



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 1993-2005

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Retensi dan Sistem Penempatan Pegawai terhadap Kinerja Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Makassar

Nur Husnita Sari, Syarifuddin Sulaeman, Zalkha Soraya
Prodi Manajemen, FEB, Universitas Muhammadiyah Makassar
nurhusnitasari02@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh retensi pegawai dan sistem penempatan pegawai terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Makassar. Retensi pegawai dan penempatan pegawai merupakan dua aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berperan dalam menjaga stabilitas organisasi serta meningkatkan kinerja pegawai. Tingginya tingkat retensi dan kesesuaian penempatan pegawai diharapkan mampu mendorong pegawai untuk bekerja optimal dan berkontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 57 orang pegawai yang dipilih sebagai sampel penelitian. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan indikator variabel penelitian. Selain kuesioner, teknik pengumpulan data juga dilakukan melalui observasi dan dokumentasi guna mendukung kelengkapan data penelitian. Sumber data yang digunakan meliputi data primer dan data sekunder. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel retensi pegawai, sistem penempatan pegawai, dan kinerja pegawai. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda serta pengujian hipotesis melalui uji t, yang diolah dengan bantuan aplikasi Statistical Package for the Social Science (SPSS) versi 27. Hasil penelitian menunjukkan retensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, sistem penempatan pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan semakin baik upaya organisasi dalam mempertahankan pegawai dan menempatkan pegawai sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Oleh karena itu, organisasi diharapkan dapat memperhatikan kebijakan retensi dan sistem penempatan pegawai secara berkelanjutan guna meningkatkan kinerja dan efektivitas organisasi.

Kata kunci: Retensi Pegawai, Sistem Penempatan Pegawai, Kinerja Pegawai.

1. Latar Belakang

Kinerja pegawai merupakan faktor penting yang mempengaruhi kesuksesan suatu organisasi. Kinerja yang optimal tidak hanya berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga menciptakan suasana kerja yang produktif dan positif. Berdasarkan penelitian Goh dan Ryan (2020), organisasi dengan pegawai yang memiliki kinerja tinggi cenderung memiliki tingkat kepuasan pelanggan yang lebih baik, serta mampu bersaing lebih efektif di pasar. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai memengaruhi hasil individu dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Statistik menunjukkan bahwa organisasi yang fokus pada peningkatan kinerja pegawai dapat mengalami peningkatan produktivitas hingga 20% (Bakker & Demerouti, 2017). Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Kinerja pegawai juga sangat berkaitan dengan motivasi dan kepuasan kerja, yang merupakan indikator penting bagi retensi pegawai. Penelitian Kahn (2018) menunjukkan bahwa pegawai yang merasa dihargai dan diberi kesempatan untuk berkembang biasanya menunjukkan kinerja yang lebih baik, pengukuran kinerja pegawai harus dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan. Hal ini dapat mencakup penilaian kinerja tahunan, umpan balik dari rekan kerja, dan pengembangan rencana karir. Dengan pengukuran yang tepat, organisasi dapat mengidentifikasi pegawai yang berkinerja baik dan memberikan penghargaan yang layak, sehingga mendorong pegawai lainnya untuk meningkatkan kinerja mereka.

Retensi pegawai merupakan tantangan besar yang dihadapi oleh banyak organisasi saat ini. Gallup (2021) menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat retensi pegawai, semakin tinggi pula kinerja organisasi. Pegawai yang

tetap bertahan dalam organisasi untuk waktu yang lebih lama biasanya memiliki pemahaman yang lebih baik tentang budaya organisasi, proses kerja, dan tujuan jangka panjang, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja mereka. Penelitian Allen et al. (2019) menunjukkan bahwa organisasi dengan tingkat retensi pegawai yang tinggi dapat mengurangi biaya rekrutmen dan pelatihan, serta meningkatkan produktivitas.

Retensi pegawai juga berhubungan erat dengan kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi. Pegawai yang merasa dihargai dan diberikan kesempatan untuk berkembang lebih cenderung untuk tetap bertahan di dalam organisasi.

Pengembangan program pelatihan dan pengembangan karir yang tepat juga dapat meningkatkan retensi pegawai. Program ini tidak hanya meningkatkan keterampilan pegawai tetapi juga menunjukkan bahwa organisasi berinvestasi dalam pengembangan mereka. Penelitian Noe (2021) menunjukkan bahwa pegawai yang mengikuti program pelatihan cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dan lebih berpotensi untuk bertahan di organisasi. Oleh karena itu, manajemen perlu mengidentifikasi kebutuhan pengembangan pegawai dan menyediakan sumber daya yang diperlukan.

Sistem penempatan pegawai adalah proses dimana pegawai ditempatkan di posisi yang sesuai dengan keterampilan, pengalaman, dan minat mereka. Penempatan yang tepat dapat meningkatkan kinerja pegawai, karena mereka akan lebih termotivasi dan produktif dalam pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan mereka. Menurut penelitian oleh Judge dan Bono (2019), pegawai yang ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan keterampilan mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan mereka yang ditempatkan pada posisi yang tidak sesuai.

Sistem penempatan yang baik juga dapat mengurangi tingkat turnover pegawai. Penelitian oleh Hom et al. (2020) menunjukkan bahwa pegawai yang merasa bahwa mereka ditempatkan pada posisi yang sesuai lebih cenderung merasa puas dengan pekerjaan mereka dan lebih mungkin untuk bertahan di organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa penempatan yang tepat tidak hanya berpengaruh pada kinerja individu tetapi juga berkontribusi pada retensi pegawai.

Dalam praktiknya, manajemen perlu menggunakan berbagai metode untuk memastikan penempatan pegawai yang efektif. Metode ini bisa berupa wawancara mendalam, penilaian keterampilan, serta tes psikologis. Penelitian Barrick dan Mount (2021) menunjukkan bahwa penggunaan metode penilaian yang tepat dapat meningkatkan akurasi penempatan pegawai, yang pada gilirannya memberikan dampak positif terhadap kinerja mereka. Oleh karena itu, organisasi perlu mengembangkan sistem penempatan yang komprehensif dan berbasis data.

Secara keseluruhan, pengaruh retensi pegawai dan sistem penempatan terhadap kinerja adalah isu yang kompleks dan saling berhubungan. Organisasi perlu memahami hubungan antara ketiga faktor ini untuk mengembangkan strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengeksplorasi cara-cara inovatif dalam mengelola retensi dan penempatan pegawai, serta dampaknya terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

Fenomena di tempat penelitian saat ini menunjukkan bahwa retensi pegawai dan sistem penempatan pegawai memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja organisasi. Di tengah persaingan yang semakin ketat, perusahaan dituntut tidak hanya untuk merekrut talenta terbaik, tetapi juga untuk mempertahankan mereka agar tetap produktif dan memberikan kontribusi yang maksimal. Berdasarkan laporan Gallup (2020), perusahaan dengan tingkat retensi pegawai yang tinggi umumnya menunjukkan produktivitas yang lebih baik, serta hasil yang lebih menguntungkan, dibandingkan dengan perusahaan yang menghadapi tingkat turnover yang tinggi. Data ini mengindikasikan bahwa menjaga pegawai berkualitas menjadi kunci untuk mencapai kinerja yang optimal. Dengan mempertimbangkan berbagai faktor ini, penelitian lebih lanjut tentang Pengaruh Retensi Dan Sistem Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Karyawan Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Utama Makassar Penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai strategi yang dapat diterapkan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan, pada gilirannya, mendorong peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

2. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:7) penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Tujuan penelitian kuantitatif adalah untuk mengembangkan model matematis, Dimana penelitian ini tidak sekedar menggunakan teori yang diambil dari kajian literatur atau teori saja, tetapi juga penting sekali untuk membangun hipotesis yang memiliki keterhubungan dengan fenomena alam yang akan diteliti. Pada penelitian ini penulis ingin menguji apakah terdapat Pengaruh Retensi Dan Sistem Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Utama Makassar. Penelitian Ini dilakukan di Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Utama Makassar, Jl. Madura No. 1 Makassar, Kota Makassar Sulawesi Selatan. Penelitian ini dilaksanakan selama dua bulan dimulai dari Februari s.d Maret 2025.

3. Hasil dan Diskusi

Penelitian ini menguraikan tentang pengaruh retensi dan sistem penempatan pegawai terhadap kinerja karyawan kesyahbandaran dan otoritas pelabuhan utama Makassar. Hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh retensi dan sistem penempatan pegawai terhadap kinerja karyawan.

3.1. Analisis karakteristik responden

Karakteristik responden dapat diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 57 orang responden sebagai sampel penelitian. Gambaran tentang karakteristik responden yang diperoleh dari identitas responden yang meliputi penggolongan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama bekerja, dan jabatan yakni sebagai berikut.

a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Berikut ini merupakan data responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	42	74%
Perempuan	15	26%
Jumlah	57	100%

Sumber: data primer (kuesioner) 2025

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 42 orang dengan persentase sebesar 74% sedangkan responden dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 15 orang dengan persentase sebesar 26%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jumlah responden laki-laki lebih banyak dibanding reponden perempuan.

b. Karakteristik responden berdasarkan usia

Berikut ini merupakan data responden berdasarkan usia.

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
< 21 Tahun	0	0%
21 – 30 Tahun	14	25%
31 – 40 Tahun	24	42%
> 40 Tahun	19	33%
Jumlah	57	100%

Sumber: data primer (kuesioner) 2025

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa tidak ada responden yang berusia dibawah 21 tahun, adapun responden yang berusia 21 – 30 tahun berjumlah 14 orang dengan persentase sebesar 25%, sedangkan responden yang berusia 31 – 40 tahun berjumlah 24 orang dengan persentase sebesar 42%, dan responden yang berusia diatas 40 tahun berjumlah 19 orang dengan persentase sebesar 33%. Maka dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa jumlah responden terbanyak dalam kategori usia yaitu usia 31 – 40 tahun sebanyak 24 orang (42%).

c. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

Berikut ini merupakan data responden berdasarkan pendidikan terakhir.

Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
SMA/Sederajat	7	12%
Diploma	14	25%
S1	24	42%
S2	8	14%
S3	4	7%
Jumlah	57	100%

Sumber: data primer (kuesioner) 2025

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden dengan tingkat pendidikan terakhir SMA/Sederajat berjumlah 7 orang dengan persentase sebesar 12%, responden dengan pendidikan terakhir Diploma berjumlah 14 orang dengan persentase sebesar 25%, responden dengan pendidikan terakhir S1 berjumlah 24 orang dengan persentase sebesar 42%, responden dengan pendidikan terakhir S2 berjumlah 8 orang dengan persentase sebesar 14%. Dan responden dengan pendidikan terakhir S3 berjumlah 4 orang dengan persentase sebesar 7%. Maka dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak dalam kategori pendidikan terakhir yaitu S1 berjumlah 24 orang (42%).

d. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

Berikut ini merupakan data responden berdasarkan lama bekerja.

Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
< 5 Tahun	15	26%
6 – 10 Tahun	27	48%
> 10 Tahun	15	26%
Total	57	100%

Sumber: data primer (kuesioner) 2025

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa responden dengan lama bekerja dibawah 5 tahun berjumlah 15 orang dengan persentase sebesar 26%, responden dengan lama bekerja 6 – 10 tahun berjumlah 27 orang dengan persentase sebesar 48%, dan responden dengan lama bekerja diatas 10 tahun berjumlah 15 orang dengan persentase sebesar 26%. Maka dapat disimpulkan bahwa jumlah responden terbanyak dalam kategori lama bekerja yaitu 6 – 10 tahun berjumlah 27 orang (48%).

e. Karakteristik responden berdasarkan jabatan

Berikut ini merupakan data responden berdasarkan jabatan.

Tabel 4.5 Responden Berdasarkan Jabatan

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
Manajer	2	4%
Staf	55	96%
Total	57	100%

Sumber: data primer (kuesioner) 2025

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan bahwa responden dengan jabatan manajer berjumlah 2 orang dengan persentase sebesar 4%, dan responden dengan jabatan sebagai staf berjumlah 55 orang dengan persentase sebesar 96%. Maka dapat disimpulkan bahwa jumlah responden terbanyak dalam kategori jabatan yaitu staf berjumlah 55 orang (96%).

3.2. Analisis deskriptif variabel

Analisis deskriptif variabel merupakan salah satu fase yang paling penting dalam analisis data statistik. Hal ini dapat memberi kesimpulan tentang distribusi data penelitian, dapat membantu mendeteksi kesalahan dan outlier, memungkinkan peneliti melihat pola antar variabel, serta dapat mempersiapkan peneliti dalam analisis statistik di masa depan.

a. Data frekuensi variable retensi pegawai (X1)

Tabel 4.6 Distribusi Variabel Retensi Pegawai (X1)

Skala Pengukuran													
Indikator	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		Total		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	0	0.0	0	0.0	3	5.3	25	43.9	29	50.9	57	100.0	4.45
X1.2	0	0.0	1	1.8	4	7.0	36	63.2	16	28.1	57	100.0	4.17
X1.3	0	0.0	1	1.8	2	3.5	34	59.6	20	35.1	57	100.0	4.28
X1.4	0	0.0	4	7.0	7	12.3	25	43.9	21	36.8	57	100.0	4.10
X1.5	0	0.0	0	0.0	1	1.8	35	61.4	21	36.8	57	100.0	4.35
Nilai Rata-Rata													4.27

Sumber: olah data primer (kuesioner), 2025

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh pada tabel 4.6 dapat dilihat bahwa variabel Retensi Pegawai (X1) yang terdiri dari 5 pernyataan, dan yang memiliki mean tertinggi yaitu X1.1 dengan pernyataan “Saya merasa perusahaan memberikan peluang pengembangan karir yang baik”, dengan angka yang dicapai yaitu 4,45, sedangkan yang memiliki mean terendah yaitu X1.4 dengan pernyataan “Saya merasa dihargai dan diakui atas kontribusi saya diperusahaan ini”, dengan angka yang dicapai 4,10. Maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel Retensi Pegawai (X1) mendapat respon yang baik dengan perolehan nilai rata-rata 4,27.

b. Data frekuensi variabel sistem penempatan pegawai (X2)

Tabel 4.7 Distribusi Variabel Sistem Penempatan Pegawai (X2)

Skala Pengukuran													
Indikator	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		Total		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	0	0.0	0	0.0	1	1.8	20	35.1	36	63.2	68	100.0	4.61
X2.2	0	0.0	0	0.0	1	1.8	17	29.8	39	68.4	68	100.0	4.66
X2.3	0	0.0	1	1.8	3	5.3	14	24.6	39	68.4	68	100.0	4.59
X2.4	0	0.0	0	0.0	5	8.8	25	43.9	27	47.4	68	100.0	4.38
X2.5	0	0.0	0	0.0	3	5.3	23	40.4	31	54.4	68	100.0	4.49
Nilai Rata-Rata													4.55

Sumber: olah data primer (kuesioner), 2025

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh pada tabel 4.7 dapat dilihat bahwa variabel Sistem Penempatan Pegawai (X2) yang terdiri dari 5 pertanyaan, dan yang memiliki mean tertinggi yaitu X2.2 dengan pernyataan “Proses penempatan pegawai dilakukan secara adil dan transparan”, dengan angka yang dicapai 4,66, sedangkan yang memiliki mean terendah yaitu X2.4 dengan pernyataan “Saya merasa penempatan kerja saya meningkatkan produktivitas dan kinerja saya”, dengan angka yang dicapai 4,38. Maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel sistem penempatan pegawai mendapat respon yang baik dengan perolehan nilai rata-rata 4,55.

c. Data frekuensi variabel kinerja pegawai (Y)

Tabel 4.8 Distribusi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Skala Pengukuran													
Indikator	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		Total		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y.1	0	0.0	0	0.0	1	1.8	27	47.4	29	50.9	68	100.0	4.49
Y.2	0	0.0	0	0.0	1	1.8	28	49.1	28	49.1	68	100.0	4.47
Y.3	0	0.0	0	0.0	4	7.0	24	42.1	29	50.9	68	100.0	4.43
Y.4	0	0.0	1	1.8	1	1.8	25	43.9	30	52.6	68	100.0	4.47
Y.5	0	0.0	0	0.0	0	0.0	23	40.4	34	59.6	68	100.0	4.59
Nilai Rata-Rata													4.49

Sumber: olah data primer (kuesioner), 2025

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh pada tabel 4.8 dapat dilihat bahwa variabel kinerja pegawai yang terdiri dari 5 pertanyaan, dan yang memiliki mean tertinggi yaitu Y.5 dengan pernyataan “Kinerja saya berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Makassar”, dengan angka yang dicapai 4,59, sedangkan yang memiliki mean terendah yaitu Y.3 dengan pernyataan “Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan organisasi” dengan angka yang dicapai 4,43. Maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel Kinerja mendapat respon yang baik dengan perolehan nilai rata-rata 4,49.

3.3. Analisis data

a. Uji kualitas data

Dalam memperoleh pengumpulan data harus melalui prosedur yang menggunakan uji validitas dan reabilitas untuk menggunakan kuesioner yang digunakan.

1) Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data dari responden atau sampel penelitian. Dalam menggunakan hasil penelitian agar valid dan reliabel haruslah memiliki syarat mutlak seperti mengetahui bagaimana tingkat ketepatan instrument yang digunakan dan haruslah dicari nilai r tabel dan r hasil dengan program SPSS. Adapun nilai r tabel atau $df = (N-2) = 57 - 2 = 55 = 0,261$. Hasil uji validitas secara lengkap diuraikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Corrected item total correlation	r-tabel	Ket.
Reward (X1)	X1.1	0.587	0.261	Valid
	X1.2	0.597	0.261	Valid
	X1.3	0.791	0.261	Valid
	X1.4	0.686	0.261	Valid
	X1.5	0.636	0.261	Valid
Motivasi (X2)	X2.1	0.760	0.261	Valid
	X2.2	0.659	0.261	Valid
	X2.3	0.701	0.261	Valid
	X2.4	0.773	0.261	Valid
	X2.5	0.612	0.261	Valid
Kinerja (Y)	Y.1	0.617	0.261	Valid
	Y.2	0.663	0.261	Valid
	Y.3	0.646	0.261	Valid
	Y.4	0.597	0.261	Valid
	Y.5	0.694	0.261	Valid

Sumber: Output SPSS Versi 27, 2025

Berdasarkan tabel uji validitas variable Retensi Pegawai (X1) diatas, maka pada taraf signifikan 5% dengan nilai r tabel atau $df = N-2 = 57 - 2 = 55 = 0,261$, dapat terlihat bahwa semua variabel memenuhi syarat atau dapat dikatakan valid.

2) Uji reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu objek atau kuesioner yang merupakan indikator atau variabel. Objek atau variabel yang diukur untuk sebuah penelitian harus mempunyai hasil data yang reliabel dan dapat dipercaya. Uji reliabilitas menggunakan konsisten interval menghitung koefisien alpha ($\bar{\alpha}$). Jadi jika nilai $\bar{\alpha} > 0,60$, maka seluruh butir pertanyaan adalah reliabel. Dengan kata lain instrumen layak dan dapat digunakan. (Ghozali, 2006: 133) dalam jurnal (Nurusshobakh, 2017). Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Retensi Pegawai (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.661	5

Sumber: Output SPSS Versi 27, 2025

Berdasarkan Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Retensi Pegawai (X1) di atas, dapat dilihat bahwa hasil cronbach,s alpha menunjukkan nilai $\bar{\alpha} > 0,60$ yaitu dengan nilai sebesar 0,661, maka hasil uji reliabilitas Retensi Pegawai (X1) dinyatakan reliabel.

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Sistem Penempatan Pegawai (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.736	5

Sumber: Output SPSS Versi 27, 2025

Berdasarkan Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Sistem Penempatan Pegawai (X2) di atas, dapat dilihat bahwa hasil cronbach,s alpha menunjukkan nilai $\bar{\alpha} > 0,60$ yaitu dengan nilai sebesar 0,736, maka hasil uji reliabilitas Sistem Penempatan Pegawai (X2) dinyatakan reliabel.

Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.636	5

Sumber: Output SPSS Versi 27, 2025

Berdasarkan Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y) di atas, dapat dilihat bahwa hasil cronbach,s alpha menunjukkan nilai $\bar{\alpha} > 0,60$ yaitu dengan nilai sebesar 0,636, maka hasil uji reliabilitas Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan reliabel.

b. Uji asumsi klasik

1) Uji normalitas

Uji normalitas variabel dikatakan normal apabila nilai tingkat signifikasinya $> 0,05$, begitupun sebaliknya jika nilai tingkat signifikasiya $< 0,05$ maka uji normalitas variabel tersebut dinyatakan tidak normal.

Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		0.0000000
	Std. Deviation		1.64151021
Most Extreme Differences	Absolute		0.116
	Positive		0.061
	Negative		-0.116
Test Statistic			0.116
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			0.053
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^c	Sig.		0.050
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0.044
		Upper Bound	0.055

Sumber: Output SPSS Versi 27, 2025

Berdasarkan Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas di atas, dapat dilihat bahwa hasil nilai signifikan menunjukkan nilai lebih besar dari 0,05 yaitu dengan nilai sebesar 0,053, maka dapat disimpulkan bahwa hasil uji normalitas dinyatakan normal.

2) Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menunjukkan bahwa diantara variabel independen (X) tidak terjadi korelasi atau terjadi masalah multikolinearitas. Untuk mengetahui terjadi atau tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai tolerance dan VIF, jika nilai tolerance diatas 0,1 dan VIF dibawah 10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4.14 berikut :

Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.440	2.919		4.262	<0.001		
	Reward	0.221	0.108	0.262	2.035	0.047	0.917	1.090
	Motivasi	0.234	0.112	0.268	2.086	0.042	0.917	1.090

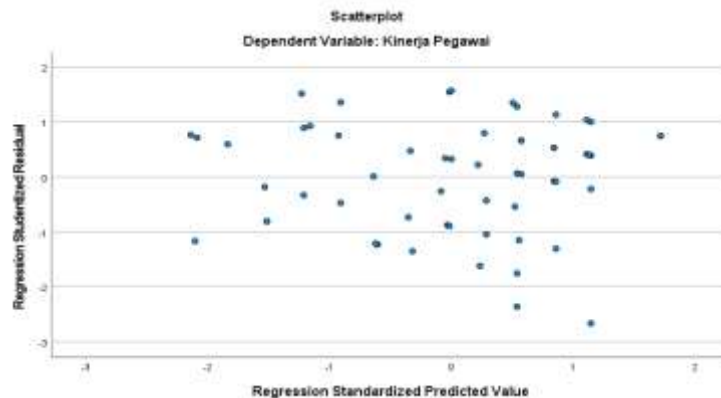
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS Versi 27, 2025

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa masing-masing variabel menunjukkan nilai tolerance diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10. Maka dapat disimpulkan bahwa antara variable retensi pegawai dan sistem penempatan pegawai tidak terjadi multikolinearitas.

3) Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menurut Imam Ghozali (2011:139) dalam (Rahmat, 2021) bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas jika tidak ada pola yang jelas (bergelombang, melebar kemudian menyempit) pada gambar scatterplot serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Adapun hasil uji heteroskedastisitas sebagai berikut:



Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas
 Sumber: Scatterplot SPSS Versi 27, 2025

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas diatas, dapat dilihat bahwa terlihat titik-titik pada gambar diatas secara acak atau random, tidak bergelombang ataupun menyempit dan titik berada diatas dan dibawah angka nol. Dengan demikian tidak ada gejala heteroskedastisitas.

c. Analisis regresi linear berganda

Tabel 4.15 Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.440	2.919		4.262	<0.001
	Reward	0.221	0.108	0.262	2.035	0.047
	Motivasi	0.234	0.112	0.268	2.086	0.042

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS Versi 27, 2025

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh hasil persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + e$$

$$Y = 12,440 + 0,221 + 0,234 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta kinerja pegawai (Y) sebesar 12,440 artinya jika nilai variabel retensi pegawai (X1) dan sistem penempatan pegawai (X2) sama atau tetap, maka kinerja pegawai adalah sebesar 12,440.
2. Koefisien regresi variabel retensi pegawai (X1) adalah 0,221, artinya jika variabel retensi pegawai meningkat sebesar 1%, maka kinerja pegawai (Y) juga akan meningkat sebesar 0,221 (22,1%) dan sebaliknya.
3. Koefisien regresi variabel sistem penempatan pegawai (X2) adalah 0,234, artinya jika variabel motivasi meningkat sebesar 1%, maka kinerja pegawai (Y) juga akan meningkat sebesar sebesar 0,234 (23,4%).
4. Standar error (e) menunjukkan tingkat kesalahan pengganggu.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa retensi pegawai (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y), dan sistem penempatan pegawai (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

d. Analisis koefisien determinasi (R2)

Koefisien determinasi (R Square) dalam penelitian ini berfungsi untuk mengetahui besarnya persentase dari kinerja pegawai yang dapat diprediksi dengan variabel independen (retensi pegawai dan sistem penempatan pegawai) (Nurusshobakh, 2017).

Tabel 4.16 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.425 ^a	0.181	0.151	1.67163

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Reward

Sumber: Output SPSS Versi 27, 2025

Berdasarkan tabel diatas tersebut, nilai R Square sebesar 0,181 (18,1%), artinya variabel retensi pegawai (X1) dan sistem penempatan pegawai (X2) dalam mempengaruhi variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 18,1%, sedangkan sisanya 81,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

e. Uji hipotesis

1) Uji parsial (uji t)

Uji parsial (uji t) dapat dilakukan dengan melihat nilai signifikansi untuk melihat pengaruh independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Jika nilai sig < 0.05 (5%), maka pengaruh variabel X berpengaruh secara parsial terhadap variabel Y secara signifikan. Dapat juga dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Apabila t hitung lebih besar dari t tabel, maka dikatakan bahwa pengaruhnya signifikan. T tabel dicari dengan cara melihat dari nilai signifikansi 5%, yaitu pada baris n – jumlah variabel independen (X), yang dimana n adalah jumlah sampel.

Tabel 4.17 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.440	2.919		4.262	<0.001
	Reward	0.221	0.108	0.262	2.035	0.047
	Motivasi	0.234	0.112	0.268	2.086	0.042

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS Versi 27, 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa koefisiensi variable Retensi Pegawai (X1) ialah 0,262, artinya pengaruh Retensi Pegawai (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) ialah positif, kemudian nilai signifikansi ialah 0,047 < 0,05, maka dapat diartikan berpengaruh signifikan. Kemudian dapat dilihat dari nilai t hitung Retensi Pegawai (X1) ialah 2,035, yang dimana diketahui t tabel untuk jumlah data 57 dengan 2 variabel independen (X) ialah $df = n - k = 57 - 2 = 55 = 2,004$. Maka t hitung Retensi Pegawai (X1) ialah $2,035 > 2,004$, artinya berpengaruh signifikan. Dan koefisiensi variabel Sistem Penempatan Pegawai (X2) ialah 0,268, artinya pengaruh Sistem Penempatan Pegawai (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) ialah positif, kemudian nilai signifikansi ialah 0.042 < 0.05, maka dapat diartikan berpengaruh signifikan. Dan dapat dilihat dari nilai t hitung Sistem Penempatan Pegawai (X2) ialah $2,086 > 2,004$, artinya berpengaruh signifikan. Maka Retensi Pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Makassar. Dan Sistem Penempatan Pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Makassar. Maka H1 dan H2 diterima.

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui pengaruh Retensi Pegawai (X1) dan Sistem Penempatan Pegawai (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Makassar. Berdasarkan hasil uji yang dilakukan dari hasil pengisian kuesioner pada 57 responden, yang diantaranya laki-laki berjumlah 42 orang dan perempuan berjumlah 15 orang dengan usia 21 hingga diatas 40 tahun, bekerja sebagai pegawai Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Makassar.

1. Pengaruh Retensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Makassar

Dari hasil olah data yang diperoleh dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap variabel Retensi Pegawai (X1) mendapat respon yang baik. Dimana kriteria penilaian dari 5 pernyataan pada variabel Retensi Pegawai (X1) mendapat nilai rata-rata skor 4,27.

Indikator persentase tertinggi pada variabel Retensi Pegawai ini berada pada pernyataan X1.1, “Saya merasa perusahaan memberikan peluang pengembangan karir yang baik”. Hal ini dikarenakan bahwa pegawai yang memiliki kinerja yang baik maka perusahaan akan memberikan peluang dalam mengembangkan karir pegawai dengan sangat baik. Sedangkan indikator dengan persentase terendah pada variabel Retensi Pegawai berada pada pernyataan X1.4, “Saya merasa dihargai dan diakui atas kontribusi saya diperusahaan ini”. Hal ini dikarenakan perusahaan masih kurang memperhatikan pegawai yang memberikan banyak kontribusi terhadap perusahaan.

Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan, dapat menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat diartikan bahwa retensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Makassar. (Hipotesis 1 diterima)

Retensi pegawai memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Makassar, makna positif tersebut ialah jika perusahaan melakukan usaha dalam mempertahankan pegawai dengan memberikan kenyamanan, kepuasan dan penghargaan kepada pegawai secara efektif dan mengandalkan apa yang sudah dilakukan pegawai untuk prestasi perusahaan maka akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut dan mempengaruhinya, namun jika perusahaan tidak memberikan usaha atau perhatian apapun terhadap pegawai dan tidak menghargai hasil usaha pegawai maka kinerja pegawai akan menurun.

Makna positif pada retensi pegawai ini ialah semakin tinggi usaha, perhatian atau apresiasi yang diberikan perusahaan untuk pegawai maka akan meningkatkan dan mempengaruhi kinerja tersebut. Namun jika retensi terhadap pegawai yang diberikan oleh perusahaan itu tidak ada maka tingkat semangat kerja pegawai akan menurun dan mempengaruhi semangat bekerjanya.

Berdasarkan fakta lapangan pada perusahaan yang diteliti menunjukkan bahwa retensi pegawai, terkhusus pada peluang pengembangan karir dan penghargaan yang sesuai dengan kinerja yang diberikan, dapat memotivasi pegawai untuk semangat dalam bekerja. Retensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Sistem Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Makassar

Hasil olah data yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel Sistem Penempatan Pegawai (X2) mendapat respon yang baik. Dimana kriteria penilaian dari 5 pernyataan pada variabel Sistem Penempatan Pegawai (X2) mendapat nilai rata-rata skor 4,55.

Indikator persentase tertinggi pada variabel Sistem Penempatan Pegawai ini berada pada pernyataan X2.2 dengan pernyataan "Proses penempatan pegawai dilakukan secara adil dan transparan". Hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu merasa tenang dan aman karena adanya jaminan penempatan pegawai yang adil dan transparan yang diberikan dari perusahaan kepada pegawai. Sedangkan indikator dengan persentase terendah pada variabel Sistem Penempatan Pegawai berada pada pernyataan X2.4 dengan pernyataan "Saya merasa penempatan kerja saya meningkatkan produktivitas dan kinerja saya". Hal ini dikarenakan dalam sistem penempatan pegawai melakukan riset terlebih dahulu agar pegawai mendapatkan tempat yang sesuai dengan keinginan dan harapan pegawai sehingga pegawai dapat menyesuaikan diri dengan tempat yang diberikan agar tetap merasa nyaman.

Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan, dapat menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat diartikan bahwa Sistem Penempatan Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Makassar. (Hipotesis 2 diterima).

Berdasarkan fakta lapangan pada perusahaan yang diteliti menunjukkan bahwa sistem penempatan pegawai, terkhusus pada proses penempatan pegawai yang dilakukan secara adil dan transparan, sehingga pegawai merasa bahwa penempatan kerja pegawai dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja mereka, dan dapat memotivasi pegawai untuk semangat dalam bekerja.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian data dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa retensi pegawai dan sistem penempatan pegawai memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial retensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis pertama (H1) dinyatakan diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa upaya organisasi dalam mempertahankan pegawai melalui pemberian kenyamanan, kepuasan, dan perlakuan yang adil mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai.

Selain itu, sistem penempatan pegawai juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis kedua (H2) dinyatakan diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa kesesuaian antara kemampuan, keahlian, dan penempatan kerja pegawai berkontribusi secara nyata terhadap peningkatan kinerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak terlepas dari strategi retensi yang efektif serta penerapan sistem penempatan pegawai yang tepat dan berkelanjutan.

Referensi

- [1] Allen, D. G., Bryant, P. C., & Vardaman, J. M. (2019). Retaining talent: Replacing misconceptions with evidence-based strategies. *Academy of Management Perspectives*, 33(4), 395–417.
- [2] Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285.
- [3] Barrick, M. R., & Mount, M. K. (2021). The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 74(1), 1–29.
- [4] Gallup. (2020). *State of the global workplace report*. Washington, DC: Gallup Press.
- [5] Gallup. (2021). *Employee retention and performance report*. Washington, DC: Gallup Press.
- [6] Ghozali, I. (2006). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [7] Ghozali, I. (2011). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [8] Goh, K. L., & Ryan, P. (2020). Human resource practices and employee performance: Evidence from organizations. *International Journal of Human Resource Management*, 31(10), 1275–1295.
- [9] Hom, P. W., Lee, T. W., Shaw, J. D., & Hausknecht, J. P. (2020). One hundred years of employee turnover theory and research. *Journal of Applied Psychology*, 105(6), 530–545.
- [10] Judge, T. A., & Bono, J. E. (2019). Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 104(3), 373–395.
- [11] Kahn, W. A. (2018). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 61(4), 692–724.
- [12] Noe, R. A. (2021). *Employee training and development* (8th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- [13] Nursshobakh. (2017). Analisis pengaruh variabel sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(2), 45–56.
- [14] Rahmat. (2021). Analisis uji asumsi klasik pada model regresi linear berganda. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 6(1), 32–41.
- [15] Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.