E-ISSN 3064-2191
JURNAL
EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS, DAN AKUNTANSI

Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karier Terhadap Retensi Perangkat Desa Di Kecamatan Air Periukan Kabupaten Seluma

The Effect Of Compensation, Workenvironment, And Career Development On Village Office Retention In Air Periukan District, Seluma Regency

Agustio Diwangkara [1)]; Sulisti Afriani [2)]; Herlin [3)]
[1,2,3)] Universitas Dehasen Bengkulu
Email: [1)] diwangputrapagarutak@gmail.com

How to Cite :
Diwangkara, A., Afriani, S., Herlin. (2025). The Effect Of Compensation, Workenvironment, And Career Development On Village Office Retention In Air Periukan District, Seluma Regency. Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi 2(1).

ARTICLE HISTORY
Received [25 September 2025]
Revised [26 Oktober 2025]
Accepted [28 Oktober 2025]

KEYWORDS
Compensation, Work Environment and Career Development.

This is an open access article under the CC–BY-SA license

ABSTRAK

Kompensasi adalah jenis imbalan yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi kepada karyawan sebagai bentuk penggantian atas kontribusi mereka. Lingkungan Kerja adalah semua hal yang ada di sekitar pegawai dan dapat berdampak pada mereka saat melaksanakan pekerjaan. Pengembangan Karier adalah proses untuk meningkatkan keterampilan seseorang agar dapat meraih tujuan karier yang lebih tinggi. Retensi Karyawan adalah strategi yang dilakukan oleh organisasi untuk memastikan karyawan tetap bertahan dan bekerja dalam periode yang panjang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan pengembangan karier terhadap retensi perangkat desa di kecamatan air periukan kabupaten seluma secara simultan maupun parsial. Metode analisis digunakan adalah kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, sampel dalam penelitian ini 60 responden dan pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi perangkat desa di kecamatan air periukan kabupaten seluma, dimana t_{hitung} 4,041 > t_{tabel} 2,003 dan signifikan 0,000. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap retensi perangkat desa di kecamatan air periukan kabupaten seluma, dimana t_{hitung} 2,626 > t_{tabel} 2,003 dan signifikan 0,011. Pengembangan karier berpengaruh positif terhadap retensi perangkat desa di kecamatan air periukan kabupaten seluma, dimana t_{hitung} 2,903 > t_{tabel} 2,003 dan signifikan 0,005. Kompensasi, lingkungan kerja dan pengembangan karier secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi perangkat desa di kecamatan air periukan, dimana f_{hitung} 21,43 > f_{tabel} 2,77 dan signifikan 0,000. Hasil dari uji koefisien determinasi nilai Adjusted R Square sebesar 0.510 menunjukkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap perangkat desa di Kecamatan Air Periukan Kabupaten Seluma.

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the influence of compensation, work environment and career development on the retention of village apparatus in the sub-district of Air Periukan, Seluma Regency simultaneously or partially. The analysis method used was quantitative using multiple linear regression analysis, the sample in this study was 60 respondents and primary data collection using questionnaires. The results of this study show that compensation has a positive and significant effect on the retention of village apparatus in the sub-district of Air Periukan, Seluma Regency, where the tcount is 4,041 > ttable is 2,003 and the significant is 0.000. The work environment has a positive effect on the retention of village apparatus in the sub-district of Air Periukan Seluma Regency, where the tcount is 2,626 > ttable is 2,003 and significant 0.011. Career development has a positive

effect on the retention of village apparatus in the sub-district of Air Periukan Seluma Regency, where the tcount is 2,903 > ttable 2,003 and significant 0.005. Compensation, work environment and career development simultaneously have a positive and significant effect on the retention of village apparatus in Air Periukan District, where the number of 21.43 > the number of 2.77 and the significant number of 0.000. The results of the Adjusted R Square value determination coefficient test of 0.510 showed that compensation, work environment and career development had a positive and significant effect on village apparatus in Air Periukan District, Seluma Regency.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah elemen penting dalam setiap institusi, termasuk institusi pemerintah. Dalam konteks pemerintahan, keberadaan sumber daya manusia yang kompeten dan profesional sangat penting untuk mendukung kelancaran kegiatan dan keberhasilan dalam mencapai tujuan pembangunan nasional. UU Republik Indonesia nomor 3 Tahun 2024 tentang perubahan kedua atas Undang-Undang nomor 6 Tahun 2OI4 tentang desa, bahwa Desa memiliki hak asal usul dan hak tradisional dalam mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat dan berperan mewujudkan cita-cita kemerdekaan berdasarkan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Oleh karena itu, sumber daya manusia menjadi faktor kunci dalam mencapai keberhasilan, dengan beberapa elemen yang mempengaruhinya seperti kompensasi, lingkungan kerja dan pengembangan karier.

Retensi karyawan dipengaruhi oleh berbagai elemen, salah satunya adalah tingkat kepuasan dalam pekerjaan. Karyawan yang merasa bahagia dengan perannya, suasana kerja, dan gaji yang diberikan biasanya memiliki motivasi lebih untuk bertahan di perusahaan. Ini mencakup berbagai elemen seperti peluang untuk kemajuan karier, pengakuan atas sumbangsih yang diberikan, budaya organisasi yang mendukung, serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dengan mengenali dan mengelola elemen-elemen ini, perusahaan dapat meningkatkan angka retensi dan menurunkan biaya yang muncul akibat pergantian karyawan.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pemecahan berbagai masalah dalam lingkup karyawan, pekerja-pekerja, manajer dan pekerja lainnya untuk dapat mendukung kegiatan sumber daya manusia, organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan (Amelia, 2022) . Oleh karena itu, manajer harus memastikan bahwa perusahaan atau organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat di tempat yang tepat, pada waktu yang tepat, yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang akan membantu perusahaan mencapai tujuannya.

Menurut Handoko (2017) mendefinisikan kompensasi sebagai segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena karyawan berharap dengan kompensasi yang diterimanya dapat memenuhi kebutuhannya dan mampu meningkatkan kesejahteraan hidupnya. Pemberian kompensasi yang adil dan layak kepada karyawan akan berdampak terhadap perasaan puas dan senang pada diri masing-masing karyawan untuk bekerja di organisasi atau perusahaannya yang pada akhirnya akan bersedia secara maksimal membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya (Lovi Hartono, 2024)

Menurut Amirullah (2015) , lingkungan kerja merupakan tempat dan unsur dinamis yang ada disekitar seseorang bekerja. Lingkungan kerja bukan hanya menyangkut lingkungan fisik kerja akan tetapi juga menyangkut unsur-unsur psikis yang terjadi dalam bekerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan mencakup banyak hal seperti kebersihan ruang kerja, sirkulasi udara, pencahayaan di dalam ruang kerja dan lain-lain (Rafi Muhammad Farhan, 2023)

Pengembangan karir merupakan perjalanan hal yang sangat penting karena dengan usaha yang keras dalam perusahaan untuk mengembangkan karirnya maka karyawan dapat menduduki posisi jabatan yang sesuai kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki (Helen Novita Sari dkk., 2023) . Perjalanan karir karyawan merupakan serangkaian usaha yang dimulai sejak pertama kali bekerja dalam perusahaan sampai masa jabatannya berakhir.

Rini (2023) menyatakan, retensi karyawan merupakan metode yang digunakan perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang memiliki kualifikasi yang baik dalam jangka waktu yang panjang agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Bagi perusahaan mempertahankan orang-orang yang berkompeten sangat penting karena mempertahankan karyawan lebih baik dari pada mencari karyawan baru Seran (2018). Perangkat desa berperan penting dalam menyelenggarakan roda pemerintahan, pembangunan, dan pelayanan kepada masyarakat di setiap desa. Mereka bertugas sebagai wakil kepala desa, memfasilitasi, dengan masyarakat, serta mengorganisir berbagai kegiatan di tingkat dusun. Semua perangkat desa ini beroperasi di bawah bimbingan dan tanggung jawab langsung kepala desa untuk memastikan bahwa seluruh program dan kebijakan desa dapat berjalan dengan baik. Adapun perangkat

desa di Kecamatan Air Periukan Kabupaten Seluma selama ini terkait isu yang berkembang bahwa ada yang mengundurkan diri dikarenakan adanya berbagai masalah salah satunya berkaitan dengan kompensasi, lingkungan kerja dan pengembangan karier. Dengan adanya situasi ini, akan muncul kekosongan posisi yang berpotensi menggangu kelancaran kegiatan, yang dapat menyebabkan pelayanan kepada masyarakat menjadi terganggu.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pemecahan berbagai masalah dalam lingkup karyawan, pekerja-pekerja, manajer dan pekerja lainnya untuk dapat mendukung kegiatan sumber daya manusia, organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan (Amelia, 2022) . Oleh karena itu, manajer harus memastikan bahwa perusahaan atau organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat di tempat yang tepat, pada waktu yang tepat, yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang akan membantu perusahaan mencapai tujuannya.

Adapun pendapat tentang teori manjemen sumber daya manusia, antara lain ada yang menciptakan human resources, ada yang mengartikan sebagai man power management serta ada yang menyertakan dengan pengertian sumber daya manusia dengan personal. Akan tetapi, pada manjemen sumber manusia yang tepat adalah human resourses management dengan demikian secara sederhana teori manajemen sumber daya manusia adalah suatu seni dalam mengelola sumber daya manusia (Jauwhari dkk., 2022).

Organisasi sudah seharusnya menyadari betapa pentingnya sumber daya manusia bagi organisasi swasta atau organisasi pemerintah, oleh karena itu sudah selayaknya organisasi memberikan perhatian khusus kepada sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi tersebut, guna menumbuhkan rasa nyaman, aman, lebih dihargai dan diperhatikan, sehingga dengan demikian akan terbentuklah sebuah loyalitas yang kemudian akan bermuara kepada komitmen yang tinggi kepada organisasi tempat mereka bekerja (Lovi Hartono, 2024).

Kompensasi

Kompensasi merupakan keseluruhan pembayaran atau imbalan yang diterima karyawan sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi yang diberikan oleh karyawan terhadap organisasi atau perusahaan (Windo Thalibana, 2022). Kompensasi adalah salah satu elemen paling kritis dalam mengelola keberhasilan dan keberlanjutan organisasi. Kompensasi tidak hanya terbatas pada gaji dasar; insentif, bonus, tunjangan kesehatan, program pensiun, dan peluang pengembangan karier juga berperan penting dalam membentuk paket kompensasi yang komprehensif dan menarik (Ludin, 2023).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan area di mana kita menghabiskan waktu yang cukup lama untuk melakukan pekerjaan dan berinteraksi. Area ini meliputi berbagai hal, dari kondisi fisik seperti pengaturan kantor dan sarana yang ada, hingga elemen non-fisik seperti kultur organisasi, hubungan antar sesama karyawan, dan cara kepemimpinan.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu atau fasilitas yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya (Nitisemito 2015); (Prabowo, 2018), Lingkungan kerja terbagi 2 (dua), yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah segala aspek fisik (pegawai dan peralatan kerja) yang ada di sekitar karyawan. Lingkungan kerja non fisik merupakan suasana kerja hubungan kerja, baik antara sesama rekan kerja, ataupun antara karyawan dengan atasan (Sedarmayanti 2017).

Pengembangan Karier

Pengembangan karier memiliki fungsi penting dalam retensi karyawan. Saat perusahaan mengalokasikan sumber daya untuk meningkatkan dan mengembangkan stafnya, ini mencerminkan dedikasi terhadap hasil yang berkelanjutan. Karyawan yang merasa bahwa mereka didorong dalam proses pengembangan keterampilan dan kemajuan karier cenderung akan lebih setia dan bersemangat. Peluang untuk belajar, mengambil peran baru, serta mendapatkan promosi dapat menjadi motivasi yang signifikan bagi karyawan untuk bertahan di perusahaan. Pengembangan karier sangatlah diharapkan oleh setiap karyawan agar dapat memenuhi kebutuhannya, dan hal itu akan menyemangati mereka untuk bekerja dengan baik, tidak seluruh karyawan memiliki perencanaan karier yang terang (Fauzi, 2022).

Retensi

Retensi karyawan merupakan kemampuan suatu organisasi untuk menjaga karyawan terbaik agar tidak berpindah ke tempat lain. Menjaga karyawan bukan hanya soal gaji, tetapi juga terkait dengan

berbagai hal seperti suasana kerja yang baik, peluang untuk pengembangan karier, penghargaan atas hasil kerja, keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, serta kepemimpinan yang mendukung. Tingginya tingkat retensi menunjukkan bahwa karyawan merasa dihargai, puas, dan terikat dengan perusahaan, yang pada akhirnya dapat mengurangi biaya untuk rekrutmen dan pelatihan, serta meningkatkan produktivitas dan semangat tim secara keseluruhan.

METODE PENELITIAN

Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui serta menguji ketepatan dan ketetapan suatu alat ukur untuk dipergunakan sebagai pengukur sesuatu yang seharusnya diukur. (Dewi, 2020) Uji validitas kusioner dapat dinyatakan valid jika setiap butir pertanyaan yang terdapat pada kusioner dapat digunakan sebagai perantara untuk mengungkapkan dan mengetahui sesuatu yang akan diukur oleh kusioner tersebut. Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang di ukur yaitu menggunakan *Corrected Item Total Corelation*.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada suatu instrument penelitian adalah sebuah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah kusioner yang digunakan dalam pengambilan data penelitian sudah dapat dikatakan reliabel atau tidak (Dewi, 2020) pada uji reliabilitas penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Alpha Cronbach. Uji reabilitas merupakan metode statistik yang dipakai untuk mengevaluasi konsistensi dan kestabilan alat ukur, seperti kuesioner atau tes, dari waktu ke waktu. Sasaran dari metode ini adalah untuk memastikan bahwa bila alat tersebut digunakan berkali-kali pada responden yang sama atau dalam situasi yang mirip, hasil yang diperoleh akan tetap konsisten dan tidak bervariasi secara signifikan.

Reliabilitas menilai seberapa konsisten dan terpercaya suatu instrumen pengukuran. Apabila instrumen tersebut tidak dapat diandalkan, hasil yang diperoleh mungkin tidak tepat, sehingga argumen yang diambil menjadi tidak sah atau tidak valid. Di mana menurut Putri (Dewi, 2020) apabila suatu variable menunjukan nilai Alpha Cronbach >0.60 maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut dapat dikatakan reliabel atau konsisten dalam mengukur.

Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2018). Berikut rumus analisis linear berganda:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y	= Retensi
α	= Koefisien konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	= Koefisien variabel bebas
X_1	= Kompensasi
X_2	= Lingkungan Kerja
X_3	= Pengembangan Karier
e	= Erorr

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan pengkuadratan dari nilai korelasi (R^2). Analisis koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui besaran variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen yang dinyatakan dalam presentase (Sugiyono, 2018). Kemampuan variabel bebas untuk mempengaruhi variabel dinyatakan dalam satuan persentase dan dikenal dengan istilah can dalam Bahasa sehari-hari. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1. Jika hasilnya mendekati 0, maka variabel independen menyediakan hamper semua informasi yang dibutuhkan memprediksi perubahan variabel dependen. Untuk mengukur seberapa kuat hubungan antar variabel pengolahan data akan dilakukan dengan bantuan SPSS.

Uji Parsial (Uji t)

Menurut Sugiyono (2018:206) “Uji t atau uji parsial adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidaknya terhadap variabel dependen”. Untuk menguji signifikansi hubungan maka perlu diuji dengan menggunakan uji t.

E-ISSN 3064-2191
JURNAL
EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS, DAN AKUNTANSI

Uji Simultan (Uji F)

Menurut Sugiyono (2018:208) "Uji ini digunakan untuk mengujikan apakah kedua variable independen secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variable dependen".

Untuk menguji koefisien korelasi ganda digunakan uji F. Uji F (uji serempak) dilakukan untuk melihat apakah adanya pengaruh signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria pengujian ini yaitu sebagai berikut:

1. H0 : b1 = 0, artinya variabel bebas secara serempak tidak dipengaruhi terhadap variabel terikat.
2. H1 : b1 ≠ 0, artinya variabel bebas secara serempak berpengaruh terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2023), instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Suatu instrumen yang valid memiliki validitas tinggi, sedangkan instrumen yang kurang valid memiliki validitas rendah. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program *IBM SPSS Statistics 25* dengan metode statistik korelasi Product Moment Karl Pearson. Hasil perhitungan dibandingkan dengan r tabel pada taraf signifikansi 5% (α = 0,05) untuk 60 responden, dimana derajat kebebasan (df) = n - 2 = 60 - 2 = 58, sehingga nilai r_{tabel} sebesar 0,254. Apabila output dari SPSS menunjukkan nilai signifikansi < 0,05 atau nilai korelasi r_{hitung} > 0,254, maka pernyataan tersebut dapat dinyatakan valid. Sebaliknya, apabila diperoleh nilai signifikansi > 0,05 atau r_{hitung} < 0,195, maka pernyataan tersebut tidak valid.

Tabel 1. Uji Validitas Variabel (X_1) Kompensasi

No	Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket.
1	P.1	0,718	0,254	Valid
2	P.2	0,792		Valid
3	P.3	0,809		Valid
4	P.4	0,808		Valid
5	P.5	0,874		Valid
6	P.6	0,823		Valid
7	P.7	0,775		Valid
8	P.8	0,785		Valid
9	P.9	0,687		Valid
10	P.10	0,510		Valid

(Sumber : Hasil Penelitian Data diolah, 2025)

Berdasarkan tabel diatas, uji validitas terhadap variabel kompensasi penggunaan skala likert, dapat diketahui bahwa 10 item dinyatakan valid, karena nilai r_{hitung} > r_{tabel} atau (Sig. 2 Tailed) < 0,05, sehingga semua item pertanyaan dapat digunakan untuk mengukur kompensasi.

Tabel 2. Uji Validitas Variabel (X_2) Lingkungan kerja

No	Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket.
1	P.1	0,767	0,254	Valid
2	P.2	0,823		Valid
3	P.3	0,853		Valid
4	P.4	0,853		Valid
5	P.5	0,856		Valid
6	P.6	0,797		Valid
7	P.7	0,817		Valid
8	P.8	0,763		Valid
9	P.9	0,596		Valid
10	P.10	0,343		Valid

(Sumber : Hasil Penelitian Data diolah, 2025)

Berdasarkan tabel diatas, uji validitas terhadap variabel lingkungan kerja penggunaan skala likert, dapat diketahui bahwa 10 item dinyatakan valid, karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau (Sig. 2 Tailed) < 0,05, sehingga semua item pertanyaan dapat digunakan untuk mengukur lingkungan kerja.

Tabel 3 Uji Validitas Variabel (X_3) Pengembangan karier

No	Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket.
1	P.1	0,701	0,254	Valid
2	P.2	0,742		Valid
3	P.3	0,787		Valid
4	P.4	0,771		Valid
5	P.5	0,776		Valid
6	P.6	0,750		Valid
7	P.7	0,724		Valid
8	P.8	0,707		Valid
9	P.9	0,606		Valid
10	P.10	0,416		Valid

(Sumber : Hasil Penelitian Data diolah, 2025)

Berdasarkan tabel diatas, uji validitas terhadap variabel pengembangan karier penggunaan skala likert, dapat diketahui bahwa 10 item dinyatakan valid, karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau (Sig. 2 Tailed) < 0,05, sehingga semua item pertanyaan dapat digunakan untuk mengukur pengembangan karier.

Tabel 4. Uji Validitas Variabel (Y) Retensi perangkat desa

No	Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket.
1	P.1	0,736	0,254	Valid
2	P.2	0,725		Valid
3	P.3	0,785		Valid
4	P.4	0,760		Valid
5	P.5	0,780		Valid
6	P.6	0,860		Valid
7	P.7	0,786		Valid
8	P.8	0,731		Valid
9	P.9	0,447		Valid
10	P.10	0,481		Valid

(Sumber : Hasil Penelitian Data diolah, 2025)

Berdasarkan tabel diatas, uji validitas terhadap variabel retensi perangkat desa penggunaan skala likert, dapat diketahui bahwa 10 item dinyatakan valid, karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau (Sig. 2 Tailed) < 0,05, sehingga semua item pertanyaan dapat digunakan untuk mengukur retensi perangkat desa.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitias merupakan alat yang digunakan untuk mengukur suatu alat pengumpul data penelitian yang berupa kuesioner yang berisi indikator dari variabel (Ghozali, 2018). Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner sebagai alat ukur variabel penelitian ini telah memberikan hasil yang konsisten dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas juga bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh alat ukur tersebut dapat dipercaya serta untuk mengetahui tingkat reliabilitas jawaban responden. Rumus yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah rumus koefisien *Cronbach's Alpha*.

Untuk mengukur reliabilitas, suatu variabel dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Semakin dekat nilai *Cronbach's Alpha* dengan satu, maka semakin dapat diandalkan peringkat reliabilitas untuk setiap variabel. Dalam penelitian ini menggunakan aplikasi olah data program *IBM SPSS Statistic 25* untuk mengukur dan menentukan variabel yang reliabel. Uji Reliabilitas permasing-masing variabel sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics X_1	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.915	10

(Sumber : Output SPSS Versi 25)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, diketahui bahwa variabel kompensasi yang terdiri dari 10 pertanyaan memiliki nilai koefisien reliabilitas sebesar 0,915>0,60. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan memiliki konsistensi internal yang baik, sehingga data yang dikumpulkan dapat dipercaya.

Tabel 6. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics X_2	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.915	10

(Sumber : Output SPSS Versi 25)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, diketahui bahwa variabel lingkungan kerja yang terdiri dari 10 pertanyaan memiliki nilai koefisien reliabilitas sebesar 0,915>0,60. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan memiliki konsistensi internal yang baik, sehingga data yang dikumpulkan dapat dipercaya.

Tabel 7. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics X_3	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.885	10

(Sumber : Output SPSS Versi 25)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, diketahui bahwa variabel pengembangan karier yang terdiri dari 10 pertanyaan memiliki nilai koefisien reliabilitas sebesar 0,885>0,60. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan memiliki konsistensi internal yang baik, sehingga data yang dikumpulkan dapat dipercaya.

Tabel 8 Uji Reliabilitas

Reliability Statistics Y	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.889	10

(Sumber : Output SPSS Versi 25)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, diketahui bahwa variabel retensi perangkat desa yang terdiri dari 10 pertanyaan memiliki nilai koefisien reliabilitas sebesar 0,889>0,60. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan memiliki konsistensi internal yang baik, sehingga data yang dikumpulkan dapat dipercaya.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda pada penelitian ini yaitu utnuk mengetahui sejauh mana variabel independen yaitu kompensasi, lingkungan kerja, pengembangan karier terhadap retensi perangkat desa baik secara parsial maupun simultan. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan aplikasi *IBM SPSS 25* untuk menganalisis regresi linear berganda, maka hasil dari penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Output SPSS Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.828	3.942		2.240	0.029
	Kompensasi	0.379	0.094	0.423	4.041	0.000
	Lingkungan kerja	0.207	0.079	0.253	2.626	0.011
	Pengembangan karier	0.252	0.087	0.295	2.903	0.005
a. Dependent Variable: Retensi perangkat desa						

(Sumber : Hasil Penelitian Data diolah, 2025)

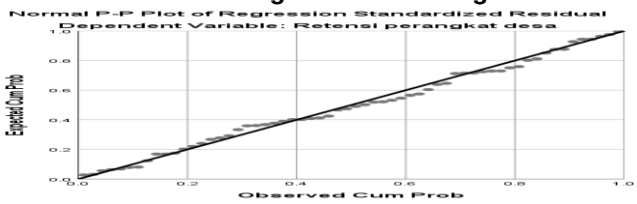
Dari hasil tabel diatas maka hasil uji regresi lienar berganda didaptkan persamaan sebagai berikut

$$\mathbf{Y= 8{,}828 + 0{,}379\ X_1 + 0{,}207\ X_2 + 0{,}252\ X_3 + \mathit{e}}$$

Keterangan :
Y = retensi perangkat desa
X_1 = Kompensasi
X_2 = lingkungan kerja
X_3 = pengembangan karier
e = Variabel independen lainnya/residual error

Hasil ini menunjukan bahwa variabel independen kompensasi, lingkungan kerja, dan pengembangan karier terhadap retensi perangkat desa. Dengan konstanta sebesar 8,828 yang menunjukkan nilai retensi perangkat desa ketika semua variabel independen bernilai nol.

Gambar 1. Kurva Regresi Linear Berganda



(Sumber : Hasil Penelitian Data diolah, 2025)

Koefisien Determinasi Simultan (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur kemampuan model dalam menggambarkan variabel bebas yaitu kompensasi, lingkungan kerja, dan pengembangan karier terhadap variabel terikat yaitu retensi perangkat desa. Peneliti menggunakan aplikasi *IBM SPSS 25* untuk melihat koefisien determinasi yang ada pada tabel *model summary* dan menggunakan rumus *Adjusted R square* x 100%. Hasil dari determinasi simultan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Output SPSS Uji Koefisien Determinasi Simultan (R^2)

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.731[a]	0.534	0.510	4.46765
a. Predictors: (Constant), Pengembangan karier, Lingkungan kerja, Kompensasi				
b. Dependent Variable: Retensi perangkat desa				

(Sumber : Hasil Penelitian Data diolah, 2025)

Berdasarkan tabel, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.510 menunjukkan bahwa 51,0% variasi dalam variabel retensi perangkat desa dapat dijelaskan oleh tiga variabel independen yang digunakan dalam model, yaitu kompensasi, lingkungan kerja, dan pengembangan karier. Sementara itu, sisanya sebesar 49,0% dijelaskan oleh faktor lain di luar model regresi ini.

Koefisien Determinasi Parsial (R^2)

Penggunaan koefisien determinasi parsial bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh setiap variabel dalam penelitian ini. Determinasi parsial juga digunakan untuk mengetahui besaran pengaruh

E-ISSN 3064-2191
JURNAL
EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS, DAN AKUNTANSI

kompensasi, lingkungan kerja, pengembangan karier dan promotional strategy terhadap variabel terikat yaitu retensi perangkat desa. Nilai kontribusi yang diberikan oleh Hasil koefisien determinasi parsial pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil Output SPSS Uji Koefisien Determinasi Parsial (R^2)

Coefficients[a]				
Model		Correlations		
		Zero-order	Partial	Part
1	Kompensasi	0.629	0.475	0.368
	Lingkungan kerja	0.445	0.331	0.239
	Pengembangan karier	0.529	0.362	0.265
a. Dependent Variable: Retensi perangkat desa				

(Sumber : Hasil Penelitian Data diolah, 2025)

Berdasarkan hasil analisis, nilai korelasi parsial untuk variabel kompensasi sebesar 0.475, yang termasuk dalam kategori sedang. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai korelasi parsial sebesar 0.331, yang berada dalam kategori rendah. Variabel pengembangan karier menunjukkan nilai korelasi parsial sebesar 0.362, yang juga berada dalam kategori rendah. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dari ketiga variabel yang diuji, kompensasi merupakan faktor yang paling dominan dalam memengaruhi retensi perangkat desa.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji parsial bertujuan untuk membuktikkan pengaruh satu variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Penolakan ataupun penerimaan hipotesis mampu dilakukan dengan cara membandingkan nilai statistik t dengan nilai titik kritis menurut tabel. Suatu variabel bebas secara individual mempengaruhi variabel terikat jika nilai statistik t lebih tinggi daripada nilai t tabel (Ghozali, 2018). Dalam pengambilan keputusan yaitu apabila nilai signifikansi pada saat uji t kurang dari atau < 0,05 maka dinyatakan bahwa variabel bebas tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Sedangkan jika nilai signifikansi > 0,05 maka hipotesis ditolak sehingga tidak ada pengaruh antara variabel bebas secara parsial dengan variabel terikat. Hasil uji parsial dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 12. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.828	3.942		2.240	0.029
	Kompensasi	0.379	0.094	0.423	4.041	0.000
	Lingkungan kerja	0.207	0.079	0.253	2.626	0.011
	Pengembangan karier	0.252	0.087	0.295	2.903	0.005
a. Dependent Variable: Retensi perangkat desa						

(Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, 2025)

Bedasarkan hasil uji t dalam analisis regresi linear berganda, variabel independen kompensasi (X_1) yaitu 4,041, lingkungan kerja (X_2) 2,626, pengembangan karier (X_3) 2,903 didapatkan dengan membandingkan nilai signifikansi pengaruh secara parsial, nilai t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% (α=0,05) dan derajat kebebasan df = n – k-1 = 60 – 3-1 = 56. Berdasarkan tabel distribusi t, nilai t_{tabel} untuk df = 56 dan α = 0,05 (2-tailed) adalah 2,003.

Gambar 2 Kurva Uji t

t_{hitung} =4,041 t_{hitung} =2,626 t_{hitung} =2,903 t_{tabel} =3,003

(Sumber : Data yang diolah 2025)

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji simultan bertujuan untuk mengetahui variabel independen secara bersama atau simultan mampu mempengaruhi variabel dependen. Menurut (Ghozali, 2018) uji simultan menguji secara keseluruhan terhadap garis regresi yang diteliti, apakah Y berhubungan linear terhadap X_1, X_2, dan X_3. Peneliti dalam melakukan pengujian dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} α = 0,05. Apabila nilai signifikansi > 0,05 maka dapat dinyatakan tidak ada pengaruh antara variabel independen dan dependen. sebaliknya, apabila nilai signifikansi < 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Hasil uji simultan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 13. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1283.248	3	427.749	21.430	.000[b]
	Residual	1117.752	56	19.960		
	Total	2401.000	59			
a. Dependent Variable: Retensi perangkat desa						
b. Predictors: (Constant), Pengembangan karier, Lingkungan kerja, Kompensasi						

(Sumber: Data diolah pada tahun 2025)

Berdasarkan hasil uji ANOVA regresi berganda, terlihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 21,43 dengan signifikansi 0,000. Nilai F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} pada α = 0,05, yaitu 2,77, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang melibatkan pengembangan karier, lingkungan kerja, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap retensi perangkat desa. Maka itu H_4 diterima.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Retensi Perangkat Desa

Hasil menunjukan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel kompensasi adalah 4,041 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Pada tingkat signifikansi (5%) dari nilai t_{tabel} sebesar 2,003, maka kompensasi berpengaruh positif terhadap retensi perangkat desa. Artinya semakin baik kompensasi, maka semakin tinggi tingkat retensi perangkat desa. Maka dari itu H_1 diterima. Berdasarkan kejadian yang ditemukan dilapangan bahwa masih ada beberapa perangkat desa yang mengeluh dikarenakan terlambatnya dalam menerima kompensasi, hal ini tentu membuat mereka harus mencari sumber pendapatan lain demi memenuhi kebutuhan pokok mereka sehari-hari.

Penelitian ini didukung oleh (Susanti et al., 2024) kompensasi terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Hasil uji statistik menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,327 > t_{tabel} 1,985 dengan nilai signifikansi 0,022 < 0,05, menandakan bahwa kompensasi berperan nyata dalam mempengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan, semakin besar pula keinginan mereka untuk tetap bekerja di perusahaan. Kompensasi menjadi faktor penting dalam strategi retensi karena mencerminkan penghargaan atas kontribusi individu dan memperkuat rasa memiliki serta komitmen terhadap perusahaan.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Panca et al., 2024) menyatakan bahwa kompensasi merupakan faktor motivasional ekstrinsik yang berperan dalam mempertahankan tenaga kerja. Pemberian kompensasi yang adil, kompetitif, dan sepadan dengan kontribusi karyawan dapat menumbuhkan kepuasan kerja serta menekan niat untuk berpindah ke organisasi lain. Bentuk kompensasi yang efektif tidak hanya terbatas pada gaji pokok, tetapi juga mencakup tunjangan, insentif, bonus, serta penghargaan non-finansial seperti pengakuan dan kesempatan pengembangan diri. Penerapan sistem kompensasi yang transparan dan berbasis kinerja akan menciptakan rasa keadilan dan kesejahteraan, sehingga menjadi strategi penting dalam mempertahankan karyawan potensial, mengurangi tingkat turnover, dan menjaga keberlanjutan operasional perusahaan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Retensi Perangkat Desa

Hasil menunjukan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja adalah 2,626 dengan nilai signifikansi sebesar 0,011. Pada tingkat signifikansi (5%) dari nilai t_{tabel} sebesar 2,003, maka lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap retensi perangkat desa. Artinya semakin baik lingkungan kerja, maka

semakin tinggi tingkat retensi perangkat desa. Maka dari itu H_2 diterima. Berdasarkan kejadian dilapangan bahwa ada beberapa perangkat desa yang mengundurkan diri dikarenakan adanya permasalahan hubungan sesama rekan kerja, hal tersebut tentu menimbulkan rasa yang tidak nyaman ketika mereka sedang melaksanakan pekerjaan.

Penelitian ini didukung oleh (Wahyudi et al., 2022)(Panca et al., 2024) lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Hasil uji statistik menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,212 dengan nilai signifikansi 0,029 < 0,05, menandakan bahwa lingkungan kerja berperan nyata dalam mempengaruhi retensi karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang tercipta dalam suasana yang positif dan kondusif, karyawan akan merasa lebih nyaman dan dihargai, sehingga meningkatkan rasa bahagia, komitmen terhadap organisasi, serta kecenderungan untuk bertahan lebih lama di perusahaan.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Panca et al., 2024) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif mencakup berbagai aspek, baik fisik maupun nonfisik. Aspek fisik meliputi pencahayaan, sirkulasi udara, kebersihan, keamanan, serta tata letak ruang kerja yang nyaman dan ergonomis. Sementara itu, aspek nonfisik mencakup hubungan interpersonal antarpegawai, dukungan dan perhatian dari pimpinan, suasana kerja yang harmonis, serta budaya organisasi yang inklusif dan terbuka. Ketika kedua aspek tersebut terpenuhi, karyawan akan merasa lebih nyaman, dihargai, serta termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan. Kondisi ini pada akhirnya meningkatkan retensi, karena karyawan memiliki keterikatan emosional dan rasa memiliki terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Retensi Perangkat Desa

Hasil menunjukan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel pengembangan karier adalah 2,903 dengan nilai signifikansi sebesar 0,005. Pada tingkat signifikansi (5%) dari nilai t_{tabel} sebesar 2,003, maka pengembangan karier berpengaruh positif terhadap retensi perangkat desa. Artinya semakin baik pengembangan karier, maka semakin tinggi tingkat retensi perangkat desa. Maka dari itu H_3 diterima. Berdasarkan kejadian dilapangan bahwa perangkat desa sangat sulit untuk mendapatkan jenjang karier yang lebih tinggi dikarenakan banyak faktor yang mempengaruhinya salah satunya politik organisasi, hal tersebut tentu membuat karier mereka hanya bertahan diposisi tersebut dan sangat sulit untuk mencapai karier yang lebih tinggi.

Penelitian ini didukung oleh (Wahyudi et al., 2022) (Panca et al., 2024) pengembangan karier terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Hasil uji statistik menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 4,029 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, menandakan bahwa pengembangar karier berperan nyata dalam mempengaruhi retensi karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik program pengembangan karier yang diberikan oleh perusahaan, maka semakin tinggi pula tingkat retensi karyawan.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Susanti et al., 2024) menjelaskan bahwa pengembangan karier terdiri atas beberapa aspek utama yaitu Kesempatan promosi yang terbuka memberikan rasa aman dan keyakinan terhadap prospek karier di masa depan, pelatihan dan pengembangan kompetensi membantu karyawan memperluas kemampuan profesional dan meningkatkan kepercayaan diri dalam bekerja. Selain itu, dukungan organisasi yang diwujudkan melalui pembinaan, penghargaan, dan perhatian terhadap kemajuan karier individu menumbuhkan perasaan dihargai serta memperkuat keterikatan emosional terhadap perusahaan. Penempatan kerja yang selaras dengan kemampuan dan minat karyawan juga menciptakan kepuasan dan kenyamanan dalam bekerja. Oleh karena itu, pengembangan karier yang dirancang secara terencana dan berorientasi pada kebutuhan karyawan dapat berfungsi sebagai strategi manajerial yang efektif dalam memperkuat retensi, menurunkan tingkat turnover, serta menjaga stabilitas dan keberlanjutan sumber daya manusia di dalam perusahaan.

Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Pengembangan Karier Terhadap Retensi Perangkat Desa

Berlandaskan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, membuktikan bahwa variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan pengembangan karier terhadap retensi perangkat desa bersama-sama mempengaruhi retensi perangkat secara positif dan signifikan. Hal ini dibuktikan dengan uji hipotesis secara simultan (uji F) dengan nilai F_{hitung} sebesar 21,430 dengan nilai signifikansi (p-value) sebesar 0,000 < 0.05 yang mengindikasikan bahwa model regresi secara keseluruhan memiliki kontribusi yang signifikan terhadap variabel dependen. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independen tersebut secara bersama-sama berperan penting dalam meningkatkan retensi perangkat desa. Maka dari itu H_4 diterima.

Dari hasil kejadian yang ditemukan dilapangan teruntuk pemerintah daerah harus memperhatikan kesejahteraan para perangkat desa salah satunya menyalurkan dana APBDES tepat pada waktunya,

untuk perangkat desa juga harus menjalin hubungan yang baik antara sesama rekan kerja agar menciptakan suasana kerja yang nyaman, dan bagi pihak atasan atau kepala desa juga perlu memperhatikan karier perangkat desa agar mereka bisa mendapatkan posisi atau jabatan baru yang lebih tinggi, hal tersebut tentu membuat mereka akan lebih bersemangat ketika bekerja dan akan berkontribusi secara maksimal

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi simultan (R^2), diperoleh *nilai Adjusted R Square* sebesar 0,510, yang berarti sebesar 51,0% variasi pada variabel retensi perangkat desa dapat dijelaskan oleh tiga variabel independen, yaitu kompensasi, lingkungan kerja, dan pengembangan karier. Temuan ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap peningkatan retensi perangkat desa. Semakin baik pemberian kompensasi, semakin kondusif lingkungan kerja, serta semakin terarah program pengembangan karier, maka tingkat retensi perangkat desa juga mengalami peningkatan. Sementara itu, sisanya sebesar 49,0% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model regresi. Hasil ini mengindikasikan bahwa model penelitian memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan variasi retensi perangkat desa.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Panca et al., 2024), dengan judul pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan perceived organizational support terhadap retensi karyawan, penelitian (Susanti et al., 2024) dengan judul pengaruh pengembangan karier, kompetensi dan kepuasan kerja terhadap retensi karyawan, serta penelitian (Wahyudi et al., 2022) dengan judul pengaruh lingkungan dan pengemabngan karier terhadap retensi karyawan. Ketiga penelitian tersebut menunjukan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, dan pengembangan karier sama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.

Dengan demikian, hasil dari ketiga penelitian tersebut menunjukkan kesamaan temuan bahwa faktor-faktor internal organisasi seperti kompensasi yang layak, lingkungan kerja yang mendukung, dan program pengembangan karier yang terarah merupakan determinan utama dalam meningkatkan retensi karyawan. Kombinasi dari ketiga faktor tersebut tidak hanya berperan dalam mendorong kepuasan dan loyalitas kerja, tetapi juga memperkuat keterikatan emosional antara karyawan dan organisasi. Hal ini berdampak pada menurunnya tingkat turnover serta terciptanya keberlanjutan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas di dalam organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil uji validitas dalam penelitian ini memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, jadi semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini valid dan dapat digunakan sebagai penelitian.
2. Hasil uji reliabilitas menunjukan bahwa nilai koefisien variabel kompensasi (X_1) sebesar 0,915 > 0,60, variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,915 > 60, variabel pengembangan karier (X_3) sebesar 0,885 > 60, dan variabel retensi (Y) sebesar 0,889 > 60, hal ini menunjukan bahwa instrumen yang digunakan masing masing-masing variabel memiliki konsistensi yang baik, sehingga data yang dikumpulkan dapat dipercaya.
3. Hasil uji regresi linear berganda nilai koefisien regresi kompensasi (X_1) sebesar 0,379, lingkungan kerja (X_2) 0,207, pengembangan karier (X_3) 0,252. Pada model regresi ini, diperoleh konstanta sebesar 8,828 yang berarti apabila variabel kompensasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan pengembangan karier (X_3) bernilai nol, maka retensi perangkat desa diprediksi 8,828.
4. Nilai koefisien determinasi simultan atau "R^2" yaitu 0,510 menggunakan rumus *Adjusted R square* x 100% = 51,0%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel Kompensasi (X_1), Lingkungan kerja (X_2), dan Pengembangan karier (X_3) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Retensi perangkat desa (Y).
5. Berdasarkan hasil analisis, nilai korelasi parsial untuk variabel kompensasi (X_1) sebesar 0.475, yang termasuk dalam kategori sedang. Variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki nilai korelasi parsial sebesar 0.331, yang berada dalam kategori rendah. Variabel pengembangan karier (X_3) menunjukkan nilai korelasi parsial sebesar 0.362, yang juga berada dalam kategori rendah. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dari ketiga variabel yang diuji, kompensasi merupakan faktor yang paling dominan dalam memengaruhi retensi perangkat desa.
6. Berdasarkan hasil uji t dalam analisis regresi linear berganda nilai t_{hitung} pada variabel kompensasi (X_1) sebesar 4,041, variabel lingkungan kerja (X_2) 2,626, variabel pengembangan karier (X_3) 2,903, dan t_{tabel} sebesar 2,003. Hal ini menunjukan bahwa adanya pengaruh yang positif antara masing-masing variabel tersebut.

7. Berdasarkan hasil uji ANOVA regresi linear berganda nilaf F_{hitung} sebesar 21,43 lebih besar dari F_{tabel} yaitu 2,77, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang melibatkan kompensasi, lingkungan kerja dan pengembangan karier secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap retensi perangkat desa. Maka dari itu H_4 diterima.

Saran

1. Kepada Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah harus menyediakan dana untuk renovasi dan pemeliharaan kantor desa, menjamin tersedianya fasilitas kerja yang cukup seperti meja, kursi, komputer, koneksi internet yang handal, dan dapat menyalurkan APBDES secara tepat waktu.
2. Kepada Pemerintah Kecamatan Air Periukan Kabupaten Seluma agar tetap mengkoordinasikan pembangunan, ketenteraman dan ketertiban umum, serta penegakan peraturan perundang-undangan, pelayanan publik yang lebih dekat dengan masyarakat misalnya pelayanan administrasi kependudukan dan perizinan, serta pembinaan dan pengawasan terhadap penyelenggaraan pemerintahan desa atau kelurahan yang berada di Kecamatan Air Periukan Kabupaten Seluma.
3. Kepada Perangkat Desa di Kecamatan Air Periukan Kabupaten Seluma agar tetap mendorong adanya suasana kerja yang lebih selaras, bekerja sama, dan saling mendukung. Hal ini bisa dicapai melalui aktivitas penguatan tim atau pelatihan komunikasi untuk mengurangi perselisihan dan memperkuat interaksi antar anggota perangkat desa.

DAFTAR PUSTAKA

Amelia, Anika. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Deepublish.*

Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen. Jakarta: Mitra Wacana Media.*

Ansori. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.*

Bella, N. Maika. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.*

Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.*

Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.*

Dewi, I. S. , & S. B. (2020). Analisis Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian. *Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan*, *4(3)*, 45–55.

Emron, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.*

Fauzi, Achmad. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Deepublish.*

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan program IBM SPSS 25* (Edisi 9). Semarang: Universitas Diponegoro.

Handoko, T. H. (2017). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: BPFE.*

Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.*

Helen Novita Sari, Nur Rahmania, & Mochammad Isa Anshori. (2023). Pengembangan Karir Dalam Era Ambiguitas. *Jurnal Bintang Manajemen*, *1*(4), 25–46. https://doi.org/10.55606/jubima.v1i4.2184

Jauwhari, A. J., Pusita, D. A., Fitriyah, F., Dasar, K., Pendidikan, M., Teori, P., Sumber, M., Manusia, D., Abdul, O. :, & Jauwhari, J. (2022). *Pengembangan Organisasi Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*. *2*(1). https://ejournal.staida-krempyang.ac.id/index.php/cermin

Lovi Hartono, I. (2024). The Influence of Work Environment, Compensation and Job Satisfaction on Organizational Commitment of Village Apparatus in Ilir Talo District, Seluma Regency. Dalam *Jurnal Fokus Manajemen* (Vol. 4, Nomor 1).

Ludin, I. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.*

Nasir, A. , W. R. , & H. F. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta*.

Nitisemito, A. S. (2015). *Manajemen Personalia. Jakarta: Ghalia Indonesia.*

Prabowo, T. , S. A. , & S. R. (2018). Analisis Lingkungan Kerja dalam Organisasi Modern. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, *7(2)*, 112–121.

Panca, A. R., Purusa, N. A., Aqmala, D., & Wibowo, M. E. S. (2024). Pengaruh Kompensasi , Lingkungan Kerja , dan Perceived Organizational Support (POS) Terhadap Retensi Karyawan Pada PT . Saprotan Utama Nusantara Semarang. *Economics and Digital Business Review*, *5*(1), 139–152.

Rafi Muhammad Farhan, K. I. (2023). *The Influence Of Work Discipline, Work Motivation And Work Environment On Employee Performance*. https://ojs.unida.ac.id/Jvs,

Rini, R. , Y. S. , & N. D. (2023). Retensi karyawan dalam perspektif manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, *15(2)*, 45–56.

Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama*.

Seran, S. , Y. E. , & R. D. (2018). Strategi retensi karyawan dalam meningkatkan loyalitas. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 21(1)*, 67–75.

Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja. Jakarta: Bumi Aksara.*

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.*

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.*

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfeba*.

Amelia, Anika. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Deepublish. Amirullah. (2015). Pengantar Manajemen. Jakarta: Mitra Wacana Media. Ansori. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Bella, N. Maika. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group. Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.

Busro, Muhammad. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group. Dewi, I. S. , & S. B. (2020). Analisis Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian. Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan, 4(3), 45–55.

Emron, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta. Fauzi, Achmad. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Deepublish. Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan program IBM SPSS 25 (Edisi 9). Semarang: Universitas Diponegoro.

Handoko, T. H. (2017). Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: BPFE. Hasibuan, M. S. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Helen Novita Sari, Nur Rahmania, & Mochammad Isa Anshori. (2023). Pengembangan Karir Dalam Era Ambiguitas. Jurnal Bintang Manajemen, 1(4), 25–46. https://doi.org/10.55606/jubima.v1i4.2184

Jauwhari, A. J., Pusita, D. A., Fitriyah, F., Dasar, K., Pendidikan, M., Teori, P., Sumber, M., Manusia, D., Abdul, O. :, & Jauwhari, J. (2022). Pengembangan Organisasi Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. 2(1). https://ejournal.staida-krempyang.ac.id/index.php/cermin

Lovi Hartono, I. (2024). The Influence of Work Environment, Compensation and Job Satisfaction on Organizational Commitment of Village Apparatus in Ilir Talo District, Seluma Regency. Dalam Jurnal Fokus Manajemen (Vol. 4, Nomor 1).

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta. Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfeba.

Sugiyono, P. D. (2019). Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&d dan Penelitian Pendidikan). Metode Penelitian Pendidikan. Sugiyono. (2023). Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sunyoto, Danang. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru. Susanti, J. M., Hartono, S., & Istiqomah. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan PT. Sunwoo Garment Indonesia di Sukoharjo. El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam, 5(6), 3157–3166. https://doi.org/10.47467/elmal.v5i6.1971

Wahyudi, E., Bakri, M., & Ilyas. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan PT. Telkom Banda Aceh. Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi, 03(06), 125–131.

Windo Thalibana, Y. B. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen, 1(4).