

Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Retensi Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Pencacatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar

Muh. Taqwal^{*}, Nur Fitriayu Mandasari², Ramli Supu³, Mujirin M. Yamin⁴, Wahdaniah⁵, Haeruddin Hafid⁶

¹ Mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sulawesi Barat

²³⁴⁵⁶ Fakultas Ekonomi, Universitas Sulawesi Barat

¹Corresponding author's email: muhtaqwal@gmail.com

Abstract. This study aims to determine the effect of motivation and work stress on employee retention at the Population and Civil Registration Office of Polewali Mandar Regency. This study uses a quantitative method with data collected through questionnaires to employees in related agencies. Sample determination by purposive sampling method. This study used a sample of 52 respondents. The data analysis method used in this study is multiple linear regression using the SPSS 23 data analysis tool. The results of the study show that motivation has a positive influence on employee retention, while work stress has a negative effect. Simultaneously, these two variables make a significant contribution to employees' decisions to stay in the organization. (TNR 11pt)

Keywords: work motivation; work stress; employee retention.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan stress kerja terhadap retensi pegawai pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan data yang dikumpulkan melalui kuesioner kepada pegawai di lingkungan instansi terkait. Penentuan sampel dengan metode purposive sampling. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 52 responden. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda dengan menggunakan alat analisis data SPSS 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap retensi pegawai, sementara stress kerja berpengaruh negatif. Secara simultan, kedua variabel ini memberikan kontribusi yang signifikan terhadap keputusan pegawai untuk bertahan di organisasi.

Kata kunci: motivasi kerja; stress kerja; retensi pegawai.

1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi,” Pada dasarnya, Sumber Daya Manusia berupa manusia yang dipekerjakan disebuah organisasi sebagai perencana dan pelaksana sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu. Berangkat dari itu maka sangat pentinglah SDM dimaksud untuk diutamakan diperhatikan pengelolaannya dengan baik, baik untuk ketersediannya maupun kompetensinya/kemampuannya.

Dalam konteks organisasi, retensi pegawai menjadi salah satu aspek yang sangat penting untuk diperhatikan, terutama dalam instansi pemerintah yang berfungsi memberikan pelayanan public. Kantor Dinas Kependudukan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar. memiliki peran krusial dalam menyelenggarakan dan mengelola dokumen sipil, yang berpengaruh langsung terhadap kehidupan masyarakat. Namun, dalam beberapa tahun terakhir, Dinas ini mengalami tantangan signifikan terkait dengan tingkat retensi pegawai.

Data internal menunjukkan bahwa tingkat turnover pegawai di Kantor Dinas Kependudukan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar mencapai 15% pada tahun 2022, meningkat dari 10% pada tahun 2021. Angka ini menunjukkan bahwa semakin banyak pegawai memilih untuk meninggalkan institusi, yang dapat mengganggu kinerja dan stabilitas pelayanan publik. Fenomena ini menuntut perhatian serius dari manajemen untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan pegawai untuk tetap atau meninggalkan organisasi.

Data perbandingan ini pada Tahun 2021: Turnover Pegawai 10% Tahun 2022 Turnover Pegawai 15% Perubahan Kenaikan sebesar 5%, Kenaikan tingkat turnover pegawai sebesar 5% dalam satu tahun menunjukkan adanya masalah dalam manajemen sumber daya manusia di DISDUKCAPIL. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti disiplin kerja dan kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja. Jika turnover terus meningkat, hal ini dapat mengganggu stabilitas organisasi dan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Selain itu, upaya untuk meningkatkan kualitas kerja melalui pelatihan dan insentif perlu diperkuat agar dapat menurunkan tingkat turnover ini. Dengan demikian, pengelolaan sumber daya manusia yang lebih baik dan perhatian terhadap kesejahteraan pegawai menjadi kunci untuk mengatasi masalah ini (Fortuna, 2016; Makkira et al., 2022).

Salah satu faktor utama yang memengaruhi retensi pegawai adalah motivasi. Menurut (Robbins & Judge, 2017) motivasi kerja berkaitan dengan dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi pegawai dalam melakukan tugas dan tanggung jawab mereka. Penelitian menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih berkomitmen, produktif, dan loyal terhadap organisasi.

Namun, survei yang dilakukan di Kantor Dinas Kependudukan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar mengungkapkan bahwa hanya 60% pegawai merasa termotivasi dalam pekerjaan mereka. Hal ini menunjukkan adanya kebutuhan untuk mengevaluasi faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi pegawai, seperti pengakuan atas prestasi, lingkungan kerja yang mendukung, dan peluang pengembangan karir.

Di sisi lain, stres kerja juga memainkan peran penting dalam memengaruhi retensi pegawai. Menurut Lazarus dan Folkman (2019), Stres kerja dapat diartikan sebagai tekanan yang dialami pegawai akibat tuntutan pekerjaan yang berlebihan, konflik interpersonal, atau kurangnya dukungan dari manajemen. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Arifin (2020), ditemukan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap tingkat turnover pegawai di instansi pemerintah. Hasil survey menyatakan bahwa 70% pegawai di Kantor Dinas Kependudukan Pencatatan Sipil kabupaten polewali mandar merasa mengalami tingkat stres yang tinggi, yang berdampak negatif terhadap kesehatan mental dan fisik mereka.

Faktor Penyebab Stres Beban Kerja yang Tinggi, Pegawai sering kali dihadapkan pada volume pekerjaan yang besar, terutama dalam periode tertentu seperti pengurusan dokumen kependudukan yang meningkat, Tuntutan Waktu, Karyawan mungkin merasakan tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam tenggat waktu yang ketat, terutama ketika berurusan dengan permohonan masyarakat yang mendesak, Komunikasi Internal, Kurangnya komunikasi yang efektif antara pegawai dan manajemen dapat menyebabkan kebingungan mengenai tugas dan tanggung jawab, yang berkontribusi pada stres.

Pegawai yang mengalami stres tinggi cenderung memiliki kepuasan kerja yang rendah dan lebih rentan untuk pindah ke tempat kerja lain. Hal ini menunjukkan perlunya perhatian khusus dari manajemen terhadap kesejahteraan pegawai dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Untuk mengatasi masalah ini, manajemen perlu fokus pada peningkatan kesejahteraan pegawai. Ini bisa dilakukan melalui, Program Manajemen Stres, Menyediakan pelatihan dan sumber daya untuk membantu pegawai mengelola stres. Lingkungan Kerja yang Mendukung, Menciptakan suasana kerja yang positif dan kolaboratif. Pengakuan dan Apresiasi, Memberikan penghargaan kepada pegawai atas kinerja mereka untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja.

Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dan mengurangi tingkat stres, sehingga retensi pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar dapat ditingkatkan. Retensi pegawai merupakan isu yang krusial bagi organisasi, termasuk Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil). Tingkat retensi yang tinggi menunjukkan bahwa pegawai merasa puas dan terikat dengan organisasi, sedangkan tingkat

retensi yang rendah dapat mengindikasikan masalah dalam lingkungan kerja. Dua variabel yang berperan penting dalam menentukan retensi pegawai adalah motivasi kerja dan stres kerja.

Motivasi kerja adalah dorongan internal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan tertentu dalam pekerjaan mereka. Dalam konteks Disdukcapil, motivasi kerja dapat berasal dari berbagai sumber, seperti penghargaan, pengakuan, dan peluang pengembangan karir. Penelitian menunjukkan bahwa motivasi yang tinggi berhubungan positif dengan kepuasan kerja dan retensi pegawai. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif, memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi, dan lebih mungkin untuk tetap bekerja di tempat mereka saat ini. Stres Kerja Sebaliknya, stres kerja dapat berdampak negatif terhadap kinerja dan kesejahteraan karyawan. Stres yang tinggi dapat menurunkan motivasi dan kepuasan kerja, sehingga meningkatkan kemungkinan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Dalam konteks Disdukcapil, stres kerja bisa disebabkan oleh beban kerja yang tinggi, tuntutan pekerjaan yang tidak realistis, atau kurangnya dukungan dari manajemen. Penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap motivasi dan kinerja karyawan.

Hubungan antara Motivasi dan Stres Kerja Terdapat hubungan timbal balik antara motivasi kerja dan stres kerja. Stres yang rendah dapat meningkatkan motivasi, sementara motivasi yang tinggi dapat membantu karyawan mengatasi stres dengan lebih baik. Dalam lingkungan kerja seperti Disdukcapil, manajemen perlu menciptakan kondisi yang mendukung motivasi sambil meminimalkan stres untuk meningkatkan retensi pegawai. Karyawan yang merasa didukung oleh atasan dan memiliki kesempatan untuk berkembang cenderung lebih mampu mengatasi tekanan pekerjaan. .

Melihat kondisi yang ada, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan stres kerja terhadap retensi pegawai di kantor Dinas Kependudukan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar. Dengan memahami hubungan antara ketiga variabel tersebut, diharapkan dapat diidentifikasi strategi yang efektif untuk meningkatkan motivasi, mengurangi stres kerja, dan pada akhirnya meningkatkan tingkat retensi pegawai. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia di instansi pemerintah, serta memberikan rekomendasi praktis bagi Dinas dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan mendukung bagi pegawai.

Dengan demikian, penting untuk melakukan penelitian ini agar dapat memberikan wawasan yang mendalam mengenai dinamika motivasi dan stres kerja serta implikasinya terhadap retensi pegawai, sehingga Kantor Dinas Kependudukan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar dapat terus berfungsi secara optimal dalam melayani masyarakat.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang dirumuskan ada lah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap retensi pegawai pada kantor dinas kependudukan pencatatan sipil kabupaten polewali mandar?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap retensi pegawai pada kantor dinas kependudukan pencatatan sipil kabupaten polewali mandar?
3. Apakah motivasi dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap retensi pegawai pada kantor dinas kependudukan pencatatan sipil kabupaten polewali mandar?

Please Put the Title of the Paper in this Line with Capitalize Each Words.

2. Metode

Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018) penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan *positivistic* (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji perhitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Pada penelitian ini kita menganalisis pengaruh motivasi dan stres kerja terhadap retensi pegawai pada kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten polewali mandar.

Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder data primer merupakan sumber data pokok yang diperoleh langsung dari objek yang diteliti dan langsung memberikan data pada pengumpul data. Data tersebut diperoleh dengan cara melakukan pengamatan langsung dan wawancara atau pengajuan pernyataan Mengenai Kriteria yang digunakan dalam penelitian ini adalah, pegawai honorer yang bekerja di kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten polewali mandar,.

data sekunder merupakan data yang mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada. Sumber data sekunder biasanya berbentuk catatan atau dokumentasi perusahaan, analisis industri oleh media, buku, jurnal, skripsi dan internet. Dengan demikian data sekunder dalam penelitian ini berupa dokumen- dokumen yaitu laporan daftar nama-nama pegawai honorer yang bekerja di kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten polewali mandar, Visi dan Misi kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten polewali mandar,

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pegawai honorer yang bekerja di kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten polewali mandar, Dari total populasi 83 pegawai yang bekerja di kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten polewali mandar, peneliti mengambil sampel sebanyak 52 responden.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara membagikan kuesioner, sehingga dapat dipelajari melalui dokumen yang sudah terkumpul dan akan dijadikan bahan analisis dalam penelitian pada kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten polewali mandar,

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan benar untuk mengukur apa yang seharusnya diukur sehingga data yang didapatkan valid. Uji validitas bertujuan untuk menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Metode yang digunakan dalam melakukan uji validitas ini yaitu dengan melakukan korelasi antara skor butir pertanyaan dengan skor variabel yang akan diukur dengan menggunakan SPSS. Pengujian validitas instrumen dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika nilai hitung $>$ rtabel maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Uji Reabilitas

Reliabilitas instrument adalah sebuah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator variabel atau konstruk. Kuesioner 30 dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016).

Uji reliabilitas diuji terhadap seluruh pertanyaan pada penelitian ini dan menggunakan program SPSS dengan uji statistic *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan *reliabel* jika memberikan nilai $>$ 0,60 (Ghozali, 2018)

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya memiliki distribusi normal atau tidak normal dengan tujuan untuk menguji apakah jumlah sampel yang diambil sudah representative atau belum sehingga kesimpulan penelitian yang diambil dari sejumlah sampel dapat dipertanggungjawabkan. Uji normalitas memiliki kriteria sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka distribusi normal.
2. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka distribusi tidak normal

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya interkorelasi (hubungan yang kuat) antar variabel bebas (independen). Pengujian dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda yang artinya akan mempengaruhi variabel terikatnya (dependen). Dugaan tersebut akan dapat dipertanggungjawabkan apabila tidak terjadi interkorelasi (multikolinearitas) di antara variabel-variabel independen. Adanya hubungan linear antar variabel independen akan mengakibatkan kesulitan dalam memisahkan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependennya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi interkorelasi antara variabel independen (tidak ada multikolinearitas).

1. Multikolinearitas diuji dengan menggunakan metode Tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor) masing-masing variabel independen Jika 33 nilai
2. Tolerance $> 0,10$, maka data bebas dari multikolinearitas.
3. Jika nilai VIF < 10 , maka data bebas dari gejala multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan dengan pengamatan yang lain. Jika varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat grafik scatterplot dan prediksi variabel dependen dengan residunya (Ghozali,2016), dengan menggunakan dasar analisis berikut:

1. Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur maka telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola tertentu seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka heteroskedastisitas tidak terjadi

Regresi Linear Berganda

Digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh positif dan negatif variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam hal ini untuk variabel bebasnya yaitu Motivasi dan stres kerja, sedangkan variabel terkaitnya yaitu Retensi Pegawai. Bentuk persamaan dalam penelitian ini yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Retensi Pegawai

a = konstanta

b = Koefisien

X variabel bebas

X1 = Motivasi

X2 = stres

e = eror

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (X_1, X_2) secara parsial terhadap variabel dependen (Y). Kriteria uji t sebagai berikut:

1. $H_a: b_1, b_2 > 0$, maka terdapat pengaruh parsial yang positif dan signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
2. $H_0: b_1, b_2 \leq 0$, maka tidak terdapat pengaruh parsial yang positif dan signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Kriteria penentuan keputusan: linear antar variabel independen akan mengakibatkan kesulitan dalam memisahkan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependennya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi interkorelasi antara variabel independen (tidak ada multikolinearitas). Multikolinearitas diuji dengan menggunakan metode Tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor) masing-masing variabel independen. a. H_0 diterima jika t hitung $\leq t$ tabel atau $\text{sig } t \geq 0,05$ b. H_a ditolak jika t hitung $> t$ tabel atau $\text{sig } t < 0,05$

Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama terhadap variabel dependen. Dengan variabel independen yaitu Motivasi dan Stres kerja terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Retensi Pegawai. Bentuk pengujiannya seperti berikut:

1. $H_0: b_1, b_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel terikat (X_1, X_2) dengan variabel bebas (Y).
2. $H_1: b_1, b_2 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel terikat (X_1, X_2) dengan variabel bebas (Y)

Kriteria pengambilan keputusannya yaitu:

1. H_0 diterima jika nilai $\text{sig} > 0,05$
2. H_1 diterima jika nilai $\text{sig} < 0,05$

Uji Koefisien Determinasi R^2

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel bebas menjelaskan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi terletak di antara 0 dan 1. Nilai determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat sangat terbatas. Jika nilai yang mendekati (1) berarti hubungan variabel semakin kuat, sebaliknya jika nilai yang mendekati (0) berarti hubungan variabel semakin lemah. Hasil dan Pembahasan

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil Regresi Motivasi (X_1) Stres Kerja (X_2) Dan Retensi Pegawai (Y)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.722	8.901		.643	.523
	MOTIVASI	1.178	.319	.458	3.689	.001
	STRES KERJA	-.123	.081	-.188	-1.512	.137

a. Dependent Variable: RETENSI PEGAWAI

Sumber : Hasil data Spss, 2025

Dari hasil regresi linear berganda pada tabel di atas, diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta X_1 + \beta X_2 + \varepsilon$$

$$Y = 5,722 + 1,178 + (-0,123)$$

Dari hasil persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta sebesar 5,722 menunjukkan bahwa apabila variabel konstan atau sama dengan 0, maka retensi pegawai sebesar 5,722.
2. Besarnya nilai koefisien regresi variabel motivasi (X1) adalah 1,178. Hal ini berarti bahwa jika variabel motivasi mengalami peningkatan sebesar 1 poin, maka akan meningkatkan retensi pegawai sebesar 1,178, dengan asumsi variabel lain seperti stress kerja berada dalam keadaan konstan atau sama dengan 0.
3. Besarnya nilai koefisien regresi variabel stress kerja (X2) adalah -0,123. Hal ini berarti bahwa jika variabel mutasi mengalami peningkatan sebesar 1 poin, maka akan meningkatkan Semangat Kerja karyawan sebesar -0,123, dengan asumsi variabel lain seperti motivasi berada dalam keadaan konstan atau sama dengan 0.

Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.722	8.901		.643	.523
	MOTIVASI	1.178	.319	.458	3.689	.001
	STRES KERJA	-.123	.081	-.188	-1.512	.137

a. Dependent Variable: RETENSI PEGAWAI

Sumber : Hasil data Spss, 2025

Perolehan nilai t_{tabel} dilakukan dengan menggunakan rumus *Degree of Freedom*:

Df = n-k (jumlah responden-jumlah variabel)

Df = 52-3

Df = 49

Taraf signifikansi 5% = 0,05

Jadi, nilai dari t_{tabel} adalah 2,00958 (nilai ini diperoleh dari mencari titik temu antara nilai Df dan taraf signifikansi pada tabel T).

Berdasarkan hasil pengujian di atas, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel motivasi (X1) memiliki nilai t_{hitung} (3,689) > t_{tabel} (2,00958) dan nilai signifikansi 0,001 < 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel retensi pegawai.

2. Variabel stres kerja (X2) memiliki nilai $t_{hitung} (-1,512) < t_{tabel} (2,00958)$ dan nilai signifikansi $0,137 > 0,05$. Hal ini berarti bahwa variabel stress kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel retensi pegawai.

Hasil Uji F(Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	282.253	2	141.127	7.908	.001 ^b
	Residual	874.420	49	17.845		
	Total	1156.673	51			

a. Dependent Variable: RETENSI PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), STRES KERJA, MOTIVASI

Sumber : Hasil data Spss, 2025

Perolehan nilai F_{tabel} dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

$N_1 = k-1$ (jumlah variabel-1)

$N_1 = 3-1$

$N_1 = 2$

$N_2 = n-k$ (jumlah responden-jumlah variabel)

$N_2 = 52-3$

$N_2 = 49$

Nilai Taraf Signifikan 5%=0,05

Jadi, nilai F_{tabel} yang diperoleh adalah 3,19 (diperoleh dengan menentukan titik temu nilai N_1 dan N_2)

Dari hasil pengujian secara simultan, diperoleh nilai $F_{hitung} 7,908 > F_{tabel} 3,19$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa variabel motivasi (X1) dan stress kerja (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel Y (retensi pegawai).

Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.494 ^a	.244	.213	4.22437

a. Predictors: (Constant), STRES KERJA, MOTIVASI

Sumber : Hasil data Spss, 2025

Hasil pengujian koefisien determinasi pada tabel di atas menunjukkan nilai R Square sebesar 0,244 atau 24,4%. Hal ini berarti bahwa kemampuan variabel motivasi (X1) dan stress kerja (X2) dalam menjelaskan variasi retensi pegawai adalah sebesar 24,4%, dan 75,6% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas atau dimasukkan pada penelitian ini.

Pengaruh Motivasi Terhadap Retensi Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Pencatatan Sipil Polewali Mandar

Motivasi kerja merupakan kegiatan yang dapat memicu atau menimbulkan *keinginan* seorang karyawan untuk bekerja serta memberikan prestasi kerja sesuai dengan tujuan perusahaan. Motivasi kerja adalah dorongan dari dalam dan luar diri pegawai untuk mencapai tujuan tertentu dalam pekerjaan mereka. Motivasi adalah faktor penentu yang mendorong pegawai untuk berkomitmen dan bertahan dalam suatu instansi atau organisasi. dalam upaya meningkatkan retensi pegawai, motivasi perlu dibangun dengan baik untuk mendorong pegawai untuk bekerja dengan sepenuh hati dalam mencapai tujuan instansi. Motivasi yang baik dapat membantu meningkatkan retensi karyawan dalam bekerja untuk meraih tujuan bersama di dalam organisasi.

Berdasarkan *hasil* pengujian yang telah dilakukan, diperoleh nilai t_{hitung} yang lebih besar daripada nilai t_{tabel} ($3,689 > 2,00958$) serta nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa, motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi pegawai. Sehingga dapat diindikasikan semakin tinggi motivasi, maka semakin tinggi pula retensi pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Retensi Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar

Stres kerja adalah kondisi seseorang merasakan suatu tekanan untuk bekerja yang berujung pada perubahan emosi, pikiran dan kesehatan pegawai. Stres juga merupakan reaksi seseorang saat mengalami berbagai tekanan yang menyebabkan perubahan perilaku, dalam kaitannya dengan retensi pegawai, keadaan stres perlu dilakukan penanganan dengan segera, karena stres kerja yang tinggi dapat menurunkan motivasi seseorang dalam bekerja yang akhirnya berujung pada menurunnya tingkat retensi pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh nilai t_{hitung} yang lebih kecil daripada nilai t_{tabel} ($-1,512 < 2,00958$) serta nilai signifikansi $0,137 > 0,05$. Hal ini berarti bahwa tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel stres kerja dan retensi pegawai pada kantor Dinas Kependudukan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar.

Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Retensi Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar

Berdasarkan hasil pengujian simultan pada tabel Anova, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 7,908 lebih besar dari nilai F_{tabel} 3,19 serta nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa variabel motivasi dan stres kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh pada variabel retensi pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar, sehingga dapat diindikasikan semakin baik motivasi serta menurunnya tingkat stres kerja pada pegawai, maka akan semakin meningkat pula tingkat retensi pegawai

4. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi dan stres kerja terhadap retensi pegawai. Responden dalam penelitian ini yaitu pegawai honorer yang berjumlah 52 orang yang bekerja di kantor dinas kependudukan pencatatan sipil kabupaten polewali mandar. Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan hasil pengujian yang telah dilakukan terhadap permasalahan dengan menggunakan model regresi linear berganda, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi pengaruh positif terhadap retensi pegawai.
2. Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel stress kerja tidak memiliki pengaruh terhadap retensi pegawai.
3. Motivasi dan stress kerja berpengaruh secara simultan terhadap retensi pegawai

Dari hasil di atas bahwa variabel motivasi dan stress kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh pada variabel retensi pegawai pada kantor dinas kependudukan pencatatan sipil kabupaten polewali mandar, sehingga dapat diindikasikan semakin baik motivasi serta menurunnya tingkat stress kerja pada pegawai. maka akan semakin meningkat pula tingkat retensi pegawai.

Referensi

- Amar (2022) *Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep.*
- Apriliani, M. A., Maksum, A., Wardhani, P. A., Yuniar, S., & Setyowati, S. (2021). *Pengembangan media pembelajaran PPKn SD berbasis Powtoon untuk mengembangkan karakter tanggung jawab. Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar, 8(2), 129-145.*
- Arif, S., Zainudin, H. K., & Hamid, A. (2019). *Influence of leadership, organizational culture, work motivation, and job satisfaction of performance principles of senior high school in medan city. Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal), 2(4), 239-254.*
- Asepta, Uki Yonda, Dian Wijayanti, and Sahala Manalu. "Pengenalan pasar modal sebagai stimulus investasi bagi siswa Sekolah Menengah Atas." *Prosiding Seminar Nasional Pengabdian Masyarakat Universitas Ma Chung. Vol. 2. 2022.*
- Asikin-Mijan, N., Lee, H. V., Abdulkareem-Alsultan, G., Afandi, A., & Taufiq-Yap, Y. H. (2017). *Production of green diesel via cleaner catalytic deoxygenation of Jatropha curcas oil. Journal of Cleaner Production, 167, 1048-1059.*
- Bischoff, J. (2019). *Endothelial-to-mesenchymal transition: Purposeful versus maladaptive differentiation. Circulation research, 124(8), 1163-1165.*
- Christa, U. R., & Sambung, R. (2021). *Analisis Pengaruh Dimensi Modal Intelektual Terhadap Kinerja Pelayanan Perguruan Tinggi Di Kalimantan Tengah. Media bina ilmiah, 15(7), 4771-4780.*
- Fortuna, Y. (2016). *Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terhadap*
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM dan SPSS 21. In Aplikasi Analisis Multivariate dengan Pogram iIBM SPSS 21 (p. 113).*
- Haryo, B. D., & Waloejo, H. D. (2018). *Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pt. Metec Semarang. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, 7(4), 167-176.*