

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Gambaran Umum Desa Ngasem

Kabupaten Jepara adalah salah satu kabupaten di Provinsi Jawa Tengah. Kabupaten ini berbatasan dengan Laut Jawa di barat dan utara, Kabupaten Pati dan Kabupaten Kudus di timur, serta Kabupaten Demak di selatan.

Kabupaten Jepara juga sudah sangat terkenal akan industri meubelnya atau kerajinan ukiran kayu. Mata pencaharian yang terkenal di Jepara yaitu ukiran kayu maka Jepara sangat terkenal sebagai kota ukir, karena banyaknya sentra kerajinan ukiran kayu yang keterkenalannya hingga ke luar negeri. Kerajinan mebel dan ukir ini tersebar merata hampir di seluruh kecamatan di Jepara dengan ciri khas dari daerahnya masing-masing.

Salah satu Desa di Jepara yang mayoritas pekerjaan penduduknya tukang ukir adalah Desa Ngasem. Desa Ngasem merupakan wilayah Kecamatan Batealit yang berjarak 7 km dari ibukota Kecamatan Batealit, Kabupaten Jepara.

a. Batas Wilayah Desa Ngasem

Batas wilayah Desa Ngasem sebelah utara adalah Desa Bawu dan Mindahan. Sebelah selatan berbatasan dengan Desa Raguklampitan. Sedangkan sebelah barat berbatasan langsung dengan Desa Ngabul, Kec. Tahunan dan sebelah timur berbatasan dengan Desa Mindahan Kidul.

b. Topografi

Desa Ngasem merupakan dataran dengan ketinggian < 500 m dari permukaan laut. Luas wilayah dari Desa Ngasem adalah ± 722.000 Ha atau $7,22$ Km². Penduduk Desa Ngasem berjumlah ± 10.256 jiwa terbagi dalam 2.759 KK. Dan mata pencaharian pokok

sebagian besar penduduk Desa Ngasem adalah di bidang mebel dan ukiran.

c. Struktur Organisasi

- 1) Petinggi : Suryono
- 2) Kamituwo I : Kasam
- 3) Kamituwo II : Sumarto Sepan
- 4) Kebayan I : H. Jasno
- 5) Kebayan II : Nasuka
- 6) Kebayan III : Marisan
- 7) Modin II : H. Soepat
- 8) Ladu : Sulistyono
- 9) Petengan : Tamzis
- 10) Kebayan IV : Kadar
- 11) Anggota BPD : 9 orang
- 12) Jumlah RT : 30
- 13) Jumlah RW : 3

2. Gambaran Umum Meubel Jepara

Ukiran adalah karya seni hias yang dibuat pada benda padat dengan motif berbentuk timbul cekung. Berdasarkan bahan yang digunakan dikenal istilah ukiran kayu dan ukiran batu. Ukiran dibuat oleh tangan-tangan terampil dengan cara mengambil bagian-bagian dari bahan yang tidak diperlukan sesuai dengan gambar yang direncanakan, sehingga dapat membentuk hiasan yang unik dan indah.

Berbeda dengan daerah lainnya, masyarakat di Kabupaten Jepara kebanyakan membuat ukiran kayu. Di kanan kiri jalan arah Jepara terdapat banyak sekali pabrik, gudang ukiran, *home industry* (industri rumahan) atau tempat-tempat produksi ukiran kayu serta banyak produsen mebeler sekolah dan mebeler kantor lainnya.

Menurut sejarah, asal mula keahlian penduduk Jepara dalam mengukir dimulai pada masa pemerintahan Ratu Kalinyamat. Pada waktu

itu Ratu Kalinyamat mempunyai seorang patih yang sangat ahli dalam mengukir bernama Badar Dhuwung. Patih Badar Dhuwung berasal dari negeri Cina dengan nama asli *Chi Hwi Gwan*. Pada mulanya ia mengukir pada batu untuk hiasan masjid Mantingan. Pada saat sang patih membuat ukiran tersebut banyak orang yang tertarik untuk belajar mengukir.

Ukiran Jepara mulai dikenal sampai ke luar daerah Jepara bahkan sampai ke luar negeri dimulai pada masa R.A. Kartini. RA. Kartini mempunyai perhatian yang sangat besar terhadap bidang seni ukir. Ia sangat peduli terhadap nasib bangsanya terutama terhadap kesejahteraan hidup para perajin ukir.

Industri mebel di Jepara, merupakan industri masif, dimana seluruh masyarakat ikut berperan serta ada yang berandil menjadi pengampelas kayu, tukang kayu, tukang merakit mebel yang sudah jadi, tukang pelitur dan *finishing*, penjual kayu, penyedia jasa penggergajian, buruh di penggergajian, pengukir, pemilik toko atau *showroom*, dll.

Industri ukir dan mebel Jepara tersebar merata di seluruh desa dan kecamatan di Jepara. Begitu memasuki kabupaten Jepara, terlihat di sisi kanan dan kiri jalan, penjual kayu gelondongan, pengrajin yang membuat perabot di pinggir rumah mereka. Bahkan, jalan raya Tahunan-Jepara dijuluki *showroom* mebel terpanjang di dunia. Sepanjang 20 km berjejer ratusan *showroom* milik masyarakat.

Pengrajin ukir dan mebel tersebar di berbagai kecamatan di kota Jepara. Biasanya setiap kawasan atau jalan mempunyai keahlian tersendiri. Seperti di jalan Senenan menuju kecapi merupakan sekumpulan pengrajin kursi Gajah atau kursi Ganesha. Pengrajin di desa Bulungan, merupakan kumpulan pengrajin almari. Pengrajin di desa Mulyoharjo, merupakan sentra mebel unik (fosil kayu, meja akar pohon) dan patung. Pengrajin di desa Mantingan, merupakan pengrajin meja, kursi dan almari.

Pada tahun 1970, ukir Jepara *furniture* dikenal di dalam negeri. Perkembangannya tidak banyak, cukup untuk membuat para pengrajin Jepara bertahan hidup. Pada tahun 1981, Pemerintah Daerah Jepara

mendapat inisiatif untuk mempelajari ekspor ke Bali, karena Bali sudah berpengalaman untuk ekspor meubel ke luar negeri. Sedangkan Jepara sendiri belum pernah mengeksport meubel ke luar negeri, karena Jepara merupakan daerah yang masih tergolong miskin di Jawa Tengah. Tiga tahun kemudian, mulai ada beberapa perusahaan di Jepara yang melakukan ekspor meubel ke luar negeri.

Para pengrajin Mebel Jepara semakin berkembang dan berpola pikir ke depan dalam memasarkan produk mereka dari yang secara *offline* sampai Toko *online* kategori *furniture*. Jumlah pengrajin Mebel Jepara yang beredar di Indonesia yang semakin endemik, bahkan sebagian besar dari mereka tidak hanya memiliki *showroom* di Jepara maupun pulau Jawa, akan tetapi sampai pulau luar Jawa seperti pulau Sumatra, pulau Kalimantan dan pulau Sulawesi.

Sampai sekarang seni ukir memiliki peranan yang sangat penting dalam kehidupan masyarakat Jepara. Kemakmuran hidup masyarakat Jepara banyak ditopang oleh industri seni ukir.

B. Gambaran Responden

1. Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Responden (Jumlah)	Presentase (%)
1.	Laki-laki	40	83,33%
2.	Perempuan	8	16,67%
Jumlah		48	100%

Sumber Data : Data primer yang diolah

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.1 di atas dapat diketahui tentang jumlah perbandingan jenis kelamin karyawan ukir Desa Ngasem yang diambil sebagai responden. Yang menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki yaitu sebanyak 40 orang atau 83,33 %,

sedangkan sisanya adalah perempuan sebanyak 8 orang atau 16,67 %. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari karyawan ukir Desa Ngasem adalah laki-laki.

2. Umur

Adapun data mengenai umur responden karyawan meubel dan ukir Desa Ngasem yang diambil sebagai responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Umur Responden

No.	Umur	Responden (Jumlah)	Presentase
1.	15-20 tahun	8	16,67%
2.	21-30 tahun	9	18,75%
3.	31-40 tahun	21	43,75%
4.	41-50 tahun	10	20,83%
Jumlah		48	100%

Sumber Data : Data primer yang diolah, 2016

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa sebagian besar umur dari karyawan meubel dan ukir Desa Ngasem yang diambil sebagai responden berkisar 15-20 tahun yaitu sebanyak 8 orang atau 16,67 % dari jumlah responden, kemudian antara umur 21-30 tahun sebanyak 9 orang atau 18,75 %, antara 31-40 tahun sebanyak 21 orang atau 43,75 %, dan yang berkisar antara 41-50 tahun sebanyak 10 orang atau 20,83 %. Data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar tukang ukir adalah berusia 31-40 tahun.

C. Deskripsi Hasil Data Penelitian

Hasil dari masing-masing jawaban responden tentang pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap keinginan pindah kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Data Hasil Penelitian

Variabel	item	Total SS	%	Total S	%	Total N	%	Total TS	%	Total STS	%
Kepemimpinan (X1)	P1	0	0	5	10,42	14	29,17	21	43,75	8	16,67
	P2	2	4,17	2	4,17	14	29,17	22	45,83	8	16,67
	P3	1	2,08	5	10,42	10	20,83	24	50	8	16,67
	P4	0	0	4	8,33	16	33,33	18	37,5	10	20,83
	P5	3	6,25	5	10,42	12	25	18	37,5	10	20,83
	P6	1	2,08	5	10,42	16	33,33	15	31,25	11	22,92
	P7	1	2,08	6	12,5	11	22,92	27	56,25	3	6,25
	P8	3	6,25	5	10,42	17	35,42	13	27,08	10	20,83
Kepuasan Kerja (X2)	P1	2	4,17	12	25	15	31,25	15	31,25	3	6,25
	P2	1	2,08	4	8,33	16	33,33	22	45,83	4	8,33
	P3	2	4,17	10	20,83	17	35,42	14	29,17	5	10,42
	P4	0	0	9	18,75	14	29,17	11	22,92	14	29,17
	P5	0	0	6	12,5	19	39,58	19	39,58	4	8,33
	P6	2	4,17	6	12,5	13	27,08	19	39,58	4	8,33
	P7	3	6,25	5	10,42	18	37,5	16	33,33	4	8,33
	P8	3	6,25	5	10,42	19	39,58	17	35,42	2	4,17
	P9	3	6,25	10	20,83	16	33,33	15	31,25	4	8,33
Keinginan Pindah Kerja (Y)	P1	10	20,83	20	41,67	13	27,08	4	8,33	1	2,08
	P2	1	2,08	14	29,17	23	47,92	7	14,58	2	4,17
	P3	5	10,42	18	37,5	18	37,5	4	8,33	3	6,25
	P4	1	2,08	2	4,172	14	29,17	26	54,17	5	10,42
	P5	6	12,5	25	52,08	11	22,92	2	4,17	3	6,25

Sumber Data : Data Primer yang diolah, 2016

1. Kepemimpinan (X1)

Tabel 4.4
Kepemimpinan

Item	STS	TS	N	S	SS
1	16,67	43,75	29,17	10,42	0
2	16,67	45,83	29,17	4,17	4,17
3	16,67	50	20,83	10,42	2,08
4	20,83	37,5	33,33	8,33	0
5	20,83	37,5	25	10,42	6,25
6	22,92	31,25	33,33	10,42	2,08
7	6,25	56,25	22,92	12,5	2,08
8	20,83	27,08	35,42	10,42	6,25

Berdasarkan tabel 4.4, pada pernyataan pertama, menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menganggap pemimpinnya tidak menetapkan dan menjelaskan deskripsi pekerjaan secara jelas untuk karyawan/bawahannya. Untuk pernyataan kedua, sebagian besar karyawan menganggap bahwa pemimpinnya jarang memberikan pendapat dan nasihat kepada para karyawan. Pernyataan ketiga, sebagian besar karyawan menganggap bahwa pemimpin mereka tidak menjelaskan jika ada sesuatu yang dirasa belum jelas oleh karyawan. Untuk pernyataan keempat, sebagian besar karyawan menganggap pemimpin mereka tidak mengevaluasi setiap kegiatan/pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Untuk pernyataan kelima, rata-rata pemimpin perusahaan meubel jarang sekali mendorong semangat dan menciptakan keharmonisan antar sesama karyawan. Pada pernyataan keenam, sebagian besar karyawan memiliki pemimpin yang jarang memantau karyawan/anak buah saat sedang bekerja. Untuk pernyataan ketujuh, rata-rata pemimpin perusahaan jarang atau hampir tidak pernah mengekspresikan perasaannya kepada bawahannya. Untuk pernyataan terakhir pada variabel kepemimpinan,

sebagian besar karyawan menganggap pemimpinnya tidak menciptakan atau tidak peduli akan keharmonisan dalam organisasi/perusahaan.

2. Kepuasan Kerja (X2)

Tabel 4.5
Kepuasan Kerja

NO.	STS	TS	N	S	SS
1.	6,25	31,25	31,25	25	4,17
2.	8,33	45,83	33,33	8,33	2,08
3.	10,42	29,17	35,42	20,83	4,17
4.	29,17	22,92	29,17	18,75	0
5.	8,33	39,58	39,58	12,5	0
6.	8,33	39,58	27,08	12,5	4,17
7.	8,33	33,33	37,5	10,42	6,25
8.	4,17	35,42	39,58	10,42	6,25
9.	8,33	31,25	33,33	20,83	6,25

Berdasarkan tabel 4.5, pada pernyataan pertama, sebagian besar karyawan belum merasa puas dengan gaji yang mereka terima sebagai karyawan. Untuk pernyataan kedua, sebagian besar karyawan tidak merasa puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Pernyataan ketiga, sebagian besar karyawan tidak merasa puas dengan beban kerja yang diberikan oleh pemimpin mereka. Pada pernyataan keempat, sebagian karyawan merasa keamanan di tempat kerjanya belum cukup. Pernyataan kelima, sebagian besar karyawan tidak bersaing secara sehat dengan rekan kerjanya. Pada pernyataan keenam, sebagian besar karyawan tidak merasa cocok dengan rekan kerja mereka. Untuk pernyataan ketujuh, sebagian besar karyawan tidak berhubungan baik dengan atasan mereka. Pada pernyataan kedelapan, sebagian besar karyawan tidak mendapat penghargaan atas kinerja yang telah dilakukan. Untuk pernyataan terakhir pada variabel

kepuasan kerja, sebagian besar karyawan jarang membantu rekan-rekan kerja yang membutuhkan bantuan.

3. Keinginan Pindah Kerja (Y)

Tabel 4.6

Keinginan Pindah Kerja

NO.	STS	TS	N	S	SS
1.	2,08	8,33	33,33	41,67	20,83
2.	4,17	14,58	27,08	29,17	2,08
3.	6,25	8,33	47,92	37,5	10,42
4.	10,42	54,17	37,5	4,17	2,08
5.	6,25	4,17	29,17	52,08	12,5

Berdasarkan tabel 4.6, pada pernyataan pertama, sebagian besar karyawan sering berpikir untuk meninggalkan perusahaan tempat mereka bekerja. Untuk pernyataan kedua, sebagian besar karyawan ingin mencari pekerjaan di perusahaan lain. Pada pernyataan ketiga, sebagian besar karyawan akan meninggalkan perusahaan tempat mereka bekerja. Pernyataan keempat, sebagian besar karyawan tidak akan meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat. Pada pernyataan terakhir variabel keinginan pindah kerja, sebagian besar karyawan akan meninggalkan perusahaan bila ada kesempatan yang lebih baik.

D. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dengan SPSS dilakukan dengan uji regresi, dengan patokan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan koefisien korelasi antar variabel bebas. Kriteria yang digunakan adalah:

- Jika nilai VIF di sekitar angka 1 atau memiliki *tolerance* mendekati 1, maka dikatakan tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam model regresi.

- b. Jika koefisien korelasi antar variabel bebas kurang dari 0,5, maka tidak terdapat masalah multikolinearitas.¹

Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut ini:

Tabel 4.7

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	26.448	1.460		18.114	.000		
	kepemimpinan	-.359	.061	-.618	-5.910	.000	.868	1.153
	kepuasan kerja	-.142	.056	-.267	-2.558	.014	.868	1.153

a. Dependent Variable: pindah kerja

Sumber : Data primer yang diolah 2016

Dari hasil pengujian multikolinieritas yang telah dilakukan, diketahui bahwa nilai *tolerance variable* X1 dan X2 masing-masing sebesar 0,868 sedangkan nilai VIF masing-masing adalah sebesar 1,153. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 10% dan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.²

2. Uji Autokorelasi

Untuk mendeteksi terjadinya autokorelasi atau tidak dalam suatu model regresi dilakukan dengan melihat nilai statistik Durbin-Watson (DW). Dengan kriteria:

- Jika nilai DW terletak antara batas atau *upper bound* (du) dan (4-du), maka koefisien autokorelasi sama dengan nol, berarti tidak ada autokorelasi.
- Bila nilai DW lebih rendah daripada batas bawah atau *lower bound* (dl), maka koefisien autokorelasi lebih besar daripada nol, berarti ada autokorelasi positif.

¹ Sumanto, *Statistika Terapan*, Yogyakarta, CAPS (Center of Academic Publishing Service), 2014, hal. 165-166.

² Masrukhin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Media Ilmu Press, Kudus, 2014, hal. 104

- c. Jika nilai DW lebih besar daripada (4-dl), maka koefisien autokorelasi lebih kecil daripada nol, berarti ada autokorelasi negatif.
- d. Bila nilai DW terletak di antara batas atas (du) dan batas bawah (dl) atau DW terletak antara (4-du) dan (4-dl), maka hasilnya tidak dapat disimpulkan.³

Tabel 4.8
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.757 ^a	.573	.554	2.250	1.997

a. Predictors: (Constant), kepuasankerja, kepemimpinan

b. Dependent Variable: pindahkerja

Sumber : Data primer yang diolah 2016

Dalam tabel di atas menunjukkan DW sebesar 1,997, nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel dengan menggunakan derajat kepercayaan 5%, jumlah sampel 48 (n) dan jumlah variabel bebas 1 (k=2), maka tabel Durbin-Watson akan didapatkan nilai sebagai berikut:

Tabel 4.9
Tabel Durbin-Watson

N	K=2	
	dL	du
48	1,46	1,63

Dari hasil pengujian dengan menggunakan *uji Durbin-Watson* atas residual persamaan regresi diperoleh angka d-hitung sebesar 1,997 untuk menguji gejala autokorelasi maka angka d-hitung sebesar 1,997 tersebut dibandingkan dengan nilai d-teoritis dalam t tabel d-statistik. Durbin Watson dengan titik signifikansi $\alpha = 5\%$. Dari tabel d-statistik Durbin Watson diperoleh nilai dl sebesar 1,46 dan du sebesar 1,63 karena hasil

³ Ibid, hal. 104.

pengujiannya adalah $du < DW < 4-du$ ($1,63 < 1,997 < 2,37$), maka hasil dari uji autokorelasi ini tidak terdapat autokorelasi untuk tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Berikut adalah tabel hasil dari uji normalitas berdasarkan uji test Kolmogorov-Smirnov dan uji test Shapiro-Wilk.

Tabel 4.10
Hasil Uji Normalitas

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
kepemimpinan	.120	48	.082	.932	48	.008
kepuasankerja	.115	48	.134	.947	48	.030
pindahkerja	.121	48	.076	.941	48	.017

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui dari kolom kolmogorov-smirnov bahwa nilai signifikansi untuk variabel kepemimpinan, kepuasan kerja dan keinginan pindah kerja adalah sebesar 0,082, 0,134, dan 0,076. Karena signifikansi untuk variabel kepemimpinan, kepuasan kerja dan keinginan pindahkerja lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa populasi data kepemimpinan dan keinginan pindah kerja berdistribusi normal.

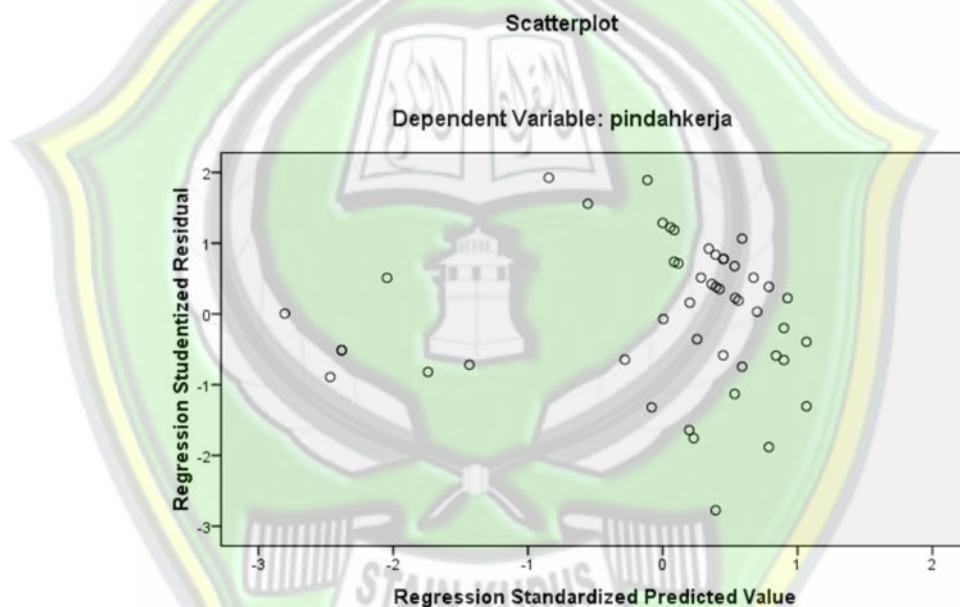
4. Uji Heterokedastisitas

Heteroskedastisitas terjadi dalam regresi apabila varians error (ϵ_i) untuk beberapa nilai X tidak konstan atau berubah-ubah. Pendeteksian konstan atau tidaknya varian error konstan dapat dilakukan dengan menggambar grafik antara Y dengan $(Y-Y)$.

Apabila garis yang membatasi sebaran titik-titik relatif paralel maka varian error dikatakan konstan.⁴

Gambar 4.1

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Pada grafik hasil analisis SPSS di atas tampak titik-titik menyebar di atas dan di bawah sumbu Y , tidak terjadi pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.⁵

⁴ Sumanto, *op. Cit.*, hal., 169

⁵ *Ibid.*, hal. 170

E. Analisis Data

1. Analisis Regresi Berganda

Tabel 4.11
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	26.448	1.460		.000
	kepemimpinan	-.359	.061	-.618	.000
	kepuasankerja	-.142	.056	-.267	.014

a. Dependent Variable: pindahkerja

Berdasarkan hasil tabel analisis regresi linier berganda pada tabel di atas, koefisien untuk variabel bebas Kepemimpinan (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan konstanta sebesar -0,213, -0,485 dan 32,144, sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 26,448 - 0,359X_1 - 0,142X_2$$

Nilai sebesar 26,448 merupakan konstanta, artinya tanpa ada pengaruh dari kedua variabel *independent* faktor lain, maka variabel keinginan pindah kerja (Y) mempunyai nilai sebesar konstanta tersebut yaitu 26,448.

Koefisien regresi kepemimpinan sebesar -0,359 menunjukkan bahwa pengaruh negatif antara kepemimpinan dan keinginan pindah kerja yang artinya bahwa semakin baik kepemimpinan maka keinginan pindah kerja tukang ukir akan semakin turun atau berkurang.

Koefisien regresi kepuasan kerja sebesar -0,142 menunjukkan bahwa pengaruh negatif antara kepuasan kerja terhadap keinginan pindah kerja yang artinya bahwa semakin terpenuhinya kepuasan kerja maka keinginan pindah kerja tukang ukir semakin turun atau berkurang.

2. Uji t

Untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial, digunakan uji statistik t (uji t).

Pengambilan keputusan berdasarkan nilai t hitung dengan t tabel:

- Jika $+/- t \text{ hitung} < +/- t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- Jika $+/- t \text{ hitung} > +/- t \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.⁶

Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.12

Hasil Uji Statistik t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	26.448	1.460		.000
	kepemimpinan	-.359	.061	-.618	.000
	kepuasankerja	-.142	.056	-.267	.014

a. Dependent Variable: pindahkerja

- Hipotesis 1 yang berbunyi : Terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap keinginan untuk pindah kerja.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa, nilai uji t antara variabel Kepemimpinan (X1) dengan variabel Keinginan Pindah Kerja (Y) yaitu sebesar -5,910, uji t bersifat dua sisi, maka nilai α yang dirujuk pada tabel t adalah $\alpha/2 = 5\%/2 = 0,025$ dan $df = n-1 = 48-1 = 47$, sehingga diperoleh harga t tabel = 2,021, sehingga nilai t hitung $> t$ tabel yang berarti ada pengaruh antara variabel Kepemimpinan (X1) dengan variabel Keinginan Pindah Kerja (Y). Sedangkan nilai signifikansi pada uji t sebesar $0,000 < \text{nilai signifikansi } 0,05$, yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kepemimpinan (X1) dengan variabel Keinginan Pindah Kerja

⁶ Triton PB, *SPSS 13.0 Terapan*, ANDI Offset, Yogyakarta, 2006, hal.169

(Y). Atau dengan kata lain H1 yang berbunyi “terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap keinginan pindah kerja” adalah diterima.

- b. Hipotesis 2 yang berbunyi : Terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap keinginan untuk pindah kerja.

Nilai uji t antara variabel Kepuasan Kerja (X2) dengan variabel Keinginan Pindah Kerja (Y) yaitu sebesar -2,558, dengan nilai t tabel (0,05) = 2,021, sehingga nilai t hitung > t tabel yang berarti ada pengaruh antara variabel Kepuasan Kerja (X2) dengan variabel Keinginan Pindah Kerja (Y). Sedangkan nilai signifikansi pada uji t sebesar $0,014 < \text{nilai signifikansi } 0,05$, yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kepemimpinan (X1) dengan variabel Keinginan Pindah Kerja (Y). Atau dengan kata lain H2 yang berbunyi “Terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap keinginan untuk pindah kerja” adalah diterima.

3. Uji f

Untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan, digunakan uji statistik f (uji f). Apabila nilai f hitung > nilai f tabel, maka hasilnya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, sebaliknya apabila nilai f hitung < f tabel maka hasilnya tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengujian hipotesis secara simultan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.13

Hasil Uji Statistik F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	306.152	2	153.076	30.235	.000 ^a
	Residual	227.828	45	5.063		
	Total	533.979	47			

a. Predictors: (Constant), kepuasankerja, kepemimpinan

b. Dependent Variable: pindahkerja

Sumber: Data primer yang diolah 2016

Berdasarkan tabel di atas nilai uji F antara variabel Kepemimpinan (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) dengan variabel Keinginan Pindah Kerja (Y) yaitu sebesar 30,235, dengan nilai F tabel $(0,05) = 3,20$, sehingga nilai F hitung $>$ F tabel yang berarti ada pengaruh secara bersama-sama antara variabel Kepemimpinan (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap variabel Keinginan Pindah Kerja (Y). Sedangkan nilai signifikansi pada uji F sebesar $0,000 <$ nilai signifikansi $0,05$, yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kepemimpinan (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap variabel Keinginan Pindah Kerja (Y).

4. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar nilai prosentase kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat dengan melihat *R Square*. Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.14

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.757 ^a	.573	.554	2.250

a. Predictors: (Constant), kepuasankerja, kepemimpinan

Berdasarkan tabel dari hasil analisis regresi linier berganda di atas menunjukkan nilai koefisien determinasi (R^2) variabel Kepemimpinan (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) dengan variabel Keinginan Pindah Kerja (Y) yaitu sebesar 0,573 atau 57,3%. Hasil tersebut menjelaskan pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap keinginan pindah kerja hanya sebesar 57,3% sedangkan sisanya 42,7% dapat disebabkan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

F. Analisis

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap keinginan pindah kerja

Dari hasil uji t yaitu untuk variabel bebas (kepemimpinan) menunjukkan nilai t hitung sebesar -5,910 dengan t tabel 2,021 dan signifikansi sebesar 0,000 yang berada di bawah 5% tingkat signifikansi. Hal ini menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($-5,910 > 2,021$), hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh negatif signifikan terhadap variabel keinginan pindah kerja. Karena uji t bersifat dua sisi, maka semakin baik kepemimpinan semakin berkurang keinginan pindah kerja tukang ukir di Jepara.

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis alternatif yang menyatakan “terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap keinginan pindah kerja tukang ukir di Jepara.”

2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan pindah kerja

Dari hasil uji t yaitu untuk variabel bebas (kepuasan kerja) menunjukkan nilai t hitung sebesar -2,558 dengan t tabel sebesar 2,021 dan signifikansi sebesar 0,014 yang berada di bawah 5% tingkat signifikansi. Hal ini menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($-2,558 > 2,021$), hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap variabel keinginan pindah kerja. Karena uji t bersifat dua sisi, maka semakin besar kepuasan kerja karyawan semakin kecil keinginan pindah kerja karyawan tukang ukir di Jepara

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis alternatif yang menyatakan “terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap keinginan pindah kerja tukang ukir di Jepara.”

3. Pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap keinginan pindah kerja

Dari hasil uji f secara simultan untuk variabel bebas (kepemimpinan dan kepuasan kerja) menunjukkan nilai f hitung sebesar 30,235 dan signifikansi sebesar 0,000 yang berada di bawah 5% tingkat

signifikansi. Ini berarti nilai f hitung lebih besar dari nilai f tabel ($30,235 > 3,20$).

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis alternatif yang menyatakan “terdapat pengaruh antara kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap keinginan pindah kerja tukang ukir di Jepara.”

G. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil uji statistik secara parsial (uji t) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 diterima. Variabel kepemimpinan (X_1) memiliki pengaruh negatif terhadap keinginan pindah kerja (Y) tukang ukir di Jepara sebesar $-5,910$ hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan di mata karyawan tukang ukir maka keinginan pindah kerja tukang ukir akan semakin turun atau berkurang, begitu pula sebaliknya semakin buruk kepemimpinan di mata karyawan tukang ukir maka keinginan pindah kerja tukang ukir akan semakin meningkat.

Tukang ukir di Jepara akan betah dalam menjalani pekerjaannya jika pemimpin atau bosnya bisa menerima hasil pekerjaan karyawannya dengan baik, loyal terhadap para karyawannya dan bisa terus mendorong atau memberi semangat kepada bawahannya untuk terus menghasilkan ukiran yang lebih bagus dan rapi. Sedangkan apabila seorang pemimpin atau bos meubel terlalu mengekang karyawannya serta menetapkan peraturan yang dirasa berat oleh karyawan, maka karyawan tersebut akan merasa tidak betah dan lebih memilih meninggalkan perusahaan tersebut atau berpindah kerja ke tempat yang lain dengan pemimpin yang memiliki sifat-sifat sesuai dengan harapan karyawan tersebut.

Menurut Ahmad Ibrahim Abu Sinn seorang pemimpin harus lemah lembut, bijaksana dan adil dalam memberikan keputusan kepada masyarakat. Perhatian terhadap persoalan rakyatnya, memberikan nasihat ketika mereka melakukan kesalahan dan memberikan semangat (motivasi) jika mereka

melakukan kebenaran. Memberikan argumen kepada mereka secara bijaksana, sehingga mereka merasa nyaman dengan pendapatnya.⁷

Variabel kepuasan kerja (X2) memiliki pengaruh negatif terhadap keinginan pindah kerja (Y) tukang ukir di Jepara sebesar -2,558 hal ini menunjukkan bahwa semakin besar rasa kepuasan kerja tukang ukir maka keinginan pindah kerja akan semakin turun atau berkurang, begitu pula sebaliknya semakin sedikit rasa puas tukang ukir dalam bekerja maka keinginan pindah tukang ukir akan semakin besar.

Pemimpin perusahaan meubel harus memperbaiki manajemen perusahaannya supaya karyawan bisa bekerja dengan lebih baik lagi dan menghasilkan produk yang sesuai dengan keinginan konsumen. Pemimpin juga bisa meningkatkan solidaritas dan kerja sama antara sesama rekan kerja dalam hal pekerjaan. Sebagian karyawan sangat mengharapkan sikap pimpinan sebagai teman atau sahabat sehingga karyawan tidak akan takut untuk bertanya jika ada pekerjaan yang dirasa sulit atau mereka tidak paham. Pemimpin juga harus memberikan penghargaan atas hasil kerja yang telah dicapai sesuai dengan hasil kerjanya masing-masing serta bijaksana dalam bertindak dan bisa mendengarkan pendapat dari para karyawan.

Kepuasan kerja tukang ukir di Jepara bisa dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya adalah gaji yang ia terima sesuai dengan pekerjaannya atau tidak, beban kerja yang didapatkan sesuai dengan kemampuan dan juga lingkungan sosial yang ada di tempat kerjanya. Jika seorang karyawan bisa mendapatkan semua itu maka ia akan bertahan di tempat kerja tersebut dan menjalani pekerjaannya dengan sepenuh hati serta kemungkinan untuk berpindah kerja akan sangat kecil. Sebaliknya jika karyawan tukang ukir merasa tidak dihargai di tempat kerjanya, atau karyawan tersebut mendapatkan imbalan yang tidak sesuai dengan hasil kerjanya maka ia akan berpikir untuk meninggalkan perusahaan tempat ia bekerja dan akan lebih memilih untuk berpindah kerja ke perusahaan lain dengan imbalan yang lebih

⁷ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2012, hal.,140-141

besar atau perusahaan yang memiliki pemimpin seperti yang diinginkan oleh karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung teori yang dipaparkan oleh Anwar Prabu Mangkunegara, kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan *turnover* (keinginan pindah) pegawai yang rendah. Sedangkan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya *turnover*nya lebih tinggi.⁸ Sedangkan menurut Malayu S.P. Hasibuan, alasan karyawan berpindah kerja adalah balas jasa terlalu rendah, mendapat pekerjaan yang lebih baik, suasana dan lingkungan pekerjaan yang kurang cocok, kesempatan promosi yang tidak ada, perlakuan yang kurang adil, dan sebagainya.⁹

Untuk memperkecil atau mengurangi keinginan pindah kerja pada karyawan tukang ukir maka perusahaan harus memperbaiki manajemen dan kepemimpinan serta membuat karyawan merasakan kepuasan kerja di perusahaan tersebut. Perusahaan meubel sebagai tempat yang memproduksi meubel ukir tidak hanya mementingkan kepuasan pelanggan meubel saja, tetapi juga harus memperhatikan kepuasan dan kebutuhan karyawan tukang ukir dalam bekerja. Jika karyawan tersebut merasakan kepuasan di tempat kerjanya, maka hasil kerjanya pun akan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan maupun konsumen. Seperti memberikan imbalan yang lebih kepada karyawan yang rajin bekerja dan bisa memenuhi target perusahaan, hal itu akan membuat karyawan menjadi semangat dalam bekerja dan target perusahaan akan tercapai dalam waktu yang telah ditentukan.

⁸ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung, 2008, hal. 118

⁹ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara, Jakarta, 2009, hal. 211