

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, KOMPENSASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KEINGINAN BERPINDAH KARYAWAN PT. GARUDAFOOD PUTRA PUTRI JAYA PATI

Roni Ardiyansyah Sukron, B11.2011.02154, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Dian Nuswantoro

I. Latar Belakang

Arus globalisasi berpengaruh pada tingginya tingkat persaingan, sehingga organisasi dituntut menerapkan strategi-strategi untuk memenangkan persaingan. Sumber daya manusia (SDM) yang kompeten dan berkualitas akan memberikan kekuatan untuk menjalankan strategi agar organisasi dapat mencapai tujuannya. SDM merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa) (Sutrisno, 2009:3). Hal tersebut menyebabkan betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tidak didukung oleh SDM yang memiliki kinerja tinggi maka sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya.

Kepuasan kerja dapat muncul ketika karyawan merasakan adanya kesesuaian antara penghargaan yang diterima dengan ekspektasi yang diperkirakan sebelumnya (Riyanto,2008). Kepuasan kerja yang dimaksud adalah perilaku positif yang ditunjukkan karyawan dalam merespon semua perlakuan, keputusan, dan kebijakan yang dilakukan perusahaan (Sidharta et al., 2011).

Keinginan berpindah kerja (*turnover intention*) pada karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja yang dirasakan

ditempat kerja (Abdillah,2012). Menurut Robin dan Judge (2009:117) terdapat pengaruh negatif antara hubungan kepuasan kerja pada *turnover intention*, yang berarti semakin besar kepuasan kerja yang dirasakan karyawan maka keinginan berpindah kerja akan semakin kecil dan begitupula sebaliknya. Penelitian ini mengambil obyek pada PT. GARUDAFOOD PUTRA PUTRI JAYA (GPPJ) Pati.

Banyak faktor yang mempengaruhi karyawan untuk mengundurkan diri. Menurut informasi kepala HRD, beberapa penyebabnya adalah karyawan yang sudah senior (pengalaman) menuntut kenaikan gaji, tapi belum ada keputusan kapan dinaikan, karyawan lama ingin diberi jabatan yang sesuai dengan kemampuannya namun tidak bisa langsung memperoleh jabatan tersebut tetapi melalui proses seleksi yang cukup lama juga, rendahnya tingkat pemberian kompensasi pada karyawan.

Ada beberapa penelitian yang menunjukkan perbedaan hubungan antara kepuasan kerja dengan keinginan berpindah yang menunjukkan signifikan dan tidak signifikan. Dari hasil penelitian Permatasari Devi (2012) dengan judul Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan berpindah Auditor pada kantor akuntan publik di Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada

variabel Gaya kepemimpinan terhadap keinginan berpindah. Sedangkan dari penelitian yang dilakukan Paramita Widya,dkk., (2013) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap keinginan berpindah karyawan PT. Unitex di Bogor, mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada variabel Kepuasan Kerja terhadap keinginan berpindah.

II. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah.

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap keinginan berpindah karyawan unit produksi pada PT. GARUDAFOOD PUTRA PUTRI JAYA di Pati ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap keinginan berpindah pada karyawan unit produksi PT. GARUDAFOOD PUTRA PUTRI JAYA di Pati ?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap keinginan berpindah karyawan pada unit produksi PT. GARUDAFOOD PUTRA PUTRI JAYA di Pati ?
4. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah karyawan pada unit produksi PT. GARUDAFOOD PUTRA PUTRI JAYA di Pati ?
5. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah karyawan pada unit produksi PT. GARUDAFOOD PUTRA PUTRI JAYA di Pati ?

III. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah tersebut diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap keinginan berpindah karyawan pada PT. GARUDAFOOD PUTRA PUTRI JAYA di Pati.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap keinginan berpindah karyawan pada PT. GARUDAFOOD PUTRA PUTRI JAYA di Pati.
3. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap keinginan berpindah karyawan pada PT. GARUDAFOOD PUTRA PUTRI JAYA di Pati.
4. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah karyawan pada PT. GARUDAFOOD PUTRA PUTRI JAYA di Pati.
5. Untuk menganalisis pengaruh pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah karyawan pada PT. GARUDAFOOD PUTRA PUTRI JAYA di Pati.

Tinjauan Pustaka

1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya lewat proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi Rivai (2009), sedangkan menurut Handoko (2012), kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi (membujuk) orang lain untuk mencapai tujuan dengan antusias. Dengan kata lain, kepemimpinan merupakan faktor manusiawi yang mengikat sebagai suatu kelompok bersama dengan memotivasi mereka dalam tujuannya. Menurut Heidjrachman dan Husna (2011), gaya kepemimpinan adalah berbagai pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan

individu untuk mencapai tujuan tertentu.

2 Teori Gaya Kepemimpinan

Menurut Moeheriono (2012), gaya kepemimpinan dari seseorang pemimpin pada dasarnya dapat diterangkan melalui tiga aliran teori antara lain :

a) Teori Genetis (keturunan)

Teori ini menyatakan pemimpin itu dilahirkan bakat dan bukannya dibuat. Artinya pemimpin akan menjadi pemimpin karena seorang pemimpin telah dilahirkan dengan bakat kepemimpinan.

b) Teori Sosial

Teori sosial adalah bahwa pemimpin itu dibuat atau dididik bukan kodrati. Teori ini merupakan kebalikan dari teori genetika. Teori ini menyatakan bahwa setiap orang bisa menjadi pemimpin apabila diberikan pendidikan dan pengalaman yang cukup.

c) Teori Ekologis

Teori ekologis ini pada intinya adalah seorang yang hanya akan berhasil menjadi pemimpin yang baik apabila telah memiliki bakat kepemimpinan.

3 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Samsudin (2010), menyatakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Hasibuan (2006), motivasi adalah pemberian gaya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala dan upayanya untuk mencapai kepuasan kerja.

4 Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah hal yang diterima oleh pegawai, baik berupa uang atau bukan uang sebagai balas jasa Gaol. L Jimmy (2013). Sedangkan menurut Agus Sunyoto(2008) istilah kompensasi sering digunakan secara bergantian dengan administrasi gaji dan upah. Kompensasi merupakan suatu konsep yang lebih luas. Kompensasi diartikan semua bentuk kembalian atau imbalan (*return*) finansial, jasa-jasa berwujud, dan tujuan-tujuan yang diperoleh karyawan sebagai dari sebuah hubungan pegawai. Kompensasi tidak hanya imbalan intrinsik organisasi seperti pengakuan, kesempatan untuk promosi, dan kesempatan kerja yang lebih menantang. Sedangkan istilah administrasi gaji dan upah biasanya diartikan terbatas pada imbalan berbentuk uang yang diberikan kepada karyawan.

5 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2007) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja (*jobstatisfaction*) karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Sedangkan menurut Robbins and Judge (2009) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi karakter-karakter pekerjaan tersebut. Senada dengan itu Noe, et. All (2006) mendefinisikan sebagai perasaan yang menyenangkan sebagai hasil dari persepsi bahwa pekerjaannya memenuhi nilai-nilai pekerjaan yang penting.

6 Pengertian Keinginan Berpindah

Menurut Rodly (2012), keinginan berpindah yaitu niat karyawan untuk meninggalkan organisasi sebagai sadar dan hasrat disengaja dari karyawan untuk meninggalkan organisasi. Sedangkan menurut Harnoto (2002) menyatakan *turnover intention*/ keinginan berpindah adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* ini diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

7 Kerangka Konseptual

Keinginan berpindah adalah niat karyawan untuk meninggalkan organisasi sebagai sadar dan hasrat disengaja dari karyawan untuk meninggalkan organisasi. keinginan berpindah adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* ini diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini digambarkan dalam skema seperti di atas. Dari kerangka pemikiran tersebut: variabel independen/bebas adalah gaya kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2) dan kompensasi (X_3), kepuasan kerja (X_4) variabel dependen/terikat adalah keinginan berpindah karyawan (Y).

1. Hubungan gaya kepemimpinan dengan keinginan berpindah karyawan

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang atasan dalam mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan perilaku orang lain agar mau mengikuti kehendak pimpinan secara ikhlas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan atau dikehendaki. Indikator yang digunakan dalam

penelitian ini adalah: kepatuhan bawahan dalam menjalankan pekerjaan, hubungan dengan bawahan, dan kejelasan struktur organisasi. Atas dasar uraian diatas adalah dapat disimpulkan :

H_1 : Gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan berpindah karyawan.

2. Motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan berpindah karyawan.

Motivasi adalah dorongan keinginan sehingga ia melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan dengan memberikan yang terbaik dari dirinya baik waktu maupun tenaga demi tercapainya tujuan yang diinginkan. Indikator yang digunakan adalah: tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, tanggung jawab terhadap tugas, perkembangan karir, peningkatan hasil kerja, dan penempatan karyawan. Atas dasar uraian diatas adalah dapat disimpulkan :

H_2 : motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan berpindah karyawan.

3. Hubungan kompensasi dengan keinginan berpindah karyawan.

Kompensasi adalah hal yang diterima oleh pegawai, baik berupa uang atau bukan uang sebagai balas jasa. Indikator yang digunakan adalah: meningkatnya tingkat loyalitas karyawan terhadap organisasi, peningkatan kinerja karyawan, peningkatan hasil kerja, menurunnya tingkat *turnover intention*.

Atas dasar uraian diatas adalah dapat disimpulkan :

H_3 : kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan berpindah karyawan.

4. Hubungan kepuasan kerja dengan keinginan berpindah karyawan.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja (*jobstatisfaction*) karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Indikator kepuasan kerja adalah: peningkatan hasil kerja, meningkatnya tingkat loyalitas karyawan terhadap organisasi, tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

Atas dasar uraian diatas adalah dapat disimpulkan :

H₄ : kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan berpindah karyawan.

8 Hipotesis

Berdasarkan dari perumusan masalah, tujuan penelitian dan tinjauan pustaka / landasan teori sebagaimana yang telah di uraikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₁ : Gaya kepemimpinan berpengaruh negatif signifikan terhadap keinginan berpindah karyawan.

H₂ : Motivasi berpengaruh negatif signifikan terhadap keinginan berpindah karyawan.

H₃ : Kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap keinginan berpindah karyawan.

H₄ : Kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap keinginan berpindah karyawan.

Metode Penelitian

1 Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel yang dapat dikelompokkan sebagai berikut :

a. Variabel Terikat (Dependen)

Keinginan berpindah karyawan (Y)

Keinginan berpindah yaitu niat karyawan untuk meninggalkan organisasi sebagai sadar dan hasrat disengaja dari karyawan untuk meninggalkan organisasi pada PT. Garuda Putra Putri Jaya Pati.

b. Variabel Bebas (Independen)

Dalam penelitian ini variabel independennya adalah gaya kepemimpinan, motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja.

2 Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah seluruh Sumber Daya Manusia atau karyawan di PT. Garuda Putra Putri Jaya Pati

3 Populasi dan Sampel

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 (Sugiyono,2014). Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Garuda Putra Putri Jaya Pati yang melakukan keinginan berpindah perusahaan.

4 Jenis Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah jenis data kualitatif. Jenis data kualitatif terdiri dari visi dan misi Kantor PT. Garuda Putra Putri Jaya Pati. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang dikumpulkan secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara) (Sugiyono, 2009). Teknik yang dipergunakan untuk pengumpulan data primer dilakukan dengan alat kuesioner kepada responden dengan

memberikan panduan dan tata cara pengisian kuesioner.

5 Sumber Data

Data primer dilakukan dengan cara wawancara langsung kepada Kepala Bidang HUMAS PT. Garuda Putra Putri Jaya Pati dan data kuesioner yang diberikan kepada responden kemudian dari hasil pernyataan tersebut dianalisis. Sedangkan data sekunder dilakukan dengan mengutip kutipan-kutipan, data dan informasi yang didapat dari internet, dan jurnal-jurnal terdahulu.

6 Interview (Wawancara)

Interview dilakukan dengan cara mengajukan beberapa pertanyaan seputar penelitian kepada responden atau karyawan PT. Garuda Putra Putri Jaya Pati guna menambah data penelitian mengenai keinginan berpindah karyawan.

7 Studi Pustaka

Studi pustaka adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku, literatur, jurnal-jurnal, dan referensi hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

8 Metode Analisis

a Analisis Data Kuantitatif

Dalam penelitian ini analisis data kualitatif yang digunakan adalah kuisioner atau angket. Menurut Sugiyono (2013) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data di mana partisipan/responden mengisi pertanyaan atau pernyataan kemudian setelah diisi dengan lengkap mengembalikan kepada peneliti.

Pertanyaan dalam kuesioner dibuat dengan menggunakan skala Likert dari pertanyaan yang diberikan

kepada responden. Menurut Sugiyono (2011) skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti dan selanjutnya disebut sebagai variable penelitian.

8 Uji Instrumen

A Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Imam Ghazali, 2006). Uji validitas dianalisis dengan cara membandingkan nilai r hitung (pada kolom *Correlated Item-Total Correlation*) dengan r_{tabel} ($df = n-k$). Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka dinyatakan valid, dan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya 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 (Imam Ghazali, 2006 : 41). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel, jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ (Nunnally, 1967 dalam Imam Ghazali, 2006).

9 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$

atau sebelumnya. Menguji apakah dalam sebuah regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ sebelumnya. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada *problem* autokorelasi. Biasanya hal ini terjadi pada regresi yang datanya adalah *time series* atau berdasarkan waktu berkala (Imam Ghazali, 2011:110). Untuk melihat ada atau tidaknya autokorelasi amak dapat digunakan uji Durbin-Watson, berikut hipotesis yang akan diuji.

1. Jika DW dibawah -2 berarti adanya autokorelasi positif.
2. Jika DW berada diantara -2 hingga +2 berarti tidak adanya autokorelasi.
3. Jika DW lebih dari +2 berarti ada autokorelasi.

b Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2011:139). Deteksi dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu dalam grafik dimana sumbu X dan Y telah diproduksi. Dasar pengambilan keputusan adalah:

1. Jika titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur seperti gelombang, melebar, kemudian menyempit, maka terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika titik-titik ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Jika titik-titik ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

c Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variable independent. Jika variabel independent saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variable independent yang nilai korelasi antar sesama variabel independent sama dengan nol.

d Uji Normalitas

Menurut Ghazali, 2011 Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang akan digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak, hal dapat diketahui dengan menggunakan grafik normal plot.

10 Teknik Analisis Data

a Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat atas perubahan dari setiap peningkatan atau penurunan variabel bebas yang akan mempengaruhi variabel terikat (Ghozali, 2011).

b Uji Hipotesis

Menurut Ghazali, 2011 pengujian terhadap masing-masing hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t dan uji f dimana uji signifikan (pengaruh nyata) variable independen (X_i) terhadap variable dependen (Y) baik secara parsial maupun bersama-sama pada hipotesis 1 (H_1) sampai dengan hipotesis 5 (H_5).

c Uji – t

Untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara parsial dengan $\alpha = 0,05$. Untuk menguji hipotesis tersebut digunakan statistic t yang dihitung dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Rumus} = \frac{R\sqrt{n-2}}{1-R^2}$$

Keterangan :

R : Koefisien Korelasi

R₂: Koefisien Determinasi

n : Banyaknya sampel

Dengan asumsi (t hitung) :

H_a : diterima bila sig. > $\alpha = 0,05$

H_o : ditolak bila sig. > $\alpha = 0,05$

d Uji - F

Untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara bersama-sama dengan $\alpha = 0,05$. Untuk menguji kebenaran hipotesis alternatif dilakukan uji F dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Rumus} = \frac{R^2 / (k-1)}{(1-R^2) - (n-k)}$$

Keterangan :

R₂= Koefisien Determinasi

k = Banyaknya variabel bebas

n = Banyaknya sampel

Dengan asumsi (F hitung) :

H_a : diterima bila sig. > $\alpha = 0,05$

H_o : ditolak bila sig. > $\alpha = 0,05$

e Keputusan / Kesimpulan pengujian

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka hipotesa yang menyatakan ada pengaruh positif yang signifikan antara kepemimpinan (X₁), motivasi (X₂), kompensasi (X₃), kepuasan kerja (X₄) terhadap keinginan berpindah karyawan (Y) adalah diterima. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka hipotesa yang menyatakan ada pengaruh positif yang signifikan antara kepemimpinan (X₁), motivasi (X₂), kompensasi (X₃), kepuasan kerja (X₄)

terhadap keinginan berpindah karyawan (Y) adalah ditolak.

e Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R₂) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model (bukti fisik, keandalan, daya tanggap, jaminan dan empati) dalam menerangkan variasi variabel dependen/tidak bebas (kepuasan pelanggan). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai R yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen (bebas) dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crosssection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Ghozali, 2011).

11 Analisis Data dan Pembahasan a Deskripsi Responden

Tabel 4.1

Hasil Sebaran Kuesiner

No	Keterangan	Jumlah
1	Kuisisioner disebar	83
2	Kuisisioner kembali	83
3	Kuisisioner rusak atau tidak lengkap	0
4	Kuisisioner diolah	83
5	Tingkat pengembalian responden	100

b Analisis Deskripsi Variabel
Tabel 4.2
Deskripsi Responden

No	Jumlah	Persentase (%)
1. Jenis Kelamin :	58	69
<input type="checkbox"/> Pria	25	31
<input type="checkbox"/> Wanita	83	100
Total		
2. Umur Responden	0	0
<input type="checkbox"/> < 20 Tahun	51	61.4
<input type="checkbox"/> 20-29 Tahun	20	24.1
<input type="checkbox"/> 30-39 Tahun	12	14.5
<input type="checkbox"/> 40-49 Tahun	83	100
Total		
3. Pendidikan	44	53.1
<input type="checkbox"/> SMP	32	38.5
<input type="checkbox"/> SMA	0	0
<input type="checkbox"/> D3	7	8.4
<input type="checkbox"/> S1	83	100
Total		
4. Lama Bekerja	28	33.7
<input type="checkbox"/> 0- < 5 Tahun	43	51.8
<input type="checkbox"/> 5- < 10 Tahun	7	8.4
<input type="checkbox"/> 10- < 15 Tahun	5	6.1
<input type="checkbox"/> > 15 Tahun	83	100
Total		

1) Analisis Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan

Tabel 4.3
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan

no	pertanyaan	Sts (1)		Ts (2)		Cs (3)		S (4)		SS (5)		Rata-Rata
		F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor	
1	Atasan pandai membaca situasi dan peka terhadap masalah	0	0	2	4	31	93	37	148	13	65	3.73
2	Tinggi rendahnya kualitas pimpinan dapat menciptakan suasana lingkungan yang baik	0	0	3	6	34	102	31	124	15	75	3.7
3	Pimpinan bersedia melimpahkan sebagian wewenang kepada karyawan	0	0	2	4	38	114	32	128	10	50	3.56
4	Pimpinan memberikan tugas-tugas dengan lebih berat permintaan daripada instruksi	0	0	1	2	29	87	44	176	9	45	3.73
5	Pimpinan cenderung menciptakan suasana saling percaya, saling menghormati dan menghargai terhadap karyawan	0	0	29	58	43	129	11	44	83	415	7.78
Nilai Rata-Rata Gaya Kepemimpinan												4.5

Sumber : data primer yang diolah, 2015

Pada Tabel 4.4 ditunjukkan bahwa keseluruhan rata-rata variabel gaya kepemimpinan sebesar 4,5 (3,40 – 4,20 = tinggi/baik). Untuk keseluruhan berarti mencakup variabel gaya kepemimpinan dan menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai gaya kepemimpinan ada pada katagori tinggi. Para responden terlihat memberikan persepsi yang lebih tinggi terhadap pimpinan yang bawahanya

2) Analisis Deskripsi Variabel Motivasi

Tabel 4.4
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi

no	pertanyaan	Sts (1)		Ts (2)		Cs (3)		S (4)		SS (5)		Rata-Rata
		F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor	
1	Saya menikmati pekerjaan yang menantang dan segar	0	0	2	4	33	99	31	124	17	65	3.75
2	Adanya promosi pegawai memberikan motivasi untuk bekerja lebih baik	0	0	5	10	25	75	36	144	17	85	3.78
3	Perusahaan memberikan kesempatan untuk mengembangkan diri	0	0	2	4	32	96	33	132	16	80	3.75
4	Memberikan hasil yang memuaskan apabila mendapat penghargaan	0	0	4	8	31	93	30	120	18	90	3.74
5	Dalam melaksanakan suatu pekerjaan saya akan memberikan yang terbaik apabila saya dapat mengabdikan ide-ide saya	0	0	2	4	34	102	30	120	17	85	3.74
Nilai Rata-Rata Motivasi kerja												3.75

Sumber : data primer yang diolah, 2015

Pada Tabel 4.5 ditunjukkan bahwa keseluruhan rata-rata variabel motivasi sebesar 3,75 (3,40 – 4,20 = tinggi/baik). Untuk keseluruhan berarti mencakup variabel motivasi dan menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai motivasi ada pada katagori tinggi. Para responden terlihat memberikan persepsi yang lebih tinggi terhadap pengetahuan karyawan tentang bidang pekerjaannya. Hal ini dapat dibuktikan

bahwa karyawan mampu memahami tugas tugas yang berkaitan dengan bidang pekerjaannya.

3) Analisis Deskripsi Variabel kompensasi

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi

no	pertanyaan	S1s (1)		Ts (2)		Cs (3)		S (4)		SS (5)		Rata-Rata
		F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor	
1	Tambahan yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang Anda kerjakan.	0	0	4	8	30	90	33	132	16	80	3,73
2	Tanggapan yang diberikan di luar gaji pokok merupakan tambahan	0	0	2	4	31	93	34	136	16	80	3,77
3	Andanya penjabaran komisi dari perusahaan sesuai dengan yang diharapkan	0	0	4	8	27	81	34	136	18	90	3,8
4	Biaya perusahaan apakah sedikit ditanggung oleh perusahaan	0	0	2	4	31	93	29	116	21	105	3,83
5	Menyampaikan penghargaan (dalam bentuk uang, barang, dll) apabila kinerja Anda baik	0	0	1	2	30	90	31	124	21	105	3,86
Nilai Rata-Rata kompensasi												3,8

Sumber : data primer yang diolah, 2015

Pada Tabel 4.6 ditunjukkan bahwa keseluruhan rata-rata variabel kompensasi sebesar 3.8 (3,40 – 4,20 = tinggi/baik). Untuk keseluruhan berarti mencakup variabel kompensasi dan menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai kompensasi ada pada katagori tinggi, para responden terlihat memberikan tanggapan yang tinggi karena kompensasi yang diberikan pada karyawan pada perusahaan memang sudah cukup baik.

4) Analisis Deskripsi Variabel kepuasan kerja

no	Pertanyaan	S1s (1)		Ts (2)		Cs (3)		S (4)		SS (5)		Rata-Rata
		F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor	
1	Saya tertarik dengan bidang pekerjaan yang saya miliki saat ini.	0	0	2	4	23	75	39	156	17	68	3,85
2	Saya memiliki pengetahuan dan pengalaman dalam melaksanakan tugas saya.	0	0	2	4	22	88	39	156	20	100	3,92
3	Pemimpin selalu menginformasikan saya dalam menghadapi tugas-tugas yang sulit untuk saya selesaikan.	0	0	3	6	27	81	31	124	22	110	3,86
4	Dalam melaksanakan tugas, saya selalu mendapatkan dukungan dari rekan kerja saya.	0	0	2	4	30	90	28	112	23	115	3,86
5	Promosi jabatan yang dibutuhkan perusahaan cukup adil.	0	0	2	4	29	87	33	132	19	95	3,83
Nilai Rata-Rata kepuasan kerja												3,86

Sumber : data primer yang diolah, 2015

Pada Tabel 4.7 ditunjukkan bahwa keseluruhan rata-rata variabel kepuasan kerja sebesar 3.86 (3,40 – 4,20 = tinggi/baik). Untuk keseluruhan berarti mencakup variabel kepuasan kerja dan menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai kepuasan kerja ada pada katagori tinggi. Para responden memberikan tanggapan

yang tinggi karena memang yang diberikan perusahaan sudah sesuai apa yang telah dikerjakan.

5) Analisis Deskripsi Variabel Keinginan berpindah

no	pertanyaan	S1s (1)		Ts (2)		Cs (3)		S (4)		SS (5)		Rata-Rata
		F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor	
1	Menyandang tugas-tugas sulit anda sebagai rencana dan sumber ketahanan	0	0	13	26	32	96	25	100	13	65	3,45
2	Berpindah kerja ketika ada perusahaan lain yang mampu memberikan gaji lebih tinggi	0	0	11	22	32	96	25	100	15	75	3,53
3	Tidak ada keinginan kenaikan pangkat jabatan perusahaan	0	0	13	26	28	84	26	104	16	80	3,54
Nilai Rata-Rata keinginan berpindah												3,5

Sumber : data primer yang diolah, 2015

Pada Tabel 4.8 ditunjukkan bahwa keseluruhan rata-rata variabel kinerja sebesar 4,16 (3,40 – 4,20 = tinggi/baik). Untuk keseluruhan berarti mencakup variabel keinginan berpindah dan menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai keinginan berpindah ada pada katagori tinggi. Pada faktor keinginan berpindah ini terlihat para karyawan akan berpindah apabila faktor faktor seperti tidak adanya kepuasan kerja, gaji, hak cuti, kompensasi, jaminan kesehatan, kenaikan pangkat tidak terpenuhi.

12 Uji Validitas

Tabel 4.8
Hasil uji validitas/

Variabel	Rhitung	>	Rtabel	keterangan
Gaya Kepemimpinan (X₁)				
• Indikator 1	0,736	>	0,216	Valid
• Indikator 2	0,732	>	0,216	Valid
• Indikator 3	0,739	>	0,216	Valid
• Indikator 4	0,677	>	0,216	Valid
• Indikator 5	0,641	>	0,216	Valid
Motivasi (X₂)				
• Indikator 1	0,743	>	0,216	Valid
• Indikator 2	0,797	>	0,216	Valid
• Indikator 3	0,775	>	0,216	Valid
• Indikator 4	0,805	>	0,216	Valid
• Indikator 5	0,767	>	0,216	Valid
Komunikasi (X₃)				
• Indikator 1	0,779	>	0,216	Valid
• Indikator 2	0,801	>	0,216	Valid
• Indikator 3	0,837	>	0,216	Valid
• Indikator 4	0,767	>	0,216	Valid
• Indikator 5	0,832	>	0,216	Valid
Kompensasi (X₄)				
• Indikator 1	0,734	>	0,216	Valid
• Indikator 2	0,803	>	0,216	Valid
• Indikator 3	0,794	>	0,216	Valid
• Indikator 4	0,774	>	0,216	Valid
• Indikator 5	0,753	>	0,216	Valid
Kinerja (Y)				
• Indikator 1	0,810	>	0,216	Valid
• Indikator 2	0,817	>	0,216	Valid
• Indikator 3	0,830	>	0,216	Valid

Sumber data primer yang diolah, 2015

Hasil uji validitas memperlihatkan nilai r hitung setiap pertanyaan lebih besar

dibanding nilai r tabel, hal ini menunjukkan pertanyaan dari variabel gaya kepemimpinan, motivasi, komunikasi, kompensasi dan kinerja pegawai dinyatakan valid sebagai alat ukur penelitian.

13 Uji Reabilitas

Uji reabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2007). Untuk uji reabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini, adalah dengan menggunakan fasilitas SPSS, yakni dengan uji statistik *cronbach alpha* > 0.60. (Ghozali, 2007).

Tabel 4.9
Hasil uji reabilitas

Variabel	<i>Cronbach alpha</i>	><	Standart reabilitas	Keterangan
Gaya Kepemimpinan(X ₁)	0,875	>	0,60	Realibel
Motivasi (X ₂)	0,912	>	0,60	Realibel
Kompensasi (X ₃)	0,924	>	0,60	Realibel
Kepuasan kerja (X ₄)	0,909	>	0,60	Realibel
Keinginan berpindah (Y)	0,909	>	0,60	Realibel

Sumber : data primer yang diolah, 2015

Dari tabel 4.9 dapat dilihat pada *cronbach alpha* dari variabel gaya kepemimpinan, motivasi, kompensasi, kepuasan kerja dan keinginan berpindah karyawan lebih besar dari 0,60. Sehingga indikator dari kelima variabel tersebut dinyatakan reliabel sebagai alat ukur variabel.

14 Uji Asumsi Klasik

1) Uji Multikolonieritas

Tabel 4.10
Hasil Uji multikolonieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
KPM	.β51	2,848
MOT	.221	4,519
KOMP	.237	4,221
KEP	.223	4,481

a. Dependent Variable: KP

Sumber : data primer yang diolah, 2015

Dalam hasil pengujian multikolinieritas pada tabel 4.11 diatas menunjukkan bahwa nilai VIF dan Tolerance mengindikasikan tidak terdapat multikolonieritas yang serius. Nilai VIF tidak ada yang melebihi 10 dan nilai Tolerance tidak ada yang kurang dari 0,10.

2) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada priode t dengan kesalahan pengganggu priode t-1 (sebelumnya). Untuk mengetahui suatu persamaan regresi bebas autokorelasi atau tidak dapat digunakan dengan uji Run Test. Uji Run Test dapat digunakan untuk melihat apakah data residual terjadi secara random atau tidak (sistematis). Berikut ini adalah hasil dari Uji Run Test.

Tabel 4.11
Uji Run Test

	Unstandardized Residual
Test Value ^a	-.14558
Cases < Test Value	41
Cases >= Test Value	42
Total Cases	83
Number of Runs	40
Z	-.551
Asymp. Sig. (2-tailed)	.582

a. Median

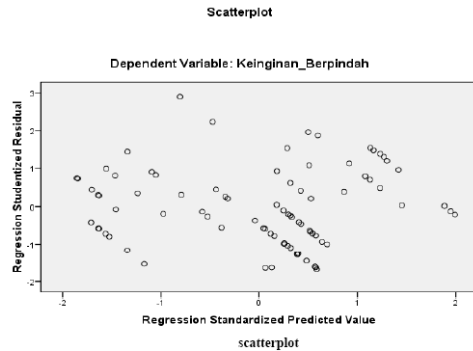
Sumber : data primer yang diolah, 2015

Hasil Uji Runt Test diatas menunjukkan bahwa nilai Asymp.sig.(2-tailed) > 0,05 yang berarti Ho gagal ditolak. Dengan demikian data yang telah

digunakan cukup random sehingga tidak terdapat masalah autokorelasi pada yang diuji.

3) Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.2

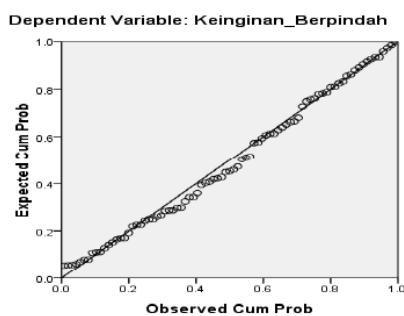


Dari Gambar 4.2 menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas karena tidak membentuk pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah nol. grafik *scatterplot* di atas terlihat bahwa titik – titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut bebas dari adanya gejala heteroskedastisitas.

4) Uji Normalitas

Gambar 4.3 Uji Normalitas Normal P-P Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Dari Gambar 4.3 diatas hasil uji normalitas pada grafik normal P.P plot of regression standardizer residual di atas terlihat titik – titik menyebar berhimpit disekitar garis diagonal dan hal ini menunjukkan bahwa residual terdistribusi secara normal.

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		83
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.15721955
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.068
	Negative	-.050
Kolmogorov-Smirnov Z		.620
Asymp. Sig. (2-tailed)		.834

4.3.4.1.1 Test distribution is Normal.

Sumber : data primer yang diolah, 2015

Dari tabel diperoleh nilai 0.620 dengan tingkat sig = 0,834 > 0,05, maka Ho diterima. Artinya variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal.

5) Uji Regresi Linear Berganda

Analisi regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh dua atau lebih variabel independen (*explanatory*) terhadap satu variabel dependen (Imam Ghozali, 2009 : 13)

Tabel 4.13

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.090	.855		29.354	.000
	GAYA KEP	-.254	.75	-.288	-2.399	.001
	MOTIVASI	-.173	.079	-.232	-2.197	.031
	KOMPEN	-.181	.075	-.247	-2.417	.018
	KEPUASAN	-.163	.080	-.215	-2.041	.045

4.3.5.1.1 Dependent Variable: KP

Sumber : data primer, 2015

Persamaan linear antara gaya kepemimpinan, motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah karyawan PT. GarudaFood Pati bagian produksi adalah sebagai berikut:

$$Y = 25.090 - 0,254X_1 - 0,173X_2 - 0,181X_3 - 0,163X_4$$

Dimana :

- Konstanta (α) sebesar 25.090, yang berarti apabila gaya kepemimpinan, motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja tetap atau tidak diubah, maka keinginan berpindah cenderung positif.
- Untuk variabel gaya kepemimpinan(X_1) koefisien regresi adalah negatif (-0,256). Hal ini dapat diartikan apabila kepemimpinan(X_1)

Mampu menginspirasi bawahannya dengan gaya kepemimpinan yang baik maka akan menurun keinginan berpindah karyawan (Y).

c. Untuk variabel motivasi(X₂) koefisien regresi adalah negatif (0,173). Hal ini dapat diartikan apabila motivasi(X₂) Ditunjang dengan pemenuhan kebutuhan pokok melalui jumlah pendapatan perbulan yang sesuai dan pelatihan kerja yang optimal, maka keinginan berpindah karyawan (Y) akan menurun.

d. Untuk variabel kompensasi(X₃) koefisien regresi adalah negatif (-0,181). Hal ini dapat diartikan apabila kompensasi(X₃) adanya kompensasi yang diberikan selain gaji pokok, maka keinginan berpindah karyawan (Y) akan menurun.

e. Untuk variabel kepuasan kerja(X₄) koefisien regresi adalah negatif (-0,163). Hal ini dapat diartikan apabila kepuasan kerja(X₄). Kepuasan atas hasil kerja yang dicapai karyawan maka keinginan berpindah karyawan (Y) akan menurun.

15 Pengujian Hipotesis

Uji t (Pengujian Secara Parsial)

a) H₀₁ : tidak pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap keinginan berpindah karyawan.

Ha₁ : ada pengaruh negatif signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap keinginan berpindah karyawan.

b) H₀₂ : tidak pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap keinginan berpindah karyawan.

Ha₂ : ada pengaruh negatif signifikan antara motivasi terhadap keinginan berpindah karyawan.

c) H₀₃ : tidak pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap keinginan berpindah karyawan.

Ha₃ : ada pengaruh negatif signifikan antara kompensasi terhadap keinginan berpindah karyawan.

d) H₀₄ : tidak pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah karyawan.

Ha₄ : ada pengaruh negatif signifikan antara kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah karyawan.

Tabel 4.14

Hasil Uji T

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25,000	,855		29,354	,000
	GAYA KEP	-,264	,075	-,285	-3,399	,001
	MOTIVASI	-,173	,079	-,232	-2,197	,031
	KOMPEN	-,181	,075	-,247	-2,417	,018
	KEPUASAN	-,163	,080	-,215	-2,041	,045

Dependent Variable: KP
Sumber : data primer, 2015

16 Uji F

Tabel 4.15

Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	458,982	4	114,719	81,483	,000
	Residual	108,813	78	1,408		
	Total	568,875	82			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja, Kompensasi, Motivasi,

Gaya_Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Keinginan_

Berpindah

Sumber : data primer diolah, 2015

Hipotesis :

Ha : gaya kepemimpinan, motivasi, kompensasi, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap signifikan terhadap keinginan berpindah karyawan.

Syarat penerimaan hipotesis :

Jika $\text{sig} \leq \alpha = 0,05$, maka Ha diterima.

Jika $\text{sig} > \alpha = 0,05$, maka Ha ditolak.

Dari hasil tabel 4.18 diatas didapatkan nilai F sebesar 81.483 dengan probabilitas signifikan 0.000. karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0.05, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen (gaya kepemimpinan, motivasi, kompensasi, kepuasan kerja) secara bersama – sama atau simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (keinginan berpindah).

Kesimpulan dan Saran

1 Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah karyawan bagian produksi PT. GARUDAFOOD Putra Putri Jaya Pati Jawa Tengah adalah sebagai berikut :

i. Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap keinginan berpindah karyawan.

Artinya apabila gaya pemimpin menginspirasi bawahannya dengan gaya kepemimpinan yang baik dan pemimpin selalu memberikan solusi secara tepat terhadap suatu masalah, maka keinginan berpindah karyawan menurun.

ii. Motivasi berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap keinginan berpindah karyawan.

Artinya ditunjang dengan pemenuhan kebutuhan pokok melalui jumlah pendapatan perbulan yang sesuai dan pelatihan kerja yang optimal, maka keinginan berpindah karyawan akan menurun.

iii. Kompensasi berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap keinginan berpindah karyawan.

Artinya adanya kompensasi yang diberikan selain gaji pokok, maka keinginan berpindah karyawan.

iv. Kepuasan kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap keinginan berpindah karyawan.

Artinya adanya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan atas hasil kerja yang dicapai maka keinginan berpindah karyawan.

v. Kemampuan gaya kepemimpinan, motivasi, kompensasi, kepuasan kerja dalam menjelaskan keinginan berpindah karyawan Nilai *adjusted r square* sebesar 0,797 (79,7%) hal ini berarti kemampuan variabel gaya kepemimpinan, motivasi, kompensasi,

kepuasan kerja dalam menjelaskan keinginan berpindah karyawan PT. GarudaFood Putra Putri Jaya Pati bagian produksi adalah sebesar 79.4% sementara sisanya ($100\% - 79.4\% = 20.6\%$).

2 Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, maka saran-saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut :

1. Kasus keinginan berpindah karyawan bagian produksi PT. GARUDAFOOD Putra Putri Jaya Pati Jawa Tengah akan menghilangkan produktivitas perusahaan. Untuk mengantisipasi hal tersebut, perusahaan seharusnya lebih mengenal dan memperhatikan sejak dini mengenai perihal kemungkinan keinginan karyawannya untuk keluar dari perusahaan. Kemudian perlu dicari sebab-sebab yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan tersebut. Langkah selanjutnya adalah mengadakan pendekatan dengan karyawan atau mendiskusikan dengan karyawan yang bersangkutan mengenai keinginan berpindah dan meninggalkan perusahaan dan yang terakhir memutuskan hal yang terbaik bagi kedua belah pihak (baik perusahaan maupun karyawan). Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara mengadakan rapat rutin antara atasan dan bawahan guna mengevaluasi dan memotivasi kerja karyawan. Selain itu, perusahaan juga dapat mengadakan acara kebersamaan dengan bawahan agar karyawan merasa lebih akrab dengan perusahaan.

2. Motivasi merupakan variabel penting yang mempengaruhi keinginan berpindah karyawan bagian produksi PT. GARUDAFOOD Putra Putri Jaya, sehingga untuk mengurangi jumlah keinginan berpindah karyawan perlu kebijakan yang mengakomodasi semua

pihak dalam rangka untuk memotivasi karyawan. Misalnya dengan memberikan kompensasi yang lebih besar, memberikan perhatian lebih terfokus pada upaya merespon keinginan dan memahami perasaan mereka terhadap pekerjaan yang mereka lakukan.

3. Dalam memahami masalah keinginan berpindah karyawan bagian produksi PT. GARUDAFOOD Putra Putri Jaya Pati Jawa Tengah dapat diperbaiki dengan meningkatkan kepuasan kerja dengan lebih baik lagi sehingga karyawan dapat bekerja dengan optimala terhadap perusahaan.

Daftar Pustaka

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, Sunyoto. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Badan Penerbit IPWI.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Djamhuri, Ali, dkk.,. 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Kualitas Sumber Daya, Reward, Dan Punishment Terhadap Anggaran Berbasis Kinerja*. <http://journal.unnes.ac.id> *Jurnal Dinamika Akuntansi*, Vol. 5, No. 2.
- Fahmi, Irham. 2012. *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Gaol, Jimmy L. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Cetakan Keempat, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan dan Santoso. 2013. *Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover Intentions*. *Jurnal Mitra Ekonomi Manajemen Bisnis*. Vol 4, No 1.
- Hanafiah. 2014. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Ketidakamanan Kerja dengan Intensi Pindah Kerja pada Karyawan PT. Buma ds. Suaran, Kecamatan Sambiliung, Kabupaten Berau*. *eJournal Psikologi*. Vol 1 , No 3.
- Handoko. 2012. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Harnoto. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Prehalindo.
- Hasibuan, Malayu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hedrajrachman dan Husnan Suad, 2011. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenanda Media Group.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrfindo Persada, Jakarta Utara.
- Mahennoko, Andhika, Angga. 2011. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Demak*. *Skripsi Progam Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro*.

- Moehersono. 2012. ***Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi***. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nandini dan Rochmah. 2013. *Penyebab Turnover Intention pada pegawai instalasi gizi rumah sakit PHC Surabaya*. ***Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*** Volume 1 Nomer 3.
- Paramita, Widya. dkk., 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Keinginan Berpindah Pada Karyawan PT. UNITEX Bogor*. ***Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia***, Vol. 4. No.1.
- Ridlo. I. A. 2012. ***Turn Over Karyawan "Kajian Literatur"***. Surabaya: *Public Health Movement*.
- Robbins and Judge. 2009. ***Perilaku Organisasi***. Jakarta: Salemba Empat.
- Samsudin, Sadili. 2010. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Bandung: Pustaka Setia.
- Sidarta dan Margaretha. 2011. *Dampak Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover intention : Studi Empiris pada Karyawan bagian Operator perusahaan garmen Cimahi*. ***Jurnal Manajemen Universitas Kristen Maranatha***. Vol.10. No.2.
- Santoso, Imam, dkk., 2012. *Analisis variabel yang mempengaruhi keinginan berpindah dengan structural equation modeling pada PT. Wonokoyo Jaya Corporindo, Pasuruan*. ***Jurnal Teknologi Pertanian***. Vol.13, No.1.
- Sutrisno, Edy. 2009. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. 2010. ***Metode Penelitian Manajemen***. Jakarta: Alfabeta.
- Sugiyono. 2009. ***Metode Penelitian Bisnis***. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2007. ***Manajemen Kinerja***. Jakarta: Rajagrafindo Persada.