

## PENGARUH KEBAHAGIAAN, RETENSI DAN KETERIKATAN PEGAWAI TERHADAP PRESTASI KERJA PADA PEGAWAI BADAN PUSAT STATISTIK PROVINSI SULAWESI UTARA

Ester Tresyana Oikumene Tuwo, Olivia S. Nelwan, Maria V.J. Tielung

<sup>123</sup>Jurusan Manajemen, Fakultas, Ekonomi dan Bisnis

Universitas Sam Ratulangi Manado

<sup>1</sup>estertuwo062@unsrat.ac.id.m <sup>2</sup>olivinelwan@gmail.com <sup>3</sup>mariatielung@unsrat.ac.id

Submitted: 10 May 2024	Accepted: 19 May 2024	Published: 20 May 2024
------------------------	-----------------------	------------------------

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kebahagiaan, Retensi, dan Keterikatan Pegawai terhadap Prestasi Kerja pada Badan Pusat Statistik Sulawesi Utara. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Sample dalam penelitian ini berjumlah 75 Pegawai dengan menggunakan Teknik Sample Jenuh. Metode analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Berganda. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Kebahagiaan berpengaruh positif signifikan terhadap Prestasi Kerja, Retensi berpengaruh positif signifikan terhadap Prestasi Kerja, dan Keterikatan Pegawai berpengaruh positif signifikan terhadap Prestasi Kerja. Sedangkan secara simultan Kebahagiaan, Retensi dan Keterikatan Pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi kerja.

**Kata Kunci** : Kebahagiaan, Retensi, Keterikatan Pegawai, Prestasi Kerja

### Abstract

*This study aims to analyze the effect of Happiness, Retention, and Employee Attachment on Work Performance at the Central Bureau of Statistics of North Sulawesi. The type of research used is quantitative. The sample in this study amounted to 75 employees using the Saturated Sample Technique. The analysis method used is Multiple Regression Analysis. The results of this study indicate that Happiness has a significant positive effect on Work Performance, Retention has a significant positive effect on Work Performance, and Employee Attachment has a significant positive effect on Work Performance. While simultaneously Happiness, Retention and Employee Attachment have a significant effect on Work Performance.*

**Keywords:** *debt to equity ratio, dividend payout ratio, loan to deposit ratio, net interest margin, capital adequacy ratio.*

## PENDAHALUAN

### Latar Belakang

Era modern yang penuh dengan tantangan ini, di mana persaingan bisnis semakin ketat dan dinamika organisasi semakin kompleks, manajemen sumber daya manusia bukan hanya menjadi bagian penting dari strategi perusahaan, tetapi juga menjadi faktor kunci dalam mempertahankan keberhasilan sebuah organisasi. Di tengah kompleksitas ini, pegawai bukan sekadar individu-individu yang menjalankan tugas-tugas rutin, tetapi mereka adalah elemen vital yang membentuk fondasi dari keberhasilan dan pertumbuhan berkelanjutan suatu organisasi.

Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Sulawesi Utara memegang peran yang sangat penting dalam mengumpulkan, mengolah, dan menyajikan data statistik yang tidak hanya penting, tetapi juga strategis untuk pembangunan dan pengambilan kebijakan di berbagai tingkatan, mulai dari tingkat lokal hingga nasional. Data yang akurat dan relevan yang diberikan oleh BPS Provinsi Sulawesi Utara merupakan landasan untuk perencanaan pembangunan yang efektif dan pengambilan kebijakan yang bijaksana di berbagai sektor.

Kinerja optimal para pegawai BPS Provinsi Sulawesi Utara bukanlah sekadar keinginan, tetapi merupakan suatu keharusan mutlak. Pegawai bukan hanya dianggap sebagai aset bergerak yang dapat diandalkan dalam menjalankan tugas-tugasnya, tetapi mereka adalah bagian tak terpisahkan dari misi organisasi. Kualitas data statistik yang dihasilkan oleh BPS Provinsi Sulawesi Utara sangat bergantung pada motivasi, dedikasi, dan keahlian para pegawainya. Dengan memperkuat fondasi manusianya, BPS Provinsi Sulawesi Utara dapat memastikan bahwa mereka tetap menjadi pionir yang relevan dalam

Retensi menggambarkan keinginan dan niat pegawai untuk tetap bertahan dalam organisasi. Tingkat retensi yang tinggi tidak hanya menunjukkan kepuasan pegawai, tetapi juga mencerminkan kebijaksanaan organisasi dalam mempertahankan bakat-bakat berharga. Organisasi yang dapat mempertahankan pegawai berkualitas cenderung memiliki kontinuitas dan pengalaman yang berharga, yang dapat meningkatkan kualitas pekerjaan mereka.

Keterikatan pegawai adalah dimensi lain yang menyoroti tingkat identifikasi dan loyalitas pegawai terhadap organisasi. Pegawai yang merasa terikat dengan organisasi cenderung memiliki rasa memiliki, yang mendorong mereka untuk berkontribusi lebih banyak dan lebih produktif. Keterikatan ini menciptakan budaya kerja yang kuat dan positif, di mana pegawai merasa dihargai, didukung, dan diakui atas kontribusi mereka.

Melalui pemahaman mendalam tentang kebahagiaan pegawai, manajemen BPS dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memelihara kesejahteraan mental dan emosional. Dengan menciptakan tempat kerja yang positif dan memperhatikan kebutuhan psikologis pegawai, organisasi dapat meningkatkan tingkat kepuasan, motivasi, dan kreativitas pegawai. Kebahagiaan pegawai bukan hanya memperkuat ikatan emosional mereka dengan organisasi, tetapi juga meningkatkan produktivitas dan dedikasi mereka terhadap pekerjaan.

Retensi pegawai adalah kunci untuk mempertahankan keberlanjutan dan stabilitas organisasi. Memahami alasan di balik keinginan pegawai untuk tetap bertahan memberi manajemen wawasan berharga tentang cara mempertahankan bakat-bakat terbaik. Ini melibatkan memberikan peluang pengembangan karir yang menarik, mendukung pertumbuhan profesional, dan menciptakan jalur yang jelas untuk kemajuan dalam organisasi. Dengan menciptakan iklim di mana pegawai merasa dihargai dan diakui, organisasi dapat memastikan bahwa mereka tetap memiliki kehadiran yang kuat dan dapat diandalkan dalam industri yang terus berubah.

Selain itu, keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi adalah landasan untuk budaya kerja yang solid dan berorientasi pada misi. Pegawai yang merasa terhubung secara emosional dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi lebih cenderung berpartisipasi aktif dalam mencapai visi bersama. Menciptakan ruang untuk partisipasi aktif ini, melalui pengakuan atas kontribusi mereka dan memberikan kesempatan untuk memberi masukan, memperkuat ikatan pegawai dengan organisasi. Ini bukan hanya menciptakan lingkungan yang kolaboratif dan inklusif, tetapi juga membangun fondasi untuk inovasi dan keberhasilan jangka panjang.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memahami aspek psikologis dalam dunia kerja, tetapi juga memberikan fondasi konseptual yang kokoh untuk pengembangan kebijakan sumber daya manusia yang benar-benar berbasis pada kebutuhan dan keinginan pegawai. Dalam membangun kebijakan yang mendukung kebahagiaan, retensi, dan keterikatan emosional pegawai, manajemen BPS Provinsi Sulawesi Utara dapat menciptakan lingkungan yang bukan hanya produktif secara keseluruhan, tetapi juga membangun dasar keberlanjutan bagi organisasi mereka. Ini bukan hanya tentang memenuhi kebutuhan pegawai saat ini, tetapi juga tentang membangun fondasi yang kokoh untuk masa depan BPS

Provinsi Sulawesi Utara, memungkinkan mereka untuk terus menjalankan misi mereka yang sangat penting dalam mendukung pembangunan dan pengambilan kebijakan di tingkat lokal dan nasional. Dalam menghadapi dunia yang terus berubah, penekanan pada kebahagiaan, retensi, dan keterikatan pegawai bukan hanya memperkuat posisi organisasi, tetapi juga menciptakan landasan yang kokoh untuk eksistensi dan kesuksesan jangka panjang.

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kebahagiaan, Retensi dan Keterikatan Pegawai berpengaruh terhadap Prestasi Kerja
2. Untuk mengetahui seberapa besar Kebahagiaan Pegawai berpengaruh terhadap Prestasi Kerja
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Retensi terhadap Prestasi Kerja
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Keterikatan terhadap Prestasi Kerja

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **Kebahagiaan**

Menurut Suojanen (2012) Kebahagiaan adalah keadaan emosional yang dicirikan oleh perasaan senang, puas, dan kepuasan yang mendalam. Secara umum, kebahagiaan menggambarkan perasaan kepuasan dan kesejahteraan dalam hidup. Namun, kebahagiaan bersifat subjektif, artinya setiap individu mungkin memiliki pemahaman dan pengalaman kebahagiaan yang berbeda-beda.

#### **Retensi Pegawai**

Menurut Sumarmi (2011) Retensi pegawai adalah kemampuan perusahaan untuk mempertahankan pegawai potensial yang dimiliki perusahaan untuk tetap loyal terhadap perusahaan. Retensi pegawai juga adalah upaya manajemen untuk mempertahankan pegawai agar tetap berada dalam organisasi guna mencapai tujuan organisasi tersebut. Tujuan retensi pegawai adalah untuk mempertahankan pegawai yang dianggap berkualitas yang dimiliki oleh perusahaan selama mungkin karena pegawai yang berkualitas merupakan harta yang tidak tampak (intangible aset) yang tak ternilai bagi suatu perusahaan.

#### **Keterikatan Pegawai**

Menurut Hughes dan Rog (2008) Keterikatan pegawai merujuk pada tingkat komitmen dan loyalitas seorang pegawai terhadap organisasi tempatnya bekerja. Hal ini mencakup sejauh mana pegawai merasa terikat, berdedikasi, dan ingin berkontribusi terhadap tujuan dan kesuksesan organisasi tersebut. Keterikatan pegawai bisa tercermin dalam berbagai hal, seperti tingkat kepuasan kerja, tingkat retensi pegawai, tingkat produktivitas, dan kesediaan untuk berbagi pengetahuan dan keterampilan dengan sesama pegawai.

#### **Prestasi Kerja**

Menurut Badriyah (2018) Prestasi kerja merujuk pada hasil atau pencapaian yang diperoleh oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Prestasi kerja dapat diukur berdasarkan berbagai faktor, seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, inovasi, efisiensi, efektivitas, kontribusi terhadap tim atau organisasi, serta pencapaian target atau tujuan yang telah ditetapkan.

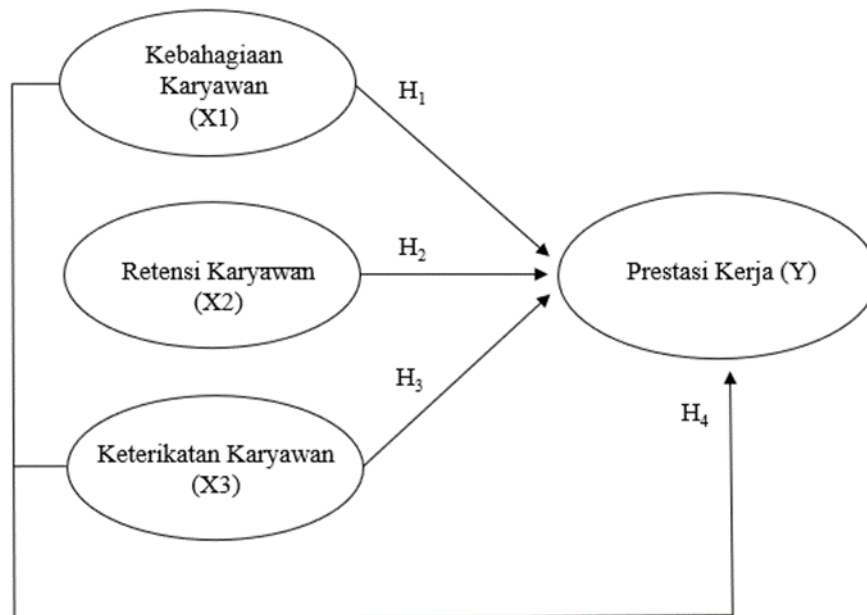
### Penelitian Terdahulu

Penelitian Anggraini (2018) Menjelaskan kebahagiaan ditempat kerja mempunyai korelasi pada dua komponen yaitu penilaian terhadap kepuasan hidup dan keseimbangan afek atau mempunyai pengaruh terhadap perasaan positif dan relative sedikit atau jarang memiliki perasaan negatif. Pegawai yang bahagia bisa meningkatkan produktivitas perusahaan dan akan memberikan yang terbaik bagi pekerjaannya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuktikan dampak dari kepuasan kerja di PT POS Indonesia Pekanbaru. Penelitian ini melibatkan 95 pegawai di kantor PT POS Indonesia Pekanbaru. Data dikumpulkan menggunakan skala dari kepuasan kerja dan skala dari kebahagiaan di tempat kerja. Analisa data menggunakan analisa product momen pearson. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja meningkatkan kebahagiaan di tempat kerja. Koefisien determinasi dari kepuasan kerja berkontribusi sebesar 16.1% pada kebahagiaan ditempat kerja pegawai. Implikasi dari penelitian ini diharapkan bahwa perusahaan dapat meningkatkan kebahagiaan ditempat kerja pegawai melalui peningkatan pada faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Penelitian Syarifi et al (2019) Menjelaskan kebahagiaan di tempat kerja dan kinerja pegawai memiliki peran penting bagi pegawai. Pegawai yang memiliki kinerja yang baik akan memunculkan perilaku-perilaku yang positif di tempat kerja serta merasa puas dan bahagia dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan untuk mencapai keberhasilan lebih mudah diraih. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kebahagiaan di tempat kerja dengan kinerja pegawai KFC di Manado. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada KFC di Manado, yaitu KFC MTC dan kawasan megamas, dengan jumlah sampel 45 orang. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan analisis deskriptif kuantitatif untuk mengetahui sejauh mana hubungannya dengan kinerja pegawai. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kebahagiaan di tempat kerja dengan kinerja pegawai KFC di Manado.

Penelitian Manopo et al (2023) Menjelaskan Sebuah perusahaan didirikan dengan tujuan mencapai keuntungan, bertahan dalam persaingan, dan dapat bersaing. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan perlu memperhatikan dan menjaga setiap pegawai agar mereka yang berprestasi tidak berpikir untuk meninggalkan perusahaan (niat berpindah) karena merasa tidak nyaman dan kurang mendapatkan perhatian dari perusahaan. Terjadinya niat berpindah secara berkelanjutan akan sangat merugikan perusahaan karena dapat kehilangan pegawai yang sudah terampil dan menambah biaya untuk merekrut dan melatih pegawai baru. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi pengaruh kompensasi, komitmen organisasi, dan stres kerja terhadap niat berpindah pegawai di PT. Golden Mitra Inti Perkasa Manado. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif dengan sampel sebanyak 58 responden. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama, kompensasi, komitmen organisasi, dan stres kerja berpengaruh terhadap niat berpindah. Namun, secara individual, kompensasi dan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap niat berpindah, sedangkan stres kerja secara individual berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat berpindah. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif guna meminimalkan keinginan pegawai untuk berpindah.

### Model Penelitian



**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

*Sumber: Kajian Teoritik, 2024*

### Hipotesis Penelitian

H1: Kebahagiaan Karyawan berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja

H2: Retensi Karyawan berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja

H3: Keterikatan Karyawan berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja

H4: Kebahagiaan Karyawan, Retensi Karyawan, dan Keterikatan Karyawan berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja

### METODE PENELITIAN

#### Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini termasuk ke dalam penelitian kuantitatif. Karena bertujuan untuk menggambarkan keadaan atas fenomena dalam lapangan (Siyoto dan Sodik, 2015: 19). Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya.

#### Populasi dan Sampel

Sugiyono (2022: 80) menyatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Utara yang berjumlah 75 pegawai.

#### Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini, terdiri dari data kuantitatif dengan metode sumber data yaitu Data primer diperoleh secara langsung dengan melakukan survey lapangan yang menggunakan metode pengumpulan data original lewat pembagian kuisioner.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dalam penelitian sangatlah penting karena berkaitan dengan tersedianya data yang dibutuhkan untuk menjawab permasalahan dalam penelitian, sehingga kesimpulan yang diambil adalah benar. Oleh karena itu, teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner. Angket atau kuisisioner adalah daftar pertanyaan yang mencakup semua pertanyaan yang akan digunakan untuk mendapatkan data. Daftar pertanyaan dalam angket ini mencakup permasalahan yang berkaitan dengan kebahagiaan, retensi, dan keterikatan pegawai terhadap prestasi kerja pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Utara.

### **Uji Validitas dan Realibilitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel. Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel dan nilai positif maka butir atau pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Sugiyono, 2022).

Realibilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji realibilitas dihitung dengan menggunakan Cronbach alpha  $\geq 0,60$  yang menunjukkan instrument yang digunakan reliabel (Sugiyono, 2022).

### **Uji Normalitas**

Uji Normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak, model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal, jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya berdistribusi normal merupakan suatu kurva berbentuk lonceng yang kedua sisinya melebar sampai tidak terhingga.

### **Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel bebas dengan nilai VIF (Variance Inflation Factors). Dimana jika nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan lebih kecil dari 10,00 maka antar variabel bebas tidak mengandung atau memiliki gejala multikolinieritas dan layak digunakan

### **Uji Heterokedastisitas**

Salah satu asumsi klasik adalah uji heteroskedastisitas yaitu asumsi yang menyatakan bahwa varian tiap sisaan masih tetap sama baik untuk nilai pada variabel independen kecil maupun besar. Untuk menunjukkan jumlah observasi, salah satu cara untuk menguji kesamaan variansi yaitu dengan melihat pola tebaran sisaan terhadap nilai estimasi. Apabila tebaran sisaan bersifat acak atau tidak membentuk pola tertentu maka dikatakan bahwa variansi sisaan homogen.

### **Analisis Linier Berganda**

Regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan buat mengetahui arah dan seberapa besar efek variabel independen terhadap variabel dependen. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah :

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

Keterangan :

Y = Prestasi Kerja

$\alpha$  = kostanta

X1= Kebahagiaan

X2 = Retensi

X3 = Keterikatan Pegawai

$\beta_1$  = koefisien regresi variabel kebahagiaan

$\beta_2$  = koefisien regresi variabel retensi

$\beta_3$  = koefisien regresi variabel

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Uji Validitas dan Realibilitas

Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

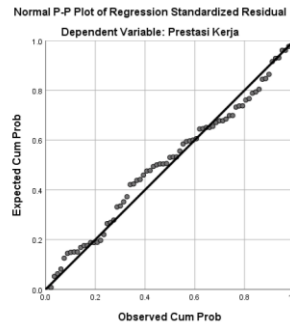
Variabel	Item	Total Correlation	Keterangan	Cronbach's Alpha	Status
Kebahagiaan	X1.1	0,882	Valid	0,834	Reliabel
	X1.2	0,849	Valid		Reliabel
	X1.3	0,839	Valid		Reliabel
	X1.4	0,766	Valid		Reliabel
Variabel	Item	Total Correlation	Keterangan	Cronbach's Alpha	Status
Retensi Pegawai	X2.1	0,838	Valid	0,830	Reliabel
	X2.2	0,887	Valid		Reliabel
	X2.3	0,872	Valid		Reliabel
Variabel	Item	Total Correlation	Keterangan	Cronbach's Alpha	Status
Keterikatan Pegawai	X.3.1	0,894	Valid	0,927	Reliabel
	X.3.2	0,918	Valid		Reliabel
	X.3.3	0,886	Valid		Reliabel
	X.3.4	0,926	Valid		Reliabel
Variabel	Item	Total Correlation	Keterangan	Cronbach's Alpha	Status
Prestasi Kerja	Y.1	0,664	Valid	0,766	Reliabel
	Y.2	0,675	Valid		Reliabel
	Y.3	0,729	Valid		Reliabel
	Y.4	0,677	Valid		Reliabel
	Y.5	0,689	Valid		Reliabel
	Y.6	0,675	Valid		Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, 2023

Berdasarkan table 1 diatas, terlihat bahwa keseluruhan item variabel hasilnya berada diatas koefisien korelasi minimal 0,30, sehingga dikatakan bahwa instrument yang

digunakan dalam penelitian ini sudah valid. Dan cronbach alpha  $\geq 0,60$  yang menunjukkan instrument yang digunakan reliable.

**Pengujian Asumsi Klasik**  
**Uji Normalitas**



**Gambar 1. Hasil Uji Normalitas**

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, 2023

Pada gambar 1 menunjukkan bahwa grafik Normal P-P of Regression Standardized Residual menggambarkan persebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut. Dengan kata lain bahwa keberadaan titik-titik disekitar garis dan pada Scater Plot, tampak titik-titik meyebar disekiar garis linier, hal ini menunjukkan bahwa model berdistribusi normal.

**Uji Multikolinieritas**

**Tabel 2. Uji Multikolinieritas Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kebahagiaan	.950	1.052
	Retensi Pegawai	.811	1.232
	Keterikatan Pegawai	.819	1.221

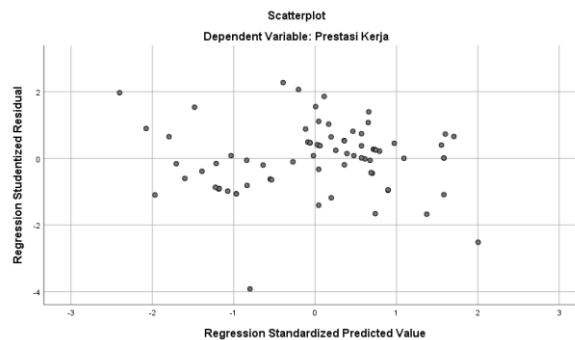
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel 2 diatas, Variabel bebas yaitu Kerjasama tim dan Komunikasi memiliki nilai VIF <10 dan untuk nilai Tolerance > 0.1, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Multikolonearitas.



Uji Heterokedastisitas



Gambar 2. Uji Heterokedastisitas  
 Sumber : Hasil Olah data SPSS 26, 2023

Berdasarkan hasil uji scatterplot diatas, grafik menunjukkan bahwa titik-titik pada grafik tidak membentuk sebuah pola, sehingga dapat dikatakan data tersebut tidak terdapat heteroskedastisitas.

Pengujian Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Uji Regresi Linier Berganda  
 Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.590	2.530		3.396	.001
	Kebahagiaan	.209	.103	.200	2.033	.046
	Retensi Pegawai	.592	.161	.392	3.675	.000
	Keterikatan Pegawai	.268	.115	.247	2.328	.023

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Hasil Olah Data STATA 17, 2023

Berdasarkan tabel 3 diatas, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 8.590 + 0,209 X1 + 0,592 X2 + 0,268 X3$$

1. Nilai koefisien regresi dari Kebahagiaan (X1) sebesar 0.209 menunjukkan adanya arah positif terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Hal ini mengartikan bahwa jika variabel Kebahagiaan (X1) bertambah 1 satuan, maka Prestasi Kerja (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0.209 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.
2. Nilai koefisien regresi dari Kebahagiaan (X2) sebesar 0.592 menunjukkan adanya arah positif terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Hal ini mengartikan bahwa jika variabel Retensi Pegawai (X2) bertambah 1 satuan, maka Prestasi Kerja (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0.592 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.
3. Nilai koefisien regresi dari Keterikatan Pegawai (X3) sebesar 0.268 menunjukkan adanya arah positif terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Hal ini mengartikan bahwa jika variabel Keterikatan Pegawai (X2) bertambah 1 satuan, maka Prestasi Kerja (Y) juga akan



mengalami peningkatan sebesar 0.268 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

### Uji Hipotesis

#### Uji F (Stimultan)

**Tabel 4. Uji F (Stimultan)**

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	292.228	3	97.409	12.383	.000 <sup>b</sup>
	Residual	558.519	71	7.866		
	Total	850.747	74			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Kebahagiaan, Retensi Pegawai, Keterikatan Pegawai

*Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, 2023*

Berdasarkan T Berdasarkan hasil pada tabel 4 diatas diketahui nilai signifikan untuk pengaruh Kebahagiaan (X1), Retensi Karyawan (X2), Keterikatan Pegawai (X3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y) adalah sebesar  $0,001 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh Kebahagiaan (X1), Retensi Karyawan (X2), dan Keterikatan Pegawai (X3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y).

### Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.586 <sup>a</sup>	.343	.316	2.80472

a. Predictors: (Constant), Keterikatan Pegawai, Kebahagiaan, Retensi Pegawai

*Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, 2023*

Berdasarkan table 5 diatas diketahui nilai koefisien R sebesar 0.577 mengandung arti bahwa hubungan antara variabel Kerjasama Tim dan Komunikasi dengan Efektivitas Kerja Karyawan sebesar 0,577 (57,7%) artinya variabel-variabel ini mempunyai hubungan yang sedang. Dan hasil dari koefisien determinasi menunjukkan besarnya R<sup>2</sup> (R square) adalah 0,333. Hasil ini menunjukkan bahwa 33,3% variabel Efektivitas Kerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independen (Kerjasama Tim dan Komunikasi). Sedangkan selisihnya 66,7% (100% - 33,3%) dijelaskan oleh variabel lain dan faktor-faktor yang tidak diteliti dan disertakan dalam penelitian ini.

### Pembahasan

#### Pengaruh Kebahagiaan terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan diketahui Kebahagiaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja. Terdapat beberapa unsur dari kebahagiaan yang mengukur berpengaruhnya kebahagiaan terhadap prestasi kerja pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Utara yaitu kepribadian, budaya, hubungan, dan lingkungan. Kepribadian merupakan suatu karakteristik dari setiap individu yang terbentuk atau bersumber dari bentukan lingkungan, bahagia atau tidaknya seseorang ditentukan dari jenis kepribadiannya. Kepribadian juga bisa mempengaruhi kebahagiaan seseorang. Hal tersebut

terbukti dari hasil pengujian yang menyatakan bahwa kepribadian berpengaruh terhadap kebahagiaan pegawai. Selanjutnya budaya, budaya merupakan suatu hal nampak atau dapat diamati dan bukan hanya berupa ide-ide. Berdasarkan hasil pengujian budaya di sekitar memberikan dukungan sosial dan rasa ketertarikan yang kemudian berkontribusi pada rasa bahagia pegawai. Selanjutnya budaya, budaya merupakan suatu hal nampak atau dapat diamati dan bukan hanya berupa ide-ide. Berdasarkan hasil pengujian budaya di sekitar memberikan dukungan sosial dan rasa ketertarikan yang kemudian berkontribusi pada rasa bahagia pegawai. Yang berikutnya hubungan, dalam hal ini hubungan yang dimaksud adalah hubungan yang dimiliki seorang pegawai dengan rekan-rekan kerjanya. Berdasarkan hasil pengujian, hubungan yang baik dengan teman-teman kerja seperti saling mendukung dan peduli dapat berpengaruh terhadap kebahagiaan pegawai. Kemudian lingkungan, lingkungan kerja adalah suasana dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya, lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja yang positif dan ramah berkontribusi pada tingkat kebahagiaan pegawai dalam bekerja. Berdasarkan penjelasan diatas, bisa dikatakan bahwa kebahagiaan dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Utara. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Keintjem, Tumbel, dan Djemly (2022) yang mengatakan bahwa kebahagiaan berpengaruh terhadap prestasi kerja.

### **Pengaruh Retensi Pegawai terhadap Prestasi Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan diketahui bahwa Retensi Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja. Retensi pegawai merupakan suatu keharusan yang perlu dilakukan oleh perusahaan guna mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu perusahaan. Berdasarkan hasil pengujian, terbukti bahwa Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Utara telah berhasil meningkatkan retensi pegawai. Terdapat beberapa unsur dari retensi pegawai yang mengukur berpengaruhnya retensi pegawai terhadap prestasi kerja pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Utara yaitu peluang karir organisasi, penghargaan yang diberikan, dan hubungan pegawai. Peluang karir organisasi, dimana organisasi menyediakan peluang karir yang sama bagi setiap pegawai yang nantinya akan dapat meningkatkan perkembangan masa depan pegawai. Berdasarkan hasil pengujian, peluang karir organisasi dapat mempengaruhi retensi pegawai. Berikutnya penghargaan yang diberikan, dimana perusahaan selalu memberikan reward atas kinerja pegawai. Penghargaan dapat mempengaruhi retensi pegawai, hal tersebut terbukti dari hasil pengujian yang menyatakan bahwa ada jenjang karir yang jelas dan dapat dicapai oleh pegawai yang berprestasi. Kemudian hubungan pegawai, hubungan yang dijalani oleh sesama pegawai perusahaan, dimana rekan kerja tidak pernah bertindak diskriminatif dan saling menghargai satu sama lain. Berdasarkan hasil pengujian, hubungan antara rekan kerja dan atasan yang didasarkan pada saling pengertian dan dukungan berkontribusi pada retensi pegawai. Berdasarkan penjelasan diatas, bisa dikatakan bahwa retensi pegawai dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Utara.

### **Pengaruh Keterikatan Pegawai terhadap Prestasi Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan diketahui bahwa Keterikatan Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja. Keterikatan pegawai adalah ukuran sejauh mana pegawai merasa terhubung secara emosional, berkomitmen, dan terlibat dalam pekerjaan dan organisasi mereka. Terdapat beberapa unsur dari keterikatan yang mengukur berpengaruhnya keterikatan pegawai terhadap prestasi kerja pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Utara yaitu rasio retensi, tingkat absensi dan tingkat kepuasan pegawai. Rasio retensi, indikator ini mengukur jumlah pegawai yang memilih untuk tetap

bekerja dalam perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Berdasarkan hasil pengujian rasio retensi berpengaruh terhadap keterikatan pegawai, dimana instansi sering menunjukkan komitmen nyata untuk menjaga kehadiran pegawai yang sudah ada. Selanjutnya tingkat absensi, tingkat absensi yang rendah menunjukkan keterikatan pegawai yang tinggi. Berdasarkan hasil pengujian, terbukti bahwa pegawai merasa penting untuk menjaga konsistensi kehadiran pegawai di tempat kerja. Kemudian tingkat kepuasan pegawai, yaitu keadaan emosional pegawai yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya. Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Utara terbukti telah memberikan kepuasan kepada pegawainya, hal tersebut terbukti dengan hasil pengujian yang menyatakan bahwa kondisi kerja di instansi secara keseluruhan memenuhi harapan para pegawai. Berdasarkan penjelasan diatas bisa dikatakan bahwa keterikatan pegawai dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Utara. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Luthfi, Roesdi dan Ganarsih (2018) yang mengatakan bahwa keterikatan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja.

### **Pengaruh Kebahagiaan, Retensi Pegawai, dan Keterikatan Pegawai terhadap Prestasi Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan diketahui bahwa Kebahagiaan, Retensi Pegawai, dan Keterikatan Pegawai berpengaruh secara simultan terhadap Prestasi Kerja. Kebahagiaan, Retensi Pegawai, dan Keterikatan Pegawai merupakan faktor yang dapat mempengaruhi Prestasi Kerja. Semakin besar rasa bahagia yang dirasakan oleh pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dimiliki sehingga dapat menciptakan prestasi kerja pegawai. Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Utara terbukti berhasil menciptakan rasa kebahagiaan bagi para pegawai baik lewat budaya, hubungan, dan lingkungan perusahaan. Selanjutnya retensi pegawai, Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Utara terbukti berhasil meningkatkan retensi pegawainya sehingga berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Kemudian keterikatan pegawai, keterikatan dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil pengujian yang mengatakan bahwa Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Utara yang berhasil membangun keterikatan pegawainya. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ariawan (2022) yang mengatakan bahwa kebahagiaan berpengaruh terhadap prestasi kerja. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Luthfi, Roesdi dan Ganarsih (2018) yang mengatakan bahwa keterikatan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan menggunakan regresi data panel menggunakan metode analisis regresi linier berganda serta uji t (secara parsial) dan uji f (secara simultan) maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa Kebahagiaan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y) pada pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Utara.
2. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa Retensi Pegawai (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y) pada pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Utara.
3. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa Keterikatan Pegawai (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y) pada pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Utara.
4. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa secara simultan Kebahagiaan, Retensi Pegawai,

dan Keterikatan Pegawai berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja berdasarkan hasil analisis regresi uji f.

### Saran

Dari kesimpulan diatas, maka saran yang dapat diberikan dari peneliti yaitu:

1. Melalui penelitian ini diharapkan perusahaan untuk tetap memiliki kerjasama yang baik dengan sesama rekan kerja.
2. Melalui penelitian ini diharapkan perusahaan untuk tetap menjalin komunikasi yang baik dengan pimpinan, bawahan, atau sesama rekan kerja maupun pihak-pihak yang terkait dalam pelaksanaan tugas masing-masing.
3. Peneliti sadar akan kekurangan yang masih banyak karena keterbatasan dari peneliti. Maka diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat menggali lebih jauh mengenai perusahaan atau objek yang diteliti.

### DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini. (2018). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kebahagiaan di Tempat Kerja pada Pegawai PT Pos Pekan Baru Indonesia. *Psychopolytan : Jurnal Psikologi*, 529-539. <https://jurnal.univrab.ac.id/index.php/psi/article/view/579/409>. Diakses pada 9 November 2023
- Ariawan. (n.d.). Pengaruh Talent Management dan Retensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai dengan Knowledge Management sebagai Pemediasi pada Pegawai Minimarket di Jakarta. *Literatus*, 272-282. [https://www.researchgate.net/publication/362065728\\_Pengaruh\\_Talent\\_Management\\_dan\\_Retensi\\_Karyawan\\_terhadap\\_Kinerja\\_Karyawan\\_dengan\\_Knowledge\\_Management\\_sebagai\\_Pemediasi\\_pada\\_Karyawan\\_Minimarket\\_di\\_Jakarta](https://www.researchgate.net/publication/362065728_Pengaruh_Talent_Management_dan_Retensi_Karyawan_terhadap_Kinerja_Karyawan_dengan_Knowledge_Management_sebagai_Pemediasi_pada_Karyawan_Minimarket_di_Jakarta). Diakses pada 4 Oktober 2023
- Badriyah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia.
- Huges, & Rog. (2008). Talent Management : a Strategy for Improving Employee Recruitment, Retention, and Engagement within Hospitality Organizations. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 743-757. [https://www.researchgate.net/publication/242341989\\_Talent\\_management\\_A\\_strategy\\_for\\_improving\\_employee\\_recruitment\\_retention\\_and\\_engagement\\_within\\_hospitality\\_organizations](https://www.researchgate.net/publication/242341989_Talent_management_A_strategy_for_improving_employee_recruitment_retention_and_engagement_within_hospitality_organizations). Diakses pada 29 November 2023
- Keintjem, Tumbel, & Djemly. (2022). Pengaruh Kesejahteraan dan Kebahagiaan terhadap Prestasi Kerja pegawai Puskesmas Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa. *Jurnal EMBA*, 1-12. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/43685>. Diakses pada 10 November 2023
- Manopo, T. S. (2023). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi, dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Pegawai pada PT. Golden Mitra Inti Perkasa Manado. *Jurnal EMBA*, 454-464. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/45861>. Diakses pada 4 Oktober 2023
- Siyoyo, & Sodik. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Literasi Media Publishing.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sumarni. (2011). Pengaruh Employee Retention terhadap Turnover Intention dan Kinerja Pegawai. *Akmenika UPY*, 20-47. [https://scholar.google.ac/citations?view\\_op=view\\_citation&hl=fr&user=37KAToAAA&citation\\_for\\_view=37KAToAAA&2osOgNQ5qMEC](https://scholar.google.ac/citations?view_op=view_citation&hl=fr&user=37KAToAAA&citation_for_view=37KAToAAA&2osOgNQ5qMEC). Diakses pada 5 Oktober 2023

- Suojanen. (2012). *Work For Your Happiness - Theoretical and Empirical Study Defining and Measuring Happiness at Work*. University of Turku.
- Syarifi, Lengkong, & Saerang. (2019). Hubungan antara Kebahagiaan di Tempat Kerja dengan Kinerja Pegawai KFC di Manado. *Jurnal EMBA*, 5773-5782. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/26508>. Diakses pada 3 Oktober 2023