diberikan. Boiler yang konstruksinya terdiri dari pipa-pipa berisi air disebut dengan water tube boiler.

4.9 Bahan Baku

Bahan baku pembuatan pulp PT Indah Kiat Pulp and Paper bersumber dari bahan baku kayu. Jenis kayu yang digunakan adalah hardwood. Kayu softwood tidak digunakan, namun serat softwood di import dari luar negeri untuk keperluan tertentu. Kayu-kayu hardwood PT Indah Kiat Pulp and Paper antara lain *acaacia mangium*, *accacia crassicarpa*, *eucalyptus urophyllia*, dan *Mix Tropical Hardwood* (MTH).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PT IKPP Perawang khususnya pulp and paper making 8 cenderung menggunakan komposisi bahan baku antara lain:

Tabel 4.1 : Jenis-jenis kayu bahan baku PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang Mill.

No	Jenis Kayu	Persentase %
1	<i>Accacia crassicarpa</i>	25 – 30
2	<i>Acacia mangium</i>	5
3	<i>Eucaliptus europlylia</i>	5
4	<i>Mix Tropical Hardwood</i>	66 – 70

Komposisi tersebut digunakan untuk bahan baku MTH dengan persentase yang lebih besar. Untuk periode tertentu kadang penggunaan accacia lebih besar dibanding MTH. Proses perubahan bahan baku diatas harus diperhitungkan secara matang karena akan mempengaruhi hasil rendemen seperti jumlah kotoran, viscositas, dan lain-lain.

Komposisi kayu tersebut dihitung dibagian *Quality Assurance* (QA) khususnya pada lab 1300 berdasarkan pendekatan surat-surat masuk kayu yang berasal dari bagian tata kelola kayu. Dari tata usaha kayu, log bisa diangkut ke *log yard* atau langsung ke departemen *wood preparation* (WP).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh *employee retention* (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai $T_{hitung} 5,304 > \text{nilai } T_{tabel} 2.011$. maka terdapat pengaruh *employee retention* terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Dapat disimpulkan jika semakin baik *employee retention* yang dilakukan, maka akan meningkatkan kemampuan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.
2. Secara parsial menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh *turnover intention* (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai $T_{hitung} 4,262 > \text{nilai } T_{tabel} 2.011$. maka terdapat pengaruh *turnover intention* terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Dapat disimpulkan apabila *turnover intention* masih sering terjadi pada karyawan perusahaan maka kinerja karyawan tersebut menjadi menurun.
3. Secara simultan menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh *employee retention* (X2) dan *turnover intention* (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai F_{hitung} sebesar $20,079 > F_{tabel} (3,19)$. Artinya dapat disimpulkan bahwa semakin baik *Employee*

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Retention dan *Turnover Intention* maka Kinerja karyawan akan membaik.

4. Nilai korelasi (R) yang dihasilkan adalah sebesar 0,675. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan nilai R Square sebesar 0,456. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *employee retention* dan *turnover intention* secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 45,6% terhadap Kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara variabel *employee retention* dan *turnover intention* terhadap variabel kinerja karyawan divisi boiler PT. Indah Kiat Pulp And Paper Tbk Perawang Mill.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka beberapa saran pelengkap terhadap perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan yang telah menerapkan upaya *employee retention*, khususnya PT. Indah Kiat Pulp And Paper Tbk Perawang Mill, dalam penerepannya harusnya lebih merata antara karyawan satu dengan karyawan yang lainnya, seperti karyawan diberikan peluang karir dan penghargaan yang sesuai dengan kinerja mereka. Apabila Penerapan *Employee Retention* berjalan dengan sebagaimana mestinya maka *Turnover Intention* akan dapat diminimalisir dan kinerja karyawan akan

dapat tercapai. Upaya perusahaan dalam meminimalisir *Turnover Intention* dapat melalui pemenuhan fasilitas kerja yang belum memadai, sebab apabila fasilitas tersebut tidak memadai akan dapat mengganggu kinerja karyawan.

2. Bagi penelitian selanjutnya, hendaklah dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel-variabel yang dapat mempengaruhi Kinerja karyawan dengan menggunakan analisis data yang berbeda serta menambah variabel lain sehingga menghasilkan penelitian yang lebih baik.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



DAFTAR PUSTAKA

Al-Quran dan Terjemahan

Anla Rahmawati, Hanum. (2019). *Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Retensi Pada Bpr Bank Daerah Lamongan*, Jurnal Ilmu Manajemen (Jim), 7 (2).

Atuti, D.M.Y, Dewi, S.K. 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Keterlibatan Organisasional Terhadap Retensi Karyawan*.Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro. Semarang

Danang, S, 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*.

Firdaus, Muhammad. 2011. *Ekonometrika Suatu Pendekatan Aplikatif*. Edisi Kedua. Jakarta: Bumi Aksara

Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro. Semarang

Halimatus, S., 2017. *Pengaruh Employee Retention Dan Turnover Intention*. kompetensi, 11(1), p. 53.

Handoko, T. Hani. 2013. *Manajemen, edisi kedua, cetakan ke tiga belas*, BPFE Yogyakarta.

Hanum, a. r., 2019. *Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan*. Ilmu Manajemen, 7(2), p. 421. Hasibuan, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Hasibuan, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

_____.2012. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Labour Turnover*. Ropository UIN Suska.

_____.2016. *Stres Kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja*. p. 39.

_____.2017. *Pengaruh Employee Retention Dan Turnover Intention Terhadap Kinerja*. Kompetensi, 11(1), p. 49.

_____.2018. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Labour Turnover*. Ripository UIN Suska.

_____.2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : PT. rajagrafindo Persada. p. 47
- Kyndt, E. f. M. & M., 2018. *Gambaran Lingkungan Kerja Sosial, Penghargaan Finansial Dan Retensi Karyawan Terhadap Kinerja*. Business Management Education, 3(1), p. 34.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. (2006). *Human Resources Management*. Singapore: South-Western.
- Manandar. 2014. *Pengaruh Beban Kerja Dan Komitmen Organisasi*. p. 24 Noor, Juliansyah. 2011. *Metode Penelitian*. Jakarta: Kencana.
- Purnomo, S. H., 2020. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel*. E-Jurnal Manajemen, Volume 9, pp. 2302-8912.
- Ragupathi. (2013). *The Employee Retention Practices of MNC'S in Hyderabad*. Research Journal of Management Sciences, 2 (4). 21-24.
- Putri, I. D., 2019. *Pengaruh Retensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada*. e-Proceeding of Management, 6(2), p. 4494.
- Ragupathi & Ardana, K., 2019. *Pengaruh Kompensasi, Persepsi Dukungan Organisasi*. E-Jurnal Manajemen, 8(2), p. 8047 – 8074.
- Ratnawati, Dian Putri Dewi dan Made Subidi. 2018. *Pengaruh Talent Mangement Terhadap Employee Retention Dengan Employee Egagement Sebagai Variabel Mediasi*.
- Sukwadi, Ronald dan Milkha Meliana. 2014. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja dan Turnover Intention Karyawan Usaha Kecil Menengah*, Jurnal Rekayasa Sistem Industri, Vol.3.,No.1.,p.1-9.
- Umam, K 2018, *Prilaku Organisasi*. Bandung. p. 186-190.
- Sanusi, A., 2012. *Metedologi Penelitian Bisnis*. Selemba empat penyunt. Jakarta.
- Siagian, R. D. S. d. H. S., 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Ilmiah Socio Secretum, 9(2), p. 276.
- Sabat, J. (2011). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Keinginan Untuk Pindah*. Jurnal Visi, 19.
- Snyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Cetakan Pertama)*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. (2006). *Human Resources Management*. Singapore: South-Western.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

_____. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan ke-15. Bandung : Alfabeta.

_____.2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan ke-15. Bandung : Alfabeta.

Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan: Teori Dan Aplikasi Dengan SPSS*. Edisi 1.Yogyakarta: Andi offset

_____.2011. *Konometrika Terapan : Teori dan Aplikasi Dengan SPSS*. Yogyakarta.

Susilo, A. (2013). *Pengaruh Retensi Karyawan dan Kepuasan Pelanggan Terhadap Kinerja*. Jurnal Studi Akuntansi dan Bisnis, 1 (3). 247-262.

Susilo, A., 2014. *Pengaruh Retensi Karyawan dan Kepuasan Pelanggan Terhadap Kinerja*. Jurnal Studia Akuntansi danBisnis, 1(3).

Umam, K 2018, *Prilaku Organisasi*. Bandung. p. 186-190.

Wirawan, 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Selemba Empat, Jakarta.



SURAT KETERANGAN
Nomor : 112/RB/HRD/VII/2021

Perawang, 23 Maret 2021

© Hak cipta milik UIN Suska Riau State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

1. Dilarang mengutip, menjiplak, menyalin, atau melakukan tindakan lain yang merugikan tanpa izin dari pihak yang bersangkutan.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Penelitian : -
: **Telah Melakukan Riset**
Kopda Yn,
Bapak Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM
Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
UN Sultan Syarif Kasim Riau
Jalan H. R Soebrantas No. 155 Panam Pekanbaru 28293

Atas nama PT. Indah Kiat Pulp & Paper Tbk Perawang Mill menerangkan bahwa mahasiswa dibawah ini :

Nama Lengkap : Heri Syaputra Siregar
NIM : 11771100967
Program Studi : Manajemen S1
Judul : Pengaruh Employee Retention dan Turnover Intention Terhadap Kinerja karyawan Divisi Boiler PT. Indah Kiap Pulp & paper Tbk Perawang Mill.

Telah selesai melakukan Riset di PT. Indah Kiat Pulp & Paper Tbk Perawang Mill.
Demikian surat ini kami buat dengan sebenarnya, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

a/n Pimpinan
PT IKPP Tbk. Perawang



Dr. Ketut Piter F. G, S.H., M.H.
Manager Community Development

UIN SUSKA RIAU

PT INDAH KIAT PULP & PAPER TBK
Desa Pinang Sebatang
Jl. Raya Miris - Perawang Km.26
Riau, Indonesia
Email: info@ikperawang.com

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 2 : Lembar Kuesioner**KUESIONER PENELITIAN**

Dengan Hormat,

Saya Heri Syaputra Siregar Mahasiswa Manajemen SDM Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, saat ini sedang melakukan penelitian skripsi mengenai **“PENGARUH *EMPLOYEE RETENTION* DAN *TURNOVER INTENTION* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI BOILER PT. INDAH KIAT PULP And PAPER Tbk PERAWANG MILL”**. Peneliti sangat mengharapkan kesediaan Bapak/Saudara untuk mengisi semua pernyataan yang tersedia dengan keadaan sebenarnya. Data anda berikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya dipergunakan untuk pengolahan data.

Bantuan serta partisipasi Bapak/Saudara sangat berarti untuk saya dan semoga bermanfaat untuk menambah wawasan kita semua dan semoga menjadi amal kebaikan Bapak/Saudara dan diterima Allah SWT. Atas kerjasama dan kesediaannya saya mengucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

UIN SUSKA RIAU

Heri Syaputra Siregar
Nim.11771100967

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

A. IDENTITAS RESPONDEN

Nama Responden :

Jenis kelamin : Laki-Laki

Usia (Tahun) : 20-25 tahun 6-30 tahun
 31-35 tahun ≥ 35 tahun

Pendidikan Terakhir : SMP SMA S1

Lama Berkerja : 1-5 tahun 5-10 tahun
 10-15 tahun ≥15 tahun

B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Silahkan Bapak/Saudara membaca dan memahami setiap pernyataan dalam kuesioner ini.
2. Pilih salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan diri Bapak /Saudara dengan memberikan centang (√), adapun ketentuan sebagai berikut.

Keterangan	Kategori	Nilai bobot
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
C	Cukup	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

3. Kuesioner ini dapat digunakan secara optimal apabila seluruh pertanyaan telah terjawab, oleh karena itu Bapak/Saudara saat mengembalikan kuesioner ini diharapkan untuk mengecek kembali sehingga tidak ada pernyataan yang terlewat.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1 VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

	Pernyataan	Sangat Setuju (SS)	Setuju (S)	Cukup (C)	Tidak Setuju (TS)	Sangat Tidak Setuju (STS)
		5	4	3	2	1
A	Kuantitas Hasil Kerja					
1	Saya melakukan pekerjaan sesuai standar perusahaan.					
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesalahan sedikit					
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target					
B	Kualitas Hasil Kerja					
4	Saya memperhatikan kualitas dalam pekerjaan					
5	Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan tepat, rapi dan teliti.					
6	Saya bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan					
C	Ketepatan Waktu					
7	Saya terbebani saat menunda pekerjaan					
8	Saya datang tepat waktu					
9	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
D	Kehadiran					
10	Saya terbebani ketika bolos kerja					
11	Saya terbebani ketika saya meninggalkan pekerjaan.					
E	Kemampuan Berkerjasama					
12	Saya dapat bekerjasama dengan rekan kerja dengan baik.					
13	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja.					
14	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja.					

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

VARIABEL EMPLOYEE RETENTION (X1)

	Pernyataan	Sangat Setuju (SS)	Setuju (S)	Cukup (C)	Tidak Setuju (TS)	Sangat Tidak Setuju (STS)
		5	4	3	2	1
A	Komponen Organisasional					
	Budaya perusahaan yang mendukung program pemeliharaan karyawan.					
	Terdapat peraturan tertulis yang mengatur perilaku karyawan					
	Kontinuitas dan keamanan kerja di perusahaan cukup tinggi					
B	Peluang Karir					
4	Saya memiliki kesempatan untuk mengembangkan ketrampilan					
5	Saya memiliki kesempatan untuk mendapatkan promosi					
6	Manajer saya memberikan program bimbingan secara rutin untuk meningkatkan kemampuan dan pengalaman bawahannya					
	Penghargaan					
	Penghargaan yang diterima berwujud pujian dan bonus serta tunjangan yang kompetitif dari perusahaan					
	Pemberiaan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan meningkatkan keinginan karyawan untuk tetap bertahan pada perusahaan					
	Penghargaan yang diberikan dapat meningkatkan semangat dan kegairahan kerja					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	Pernyataan	Sangat Setuju (SS)	Setuju (S)	Cukup (C)	Tidak Setuju (TS)	Sangat Tidak Setuju (STS)
		5	4	3	2	1
10	Perusahaan memberikan insentif yang sesuai dengan prestasi kerja karyawan					
Rancangan Tugas Dan Pekerjaan						
11	Saya memahami seluruh tugas dan pekerjaan yang diberikan kepada saya					
12	Ruangan, pencahayaan, suhu, keaduhan, tata ruang dan lingkungan kerja sangat mendukung pekerjaan dan tugas saya					
13	Perusahaan memberikan fasilitas pelengkap bagi karyawannya agar memberikan kemudahan bagi karyawannya sehingga timbul keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi karyawannya.					
Hubungan Karyawan						
14	Saya merasa hubungan para karyawan di perusahaan sangat baik dan akrab					
15	Hubungan saya dan rekan kerja terjalin dengan baik					
16	Saya bisa bekerja sama dengan rekan kerja saya					
17	Terdapat koordinasi kerja yang baik antar karyawan					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

VARIABEL *TURNOVER INTENTION* (X2)

	Pernyataan	Sangat Setuju (SS)	Setuju (S)	Cukup (C)	Tidak Setuju (TS)	Sangat Tidak Setuju (STS)
		5	4	3	2	1
A	Niat Untuk Keluar					
	Saya berniat keluar dari perusahaan karena pekerjaan saya terlalu berat					
	Saya berniat keluar dari perusahaan ini karena tidak ada perkembangan karir					
	Saya berniat keluar dari perusahaan ini karena imbalan yang saya terima sedikit					
B	Pencarian Pekerjaan					
4	Saya mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan di tempat lain					
5	Saya akan meninggalkan perusahaan bila sudah mendapatkan pekerjaan dengan gaji yang lebih besar					
C	Memikirkan Keluar					
	Saya berfikir untuk keluar dari pekerjaan saya					
	Saya berfikir untuk meninggalkan pekerjaan ini bila fasilitas yang diberikan perusahaan kurang memadai					



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

karya tulis, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

Res	Employee Retention																	Total
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	
40	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	3	3	5	5	5	5	5	77
41	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	77
42	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	59
43	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	73
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
45	4	4	3	4	4	4	3	5	4	3	4	5	4	5	5	5	5	70
46	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	74
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
48	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	5	3	4	4	4	4	3	65
49	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	5	5	5	67
50	4	4	4	5	5	3	5	5	5	4	5	3	5	4	4	5	4	74
51	3	4	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	75

Variabel Turnover Intention (X2)

Res	Turnover Intention							Total
	Q18	Q19	Q20	Q21	Q22	Q23	Q24	
1	2	3	3	3	3	3	4	21
2	2	3	3	4	4	3	4	23
3	2	3	3	2	3	2	3	18
4	3	5	3	4	3	4	4	26
5	4	5	4	5	5	3	4	30
6	3	3	3	3	4	3	4	23
7	2	3	3	2	2	2	3	17
8	2	3	2	2	2	2	4	17
9	2	3	3	2	2	2	3	17
10	3	2	2	3	3	3	2	18
11	2	3	2	2	2	2	3	16
12	2	3	3	3	2	2	2	17
13	2	2	3	4	3	4	3	21
14	2	2	3	3	3	3	3	19
15	2	4	2	4	2	2	2	18
16	2	4	4	3	3	2	2	20
17	4	5	4	5	4	4	5	31
18	3	2	3	2	2	3	2	17
19	2	2	2	3	1	2	2	14
20	3	4	3	3	3	4	3	23
21	2	2	2	2	2	2	2	14
22	3	5	5	4	5	4	5	31
23	2	4	3	5	5	1	5	25
24	2	1	3	4	4	4	4	22
25	1	4	3	2	1	4	3	18



Res	Turnover Intention								Total
	Q18	Q19	Q20	Q21	Q22	Q23	Q24		
26	1	4	3	2	2	2	2	16	
27	3	4	3	3	4	3	4	24	
28	3	3	3	3	3	3	3	21	
29	2	3	3	2	2	2	4	18	
30	3	5	4	4	5	4	4	29	
31	2	3	2	4	4	2	4	21	
32	3	3	3	3	3	2	5	22	
33	4	4	3	3	3	4	4	25	
34	4	2	1	2	4	2	2	17	
35	4	2	4	2	2	4	2	20	
36	4	4	3	4	3	4	4	26	
37	2	4	2	4	2	2	2	18	
38	5	5	5	5	4	5	5	34	
39	4	3	5	3	3	5	5	28	
40	5	4	5	3	5	5	4	31	
41	4	4	4	5	5	5	5	32	
42	4	4	4	4	3	4	3	26	
43	5	4	5	4	5	5	5	33	
44	1	2	2	3	3	3	4	18	
45	3	4	4	4	4	3	4	26	
46	1	2	3	3	3	2	4	18	
47	5	5	5	4	5	5	5	34	
48	2	2	4	3	4	4	4	23	
49	4	4	4	4	4	2	4	26	
50	2	2	2	2	4	2	4	18	
51	3	3	3	5	5	5	5	29	

Variabel Kinerja (Y)

Res	Kinerja													Total	
	Q25	Q26	Q27	Q28	Q29	Q30	Q31	Q32	Q33	Q34	Q35	Q36	Q37		Q38
1	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	64
2	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	65
3	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	56
4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	57
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	69
6	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	52
7	5	4	5	4	4	5	4	3	5	4	3	3	4	4	57
8	5	4	5	5	4	5	3	3	5	4	3	3	4	4	57
9	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	50
10	4	3	5	3	4	4	3	3	4	3	3	3	5	4	51
11	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	3	4	4	51

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Res	Kinerja														Total
	Q25	Q26	Q27	Q28	Q29	Q30	Q31	Q32	Q33	Q34	Q35	Q36	Q37	Q38	
12	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	5	4	54
13	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	5	4	3	5	60
14	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	57
15	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	63
16	5	3	5	3	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	61
17	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	66
18	4	3	4	4	3	4	2	2	4	4	2	2	4	4	46
19	4	3	4	4	3	4	3	3	5	4	2	2	4	4	49
20	4	2	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	61
21	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
22	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	68
23	5	4	4	4	5	5	3	5	4	4	5	5	5	4	62
24	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	64
25	4	5	3	3	2	4	3	4	5	3	5	4	4	4	53
26	5	4	5	5	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	55
27	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	5	49
28	4	2	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	59
29	5	4	5	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	54
30	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	55
31	5	4	4	5	5	4	3	3	5	4	4	4	5	5	60
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
33	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	67
34	5	4	5	5	4	5	3	4	5	5	4	4	5	5	63
35	5	3	5	4	5	4	5	5	3	5	4	5	5	4	62
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
37	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	63
38	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	67
39	3	5	4	4	3	5	4	5	5	4	5	4	4	4	59
40	5	4	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	59
41	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	68
42	4	3	5	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	53
43	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	63
44	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	48
45	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	59
46	4	4	5	5	3	4	3	4	4	5	5	4	4	5	59
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	58
48	5	4	3	4	4	4	4	4	3	5	3	4	5	5	57
49	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	5	66
50	5	3	4	5	4	4	3	5	5	4	4	4	5	5	60
51	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	67

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 4 : Hasil Pengujian Data Jawaban Responden

Variabel X1

Q1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	15	29,4	29,4	29,4
Valid 4	24	47,1	47,1	76,5
Valid 5	12	23,5	23,5	100,0
Total	51	100,0	100,0	

Q2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	6	11,8	11,8	11,8
Valid 4	36	70,6	70,6	82,4
Valid 5	9	17,6	17,6	100,0
Total	51	100,0	100,0	

Q3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	5,9	5,9	5,9
Valid 4	38	74,5	74,5	80,4
Valid 5	10	19,6	19,6	100,0
Total	51	100,0	100,0	

Q4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	5,9	5,9	5,9
Valid 3	19	37,3	37,3	43,1
Valid 4	15	29,4	29,4	72,5
Valid 5	14	27,5	27,5	100,0
Total	51	100,0	100,0	

Q5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	7,8	7,8	7,8
Valid 3	19	37,3	37,3	45,1
Valid 4	13	25,5	25,5	70,6
Valid 5	15	29,4	29,4	100,0
Total	51	100,0	100,0	

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Q6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2,0	2,0	2,0
3	13	25,5	25,5	27,5
4	25	49,0	49,0	76,5
5	12	23,5	23,5	100,0
Total	51	100,0	100,0	

Q7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2,0	2,0	2,0
3	17	33,3	33,3	35,3
4	22	43,1	43,1	78,4
5	11	21,6	21,6	100,0
Total	51	100,0	100,0	

Q8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	6	11,8	11,8	11,8
4	25	49,0	49,0	60,8
5	20	39,2	39,2	100,0
Total	51	100,0	100,0	

Q9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	6	11,8	11,8	11,8
4	28	54,9	54,9	66,7
5	17	33,3	33,3	100,0
Total	51	100,0	100,0	

Q10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	9	17,6	17,6	17,6
4	25	49,0	49,0	66,7
5	17	33,3	33,3	100,0
Total	51	100,0	100,0	

Q11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	6	11,8	11,8	11,8
4	30	58,8	58,8	70,6
5	15	29,4	29,4	100,0
Total	51	100,0	100,0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Q12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	12	23,5	23,5	23,5
4	29	56,9	56,9	80,4
5	10	19,6	19,6	100,0
Total	51	100,0	100,0	

Q13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2,0	2,0	2,0
3	6	11,8	11,8	13,7
4	32	62,7	62,7	76,5
5	12	23,5	23,5	100,0
Total	51	100,0	100,0	

Q14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2,0	2,0	2,0
3	2	3,9	3,9	5,9
4	29	56,9	56,9	62,7
5	19	37,3	37,3	100,0
Total	51	100,0	100,0	

Q15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	5	9,8	9,8	9,8
4	24	47,1	47,1	56,9
5	22	43,1	43,1	100,0
Total	51	100,0	100,0	

Q16

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	7,8	7,8	7,8
4	24	47,1	47,1	54,9
5	23	45,1	45,1	100,0
Total	51	100,0	100,0	

Q17

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	7,8	7,8	7,8
4	27	52,9	52,9	60,8
5	20	39,2	39,2	100,0
Total	51	100,0	100,0	

Variabel X2

Q18

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	4	7,8	7,8	7,8
2	21	41,2	41,2	49,0
3	12	23,5	23,5	72,5
4	10	19,6	19,6	92,2
5	4	7,8	7,8	100,0
Total	51	100,0	100,0	

Q19

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	2,0	2,0	2,0
2	12	23,5	23,5	25,5
3	15	29,4	29,4	54,9
4	16	31,4	31,4	86,3
5	7	13,7	13,7	100,0
Total	51	100,0	100,0	

Q20

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	2,0	2,0	2,0
2	10	19,6	19,6	21,6
3	24	47,1	47,1	68,6
4	10	19,6	19,6	88,2
5	6	11,8	11,8	100,0
Total	51	100,0	100,0	

Q21

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	13	25,5	25,5	25,5
3	17	33,3	33,3	58,8
4	15	29,4	29,4	88,2
5	6	11,8	11,8	100,0
Total	51	100,0	100,0	

Q22

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	3,9	3,9	3,9
2	12	23,5	23,5	27,5
3	16	31,4	31,4	58,8
4	12	23,5	23,5	82,4
5	9	17,6	17,6	100,0
Total	51	100,0	100,0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Q23

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2,0	2,0	2,0
2	19	37,3	37,3	39,2
3	11	21,6	21,6	60,8
4	13	25,5	25,5	86,3
5	7	13,7	13,7	100,0
Total	51	100,0	100,0	

Q24

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	11	21,6	21,6	21,6
3	10	19,6	19,6	41,2
4	20	39,2	39,2	80,4
5	10	19,6	19,6	100,0
Total	51	100,0	100,0	

Variabel Y

Q25

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	3,9	3,9	3,9
4	22	43,1	43,1	47,1
5	27	52,9	52,9	100,0
Total	51	100,0	100,0	

Q26

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	3,9	3,9	3,9
3	11	21,6	21,6	25,5
4	25	49,0	49,0	74,5
5	13	25,5	25,5	100,0
Total	51	100,0	100,0	

Q27

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	5	9,8	9,8	9,8
4	20	39,2	39,2	49,0
5	26	51,0	51,0	100,0
Total	51	100,0	100,0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Q28

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	7	13,7	13,7	13,7
Valid 4	27	52,9	52,9	66,7
Valid 5	17	33,3	33,3	100,0
Total	51	100,0	100,0	

Q29

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2,0	2,0	2,0
Valid 3	8	15,7	15,7	17,6
Valid 4	28	54,9	54,9	72,5
Valid 5	14	27,5	27,5	100,0
Total	51	100,0	100,0	

Q30

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	5,9	5,9	5,9
Valid 4	25	49,0	49,0	54,9
Valid 5	23	45,1	45,1	100,0
Total	51	100,0	100,0	

Q31

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	3,9	3,9	3,9
Valid 3	16	31,4	31,4	35,3
Valid 4	15	29,4	29,4	64,7
Valid 5	18	35,3	35,3	100,0
Total	51	100,0	100,0	

Q32

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2,0	2,0	2,0
Valid 3	16	31,4	31,4	33,3
Valid 4	20	39,2	39,2	72,5
Valid 5	14	27,5	27,5	100,0
Total	51	100,0	100,0	

Q33

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	7,8	7,8	7,8
Valid 4	28	54,9	54,9	62,7
Valid 5	19	37,3	37,3	100,0
Total	51	100,0	100,0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Q34

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	7,8	7,8	7,8
4	27	52,9	52,9	60,8
5	20	39,2	39,2	100,0
Total	51	100,0	100,0	

Q35

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	3,9	3,9	3,9
3	11	21,6	21,6	25,5
4	23	45,1	45,1	70,6
5	15	29,4	29,4	100,0
Total	51	100,0	100,0	

Q36

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	3,9	3,9	3,9
3	9	17,6	17,6	21,6
4	28	54,9	54,9	76,5
5	12	23,5	23,5	100,0
Total	51	100,0	100,0	

Q37

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	3,9	3,9	3,9
4	24	47,1	47,1	51,0
5	25	49,0	49,0	100,0
Total	51	100,0	100,0	

Q38

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	28	54,9	54,9	54,9
5	23	45,1	45,1	100,0
Total	51	100,0	100,0	

UJI RELIABILITAS

Variabel X1

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	51	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	51	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,915	17

Variabel X2

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	51	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	51	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,873	7

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Variabel Y

Case Processing Summary

	N	%
Valid	51	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	51	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,873	14

UJI AUTOKORELASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,675 ^a	,456	,433	4,529	1,372

a. Predictors: (Constant), Turnover Intention(X2), Employee Retention(X1)

b. Dependent Variable: Kinerja(Y)

UJI KOEFISIEN REGRESI SECARA SIMULTAN (UJI F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	823,819	2	411,910	20,079	,000 ^b
	Residual	984,690	48	20,514		
	Total	1808,510	50			

a. Dependent Variable: Kinerja(Y)

b. Predictors: (Constant), Turnover Intention(X2), Employee Retention(X1)

UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	25,414	5,810		4,374	,000		
Employee Retention(X1)	,366	,091	,470	4,039	,000	,836	1,196
Turnover Intention(X2)	,355	,126	,330	2,830	,007	,836	1,196

a. Dependent Variable: Kinerja(Y)

UJI REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	25,414	5,810		4,374	,000
Employee Retention(X1)	,366	,091	,470	4,039	,000
Turnover Intention(X2)	,355	,126	,330	2,830	,007

a. Dependent Variable: Kinerja(Y)

UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,675 ^a	,456	,433	4,529

a. Predictors: (Constant), Turnover Intention(X2), Employee Retention(X1)

b. Dependent Variable: Kinerja(Y)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

UJI PARSIAL (T) Variabel X1 Terhadap Y

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error				
1 (Constant)	26,189	6,205			4,220	,000
Employee Retention(X1)	,470	,089	,604		5,304	,000

a. Dependent Variable: Kinerja(Y)

Variabel X2 Terhadap Y

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error				
1 (Constant)	46,273	3,051			15,168	,000
Turnover Intention(X2)	,561	,132	,520		4,262	,000

a. Dependent Variable: Kinerja(Y)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

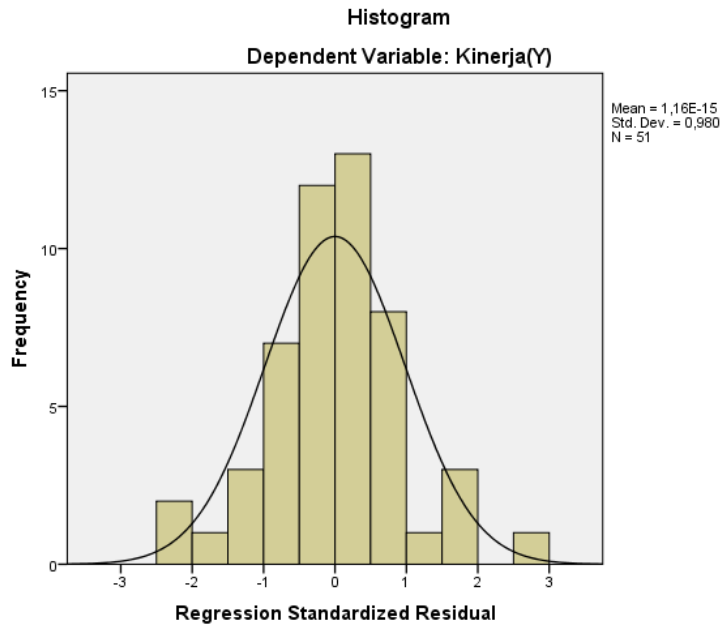


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

UJI ASUMSI KLASIK

NORMALITAS



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,43777071
Most Extreme Differences	Absolute	,113
	Positive	,095
	Negative	-,113
Kolmogorov-Smirnov Z		,810
Asymp. Sig. (2-tailed)		,529

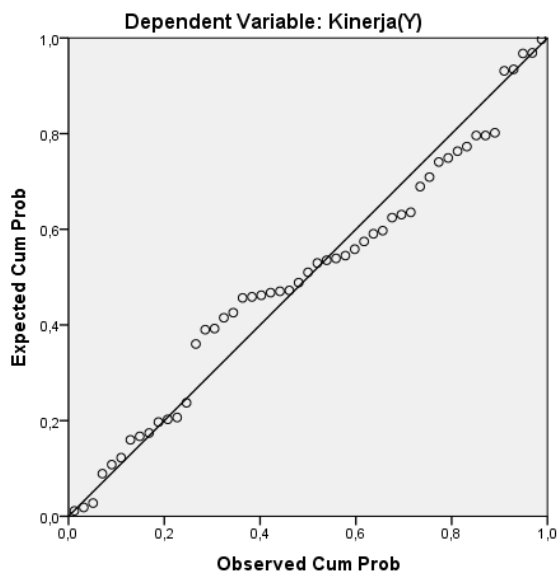
- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

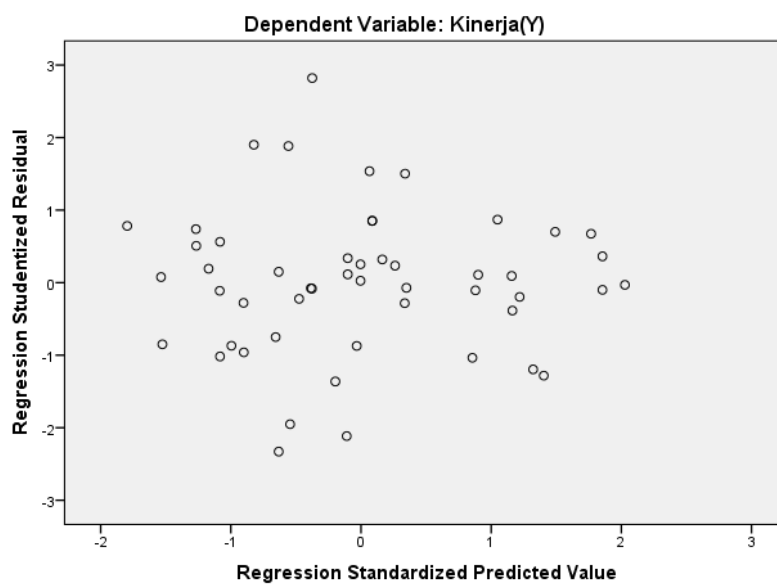
1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Uji Heterokedastisitas

Scatterplot



Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9,345	3,862		2,420	,019
1 Employee Retention(X1)	-,103	,060	-,263	-1,716	,093
Turnover Intention(X2)	,047	,083	,086	,559	,579

a. Dependent Variable: RES2

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, pennisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel r untuk df = 51 – 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412

89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UJI VALIDITAS

Kinerja Karyawan

Correlations

		Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Kinerja
Q1	Pearson Correlation	1	,388**	,605**	,526**	,629**	,413**	,339*	,335*	,093	,401**	,168	,295*	,283*	,187	,640**
	Sig. (2-tailed)		,005	,000	,000	,000	,003	,015	,016	,515	,004	,240	,036	,044	,188	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Q2	Pearson Correlation	,388**	1	,330*	,392**	,285*	,365**	,244	,331*	,229	,229	,334*	,196	,039	-,055	,519**
	Sig. (2-tailed)	,005		,018	,004	,043	,008	,085	,018	,105	,107	,017	,168	,785	,703	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Q3	Pearson Correlation	,605**	,330*	1	,490**	,516**	,485**	,288*	,169	,188	,408**	,218	,134	,235	,032	,577**
	Sig. (2-tailed)	,000	,018		,000	,000	,000	,040	,235	,187	,003	,125	,348	,097	,826	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Q4	Pearson Correlation	,526**	,392**	,490**	1	,471**	,454**	,210	,212	,151	,482**	,110	,166	,444**	,269	,596**
	Sig. (2-tailed)	,000	,004	,000		,000	,001	,139	,135	,290	,000	,444	,244	,001	,056	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Q5	Pearson Correlation	,629**	,285*	,516**	,471**	1	,390**	,553**	,419**	-,008	,487**	,271	,479**	,542**	,233	,726**
	Sig. (2-tailed)	,000	,043	,000	,000		,005	,000	,002	,955	,000	,055	,000	,000	,100	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Q6	Pearson Correlation	,413**	,365**	,485**	,454**	,390**	1	,463**	,427**	,496**	,524**	,402**	,322*	,287*	,263	,717**
	Sig. (2-tailed)	,003	,008	,000	,001	,005		,001	,002	,000	,000	,003	,021	,041	,062	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Q7	Pearson Correlation	,339*	,244	,288*	,210	,553**	,463**	1	,661**	,021	,554**	,503**	,659**	,299*	,387**	,747**
	Sig. (2-tailed)	,015	,085	,040	,139	,000	,001		,000	,883	,000	,000	,000	,033	,005	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Q8	Pearson Correlation	,335*	,331*	,169	,212	,419**	,427**	,661**	1	,007	,445**	,650**	,670**	,287*	,378**	,728**
	Sig. (2-tailed)	,016	,018	,235	,135	,002	,002	,000		,961	,001	,000	,000	,041	,006	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Q9	Pearson Correlation	,093	,229	,188	,151	-,008	,496**	,021	,007	1	,069	,278*	,056	-,100	,081	,281*
	Sig. (2-tailed)	,515	,105	,187	,290	,955	,000	,883	,961		,631	,048	,698	,483	,574	,046
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, p
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa



		Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Kinerja
© Hak cipta milik UIN Suska Riau	Q1 Pearson Correlation	,401**	,229	,408**	,482**	,487**	,524**	,554**	,445**	,069	1	,315*	,397**	,326*	,374**	,689**
	Sig. (2-tailed)	,004	,107	,003	,000	,000	,000	,000	,001	,631		,024	,004	,020	,007	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Q1	Pearson Correlation	,168	,334*	,218	,110	,271	,402**	,503**	,650**	,278*	,315*	1	,765**	,168	,241	,665**
	Sig. (2-tailed)	,240	,017	,125	,444	,055	,003	,000	,000	,048	,024		,000	,238	,088	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Q1	Pearson Correlation	,295*	,196	,134	,166	,479**	,322*	,659**	,670**	,056	,397**	,765**	1	,385**	,389**	,716**
	Sig. (2-tailed)	,036	,168	,348	,244	,000	,021	,000	,000	,698	,004	,000		,005	,005	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Q1	Pearson Correlation	,283*	,039	,235	,444**	,542**	,287*	,299*	,287*	-,100	,326*	,168	,385**	1	,388**	,509**
	Sig. (2-tailed)	,044	,785	,097	,001	,000	,041	,033	,041	,483	,020	,238	,005		,005	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Q1	Pearson Correlation	,187	-,055	,032	,269	,233	,263	,387**	,378**	,081	,374**	,241	,389**	,388**	1	,458**
	Sig. (2-tailed)	,188	,703	,826	,056	,100	,062	,005	,006	,574	,007	,088	,005	,005		,001
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y	Pearson Correlation	,640**	,519**	,577**	,596**	,726**	,717**	,747**	,728**	,281*	,689**	,665**	,716**	,509**	,458**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,046	,000	,000	,000	,000	,001	
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, p
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa





2. Employee Retention

Correlations

	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Employee Retention
Q1 Pearson Correlation	1	,611**	,412**	,336*	,261	,425**	,367**	,321*	,155	,523**	,330*	,325*	,383**	,250	,251	,265	,308*	,579**
Sig. (2-tailed)		,000	,003	,016	,064	,002	,008	,022	,277	,000	,018	,020	,006	,076	,076	,061	,028	,000
N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Q2 Pearson Correlation	,611**	1	,418**	,463**	,405**	,541**	,303*	,396**	,363**	,445**	,381**	,339*	,489**	,407**	,337*	,342*	,302*	,665**
Sig. (2-tailed)	,000		,002	,001	,003	,000	,031	,004	,009	,001	,006	,015	,000	,003	,015	,014	,031	,000
N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Q3 Pearson Correlation	,412**	,418**	1	,376**	,447**	,452**	,421**	,372**	,412**	,342*	,312*	,263	,275	,377**	,291*	,219	,252	,582**
Sig. (2-tailed)	,003	,002		,007	,001	,001	,002	,007	,003	,014	,026	,062	,050	,006	,038	,123	,075	,000
N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Q4 Pearson Correlation	,336*	,463**	,376**	1	,812**	,524**	,367**	,424**	,316*	,361**	,589**	,378**	,489**	,481**	,354*	,449**	,438**	,757**
Sig. (2-tailed)	,016	,001	,007		,000	,000	,008	,002	,024	,009	,000	,006	,000	,000	,011	,001	,001	,000
N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Q5 Pearson Correlation	,261	,405**	,447**	,812**	1	,523**	,397**	,473**	,404**	,377**	,533**	,327*	,467**	,498**	,347*	,407**	,427**	,753**
Sig. (2-tailed)	,064	,003	,001	,000		,000	,004	,000	,003	,006	,000	,019	,001	,000	,013	,003	,002	,000
N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Q6 Pearson Correlation	,425**	,541**	,452**	,524**	,523**	1	,320*	,389**	,478**	,542**	,487**	,592**	,449**	,406**	,444**	,422**	,511**	,763**
Sig. (2-tailed)	,002	,000	,001	,000	,000		,022	,005	,000	,000	,000	,000	,001	,003	,001	,002	,000	,000
N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Q7 Pearson Correlation	,367**	,303*	,421**	,367**	,397**	,320*	1	,582**	,505**	,372**	,426**	,296*	,334*	,253	,221	,242	,104	,591**
Sig. (2-tailed)	,008	,031	,002	,008	,004	,022		,000	,000	,007	,002	,035	,017	,074	,119	,088	,468	,000
N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Q8 Pearson Correlation	,321*	,396**	,372**	,424**	,473**	,389**	,582**	1	,701**	,376**	,315*	,343*	,224	,369**	,291*	,275	,176	,633**

2. Diarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

ebutkan sumber:
enyusunan laporan, p

Islamic Univ



	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Employee Retention
1. Dianggap mengutip sebagai hak cipta dilindungi undang-undang																		
Sig. (2-tailed)	,022	,004	,007	,002	,000	,005	,000		,000	,007	,024	,014	,115	,008	,038	,051	,217	,000
N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Pearson Correlation	,155	,363**	,412**	,316*	,404**	,478**	,505**	,701**	1	,411**	,353*	,255	,243	,328*	,445**	,390**	,230	,620**
Sig. (2-tailed)	,277	,009	,003	,024	,003	,000	,000	,000		,003	,011	,070	,086	,019	,001	,005	,105	,000
N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Pearson Correlation	,523**	,445**	,342*	,361**	,377**	,542**	,372**	,376**	,411**	1	,346*	,443**	,405**	,162	,363**	,271	,299*	,632**
Sig. (2-tailed)	,000	,001	,014	,009	,006	,000	,007	,007	,003		,013	,001	,003	,257	,009	,054	,033	,000
N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Pearson Correlation	,330*	,381**	,312*	,589**	,533**	,487**	,426**	,315*	,353*	,346*	1	,502**	,453**	,368**	,344*	,491**	,322*	,682**
Sig. (2-tailed)	,018	,006	,026	,000	,000	,000	,002	,024	,011	,013		,000	,001	,008	,013	,000	,021	,000
N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Pearson Correlation	,325*	,339*	,263	,378**	,327*	,592**	,296*	,343*	,255	,443**	,502**	1	,374**	,404**	,355*	,275	,423**	,614**
Sig. (2-tailed)	,020	,015	,062	,006	,019	,000	,035	,014	,070	,001	,000		,007	,003	,011	,051	,002	,000
N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Pearson Correlation	,383**	,489**	,275	,489**	,467**	,449**	,334*	,224	,243	,405**	,453**	,374**	1	,465**	,263	,409**	,332*	,634**
Sig. (2-tailed)	,006	,000	,050	,000	,001	,001	,017	,115	,086	,003	,001	,007		,001	,062	,003	,017	,000
N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Pearson Correlation	,250	,407**	,377**	,481**	,498**	,406**	,253	,369**	,328*	,162	,368**	,404**	,465**	1	,620**	,613**	,622**	,674**
Sig. (2-tailed)	,076	,003	,006	,000	,000	,003	,074	,008	,019	,257	,008	,003	,001		,000	,000	,000	,000
N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Pearson Correlation	,251	,337*	,291*	,354*	,347*	,444**	,221	,291*	,445**	,363**	,344*	,355*	,263	,620**	1	,808**	,729**	,653**
Sig. (2-tailed)	,076	,015	,038	,011	,013	,001	,119	,038	,001	,009	,013	,011	,062	,000		,000	,000	,000
N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Pearson Correlation	,265	,342*	,219	,449**	,407**	,422**	,242	,275	,390**	,271	,491**	,275	,409**	,613**	,808**	1	,722**	,671**
Sig. (2-tailed)	,061	,014	,123	,001	,003	,002	,088	,051	,005	,054	,000	,051	,003	,000	,000		,000	,000

2. Dianggap mengutip sebagai hak cipta dilindungi undang-undang

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penerbitan sumber:

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.



	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Employee Retention
1. Diarangi mengutip atau menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penerbitan buku, atau siaran pers. b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
2. Diarangi mengutip atau menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.	,308*	,302*	,252	,438**	,427**	,511**	,104	,176	,230	,299*	,322*	,423**	,332*	,622**	,729**	,722**	1	,637**
	,028	,031	,075	,001	,002	,000	,468	,217	,105	,033	,021	,002	,017	,000	,000	,000		,000
	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
	,579**	,665**	,582**	,757**	,753**	,763**	,591**	,633**	,620**	,632**	,682**	,614**	,634**	,674**	,653**	,671**	,637**	1
	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51

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

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

3. Turnover Intention

Correlations

	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Turnover Intention
Q1 Pearson Correlation	1	,458**	,609**	,408**	,529**	,634**	,387**	,768**
Sig. (2-tailed)		,001	,000	,003	,000	,000	,005	,000
N	51	51	51	51	51	51	51	51
Q2 Pearson Correlation	,458**	1	,534**	,517**	,364**	,307*	,382**	,668**
Sig. (2-tailed)	,001		,000	,000	,009	,028	,006	,000
N	51	51	51	51	51	51	51	51
Q3 Pearson Correlation	,609**	,534**	1	,409**	,501**	,664**	,525**	,798**
Sig. (2-tailed)	,000	,000		,003	,000	,000	,000	,000
N	51	51	51	51	51	51	51	51
Q4 Pearson Correlation	,408**	,517**	,409**	1	,650**	,423**	,547**	,744**
Sig. (2-tailed)	,003	,000	,003		,000	,002	,000	,000
N	51	51	51	51	51	51	51	51

2. Diarangi mengutip atau menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, p
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa

		Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	<i>Employee Retention</i>
Q5	Pearson Correlation	,529**	,364**	,501**	,650**	1	,445**	,694**	,796**
	Sig. (2-tailed)	,000	,009	,000	,000		,001	,000	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51
Q6	Pearson Correlation	,634**	,307*	,664**	,423**	,445**	1	,470**	,751**
	Sig. (2-tailed)	,000	,028	,000	,002	,001		,001	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51
Q7	Pearson Correlation	,387**	,382**	,525**	,547**	,694**	,470**	1	,757**
	Sig. (2-tailed)	,005	,006	,000	,000	,000	,001		,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51
X2	Pearson Correlation	,768**	,668**	,798**	,744**	,796**	,751**	,757**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	51	51	51	51	51	51	51	51

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

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





BIOGRAFI PENULIS

Nama **Heri Syaputra Siregar** tempat tanggal lahir Perawang, 17 Januari 1999. Anak pertama dari Ayahanda Syarifullah Siregar Dan Ibunda Lilis Suryani. Penulis mengawali pendidikan pada tahun 2004 masuk di TK Ummi Kalsum dan pada tahun 2005

melanjutkan pendidikan di SDN 013 Tulang, dan lulus pada tahun 2011. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di MTS Pondok Pesantren Dar El Hikmah pekanbaru dan lulus pada tahun 2014. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan di MA Pondok Pesantren Dar El Hikmah Pekanbaru dan dinyatakan lulus pada tahun 2017.

Pada tahun 2017 penulis melanjutkan pendidikan Stara Satu (S1) di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial tepatnya pada jurusan S1 Manajemen konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Penulis melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh *Employee Retention Dan Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan Devisi Boiler PT. Indah Kiat Pulp And Paper Tbk perawang Mill***”. Pada tanggal 13 Jnuari 2021 penulis mengikuti Ujian Seminar Proposal di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dan dinyatakan “LULUS”. Pada tanggal 08 juli 2021 penulis mengikuti ujian *Oral comprehensive* di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dan dinyatakan “LULUS” dan layak menyangdang gelar Sarjana Ekonomi.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.