



**PENGARUH PARTISIPASI KARYAWAN, PENGEMBANGAN
KARIR DAN KOMPENSASI YANG DITERIMA TERHADAP
INTENTION TO STAY KARYAWAN PRODUKSI PT.
PANTJATUNGGA KNITTING CABANG MPU TANTULAR
SEMARANG**

Skripsi

**Disusun untuk memenuhi persyaratan menyelesaikan Pendidikan
Strata 1**

**Departemen Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Diponegoro**

Penyusun :

Nama : Yokhebed Ernest Ratu Tyas

NIM : 14020214130062

**DEPARTEMEN ADMINISTRASI BISNIS
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG**

2018

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

(SKRIPSI)

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Lengkap : Yokhebed Ernest Ratu Tyas

NIM : 14020214130062

Tempat/Tanggal Lahir : Kudus, 02 Maret 1996

Departemen : Administrasi Bisnis

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya ilmiah yang saya tulis berjudul :

“Pengaruh Partisipasi Karyawan, Pengembangan Karir dan Kompensasi yang Diterima terhadap *Intention to Stay* Karyawan Produksi PT. Pantjatunggal Knitting Mill Cabang Mpu Tantular Semarang”

Adalah benar-benar Hasil Karya Ilmiah Tulisan saya sendiri, bukan hasil karya ilmiah orang lain atau jiplakan karya ilmiah orang lain. Apabila dikemudian hari ternyata karya ilmiah yang saya tulis itu terbukti bukan hasil karya ilmiah saya sendiri atau hasil jiplakan karya orang lain, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan hasil karya ilmiah saya dengan seluruh implikasinya sebagai akibat kecurangan yang saya lakukan.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan dengan penuh kesadaran serta tanggung jawab.

Semarang, 20 Februari 2018

Pembuat Pernyataan

Yokhebed Ernest Ratu Tyas

NIM. 14020214130062

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Partisipasi Karyawan, Pengembangan Karir dan Kompensasi yang Diterima terhadap *Intention to Stay* Karyawan Produksi PT. Pantjatunggal Knitting Mill cabang Mpu Tantular Semarang.

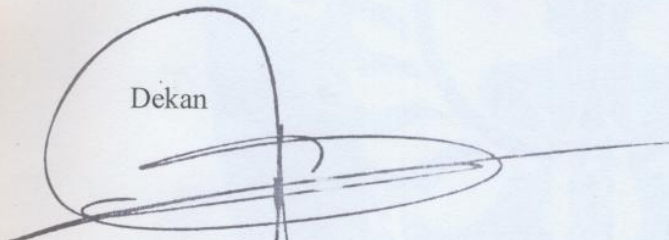
Nama Penyusun : Yokhebed Ernest Ratu Tyas

NIM : 14020214130062

Fakultas/Departemen : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik/Administrasi Bisnis

Dinyatakan sah sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Pendidikan Strata I

Semarang, Februari 2018


Dekan
Dr. Sunarto, M.Si



Wakil Dekan I
Dr. Hedi Pudjo Santosa, M.Si

NIP. 196607271992031001

NIP. 196105101989021002

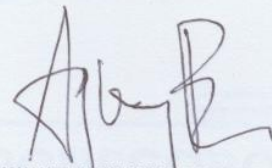
Dosen Pembimbing :

1. Dr. Widiartanto, S.Sos, M.AB

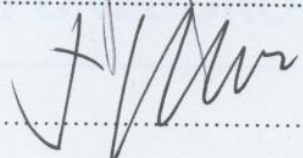

(.....)

Dosen Penguji :

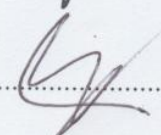
1. Agung Budiarmo, S.Sos, M.M


(.....)

2. Dr. Hari Susanta Nugraha, S.Sos, M.Si


(.....)

3. Dr. Widiartanto, S.Sos, M.AB


(.....)

MOTTO

“Kecaplah dan Lihatlah, betapa baiknya Tuhan itu ! Berbahagialah orang yang berlindung padaNya !”

Mazmur 34 : 8

“Apapun juga yang kamu perbuat, perbuatlah dengan segenap hatimu seperti untuk Tuhan dan bukan untuk manusia”

Kolose 3 : 23

“Permulaan hikmat adalah takut akan Tuhan, dan mengenal Yang Mahakudus adalah pengertian.”

Amsal 9 : 10

”Karena masa depan sungguh ada, dan harapanmu tidak akan hilang.”

Amsal 23 : 18

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

1. Tuhan Yesus, Bapa yang sangat mengasihi saya dan selalu membimbing saya dalam setiap langkah hidup saya sampai saat ini.
2. Kedua orang tua saya, Pdt. Nathanael Rabono, S.Th, M.Th dan Dra. Theresia Sri Poerwantiningsih yang selalu mendoakan, mendukung baik secara moral maupun materil, selalu memberikan perhatian, menyayangi dengan sepenuh hati.
3. Kedua adik saya, Yoanda Anestine Ratu Cantya (Anes) dan Theodorema Carenest Ratu Dyanta (Ones) yang selalu memberikan semangat dikala jenuh dan memikirkan kewajiban kuliah yang padat.
4. Sahabat terbaik saya, Yohana Triputri Simanjuntak yang telah memberikan semangat, arahan untuk memprioritaskan kuliah, dukungan dalam memberikan tumpangan selama menyusun skripsi.
5. Sahabat-sahabat *Princess* (Yusian Tabita, Jessica Talenta, Fransiska Sepriana, Maria Yessica, Cecilia Audrey) yang selalu mengingatkan saya untuk fokus kuliah dan mengisi hari-hari saya dari menjalani semester satu hingga penyusunan skripsi ini.
6. Seluruh keluarga besar Paduan Suara Mahasiswa Universitas Diponegoro baik batch 43, tim Kepelatihan 2016, Tim Kontingen Barcelona dan Praha 2016, atas pengalaman berharga selama berada di PSM, atas pembelajaran hidup yang sangat membantu saya menengok dunia luar walaupun hanya sekejap.

7. Seluruh Pengurus Youth For Christ GIA Dr.Cipto yang selalu memberi semangat ketika sudah merasa putus asa dalam perjalanan menyusun skripsi.
8. Teman-teman kelas 11 Administrasi Bisnis UNDIP yang selalu memberi keceriaan di kelas dan semangat untuk berkuliah.
9. Teman-teman KKN Bojongminggir (Arti, Niken, Ninda, Dhandy, Intan, Bima, Dira,Icha)
10. Keluarga Besar Administrasi Bisnis UNDIP.

**PENGARUH PARTISIPASI KARYAWAN, PENGEMBANGAN KARIR DAN
KOMPENSASI YANG DITERIMA TERHADAP *INTENTION TO STAY***

KARYAWAN PRODUKSI PT. PANTJATUNGGAL KNITTING MILL CABANG MPU TANTULAR SEMARANG

Abstrak

Mempertahankan karyawan adalah menjadi kebutuhan bagi perusahaan masa kini. Partisipasi karyawan berperan mendorong karyawan untuk menambah rasa memiliki akan perusahaan sehingga tidak sulit bagi karyawan untuk menjaga kualitas produk yang dihasilkan. Selain itu pengembangan karir dapat menambah rasa memiliki akan perusahaan. Kompensasi yang diterima berpengaruh terhadap *intention to stay* karyawan dalam perusahaan. Memikirkan kesejahteraan karyawan dan menambah fasilitas akan menjadi nilai tambah perusahaan.

Hipotesis yang diajukan yaitu ada pengaruh variabel partisipasi karyawan, pengembangan karir dan kompensasi yang diterima terhadap *intention to stay* karyawan produksi PT. Pantjatunggal Knitting Mill cabang Mpu Tantular Semarang. Tipe penelitian yang digunakan adalah *explanatory research*, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Probability Sampling*, jenis *Simple Random Sampling* dengan sampel sebanyak 91 responden serta kuesioner sebagai instrumen penelitian. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier dengan bantuan SPSS 21.0 *For Windows*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel partisipasi karyawan memiliki pengaruh yang signifikan (parsial) terhadap *intention to stay* sebesar 7,4%. Variabel pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan (parsial) terhadap *intention to stay* sebesar 8,2% Variabel kompensasi yang diterima memiliki pengaruh yang signifikan (parsial) terhadap *intention to stay* sebesar 10%. Variabel partisipasi karyawan, pengembangan karir, dan kompensasi yang diterima memiliki pengaruh yang signifikan (parsial) terhadap *intention to stay* sebesar 15,2%.

Berdasarkan hasil penelitian, maka disarankan agar perusahaan meningkatkan kompensasi yang diterima dengan pemberian fasilitas yang lebih baik lagi, selain itu memberi peluang lebih untuk karyawan agar dapat mengembangkan karir serta lebih aktif dalam menilai partisipasi karyawan. Melalui hal tersebut diharapkan tingkat *intention to stay* pada PT. Pantjatunggal Knitting Mill cabang Mpu Tantular Semarang akan semakin meningkat.

Kata kunci : partisipasi karyawan, pengembangan karir, kompensasi yang diterima, dan *intention to stay*

The Influence of Employee Participation, Career Development and Compensation for The Intention to Stay Employee of PT. Pantjatunggal Knitting Mill cabang Mpu Tantular Semarang

Abstract

Retaining employees is becoming a necessity for companies today. The participation of the employees role encourages employees to taste will have company so not difficult for employees to maintain the quality of the resulting product. Besides career development can add to the sense og belonging will be of the company. Compensation received influence on intention to stay of employees in the company. Think about employees, welfare and increase facilities will be the added value of the company.

The proposed hypothesis there is the influence of employee participation, career development and compensation received against the intention to stay the production employees of PT. Pantjatunggal Knitting Mill cabang Mpu Tantular Semarang. This type of research is explanatory research. The technique of sampling is Probaility Sampling. A type of Simple Random Sampling with the sample as much as 91 respondents as well as. The questionnaire as an instrument of research, methods of analysis used in this study using linear regression analysis with the help og 21.0 SPSS For Windows. The results showed that employee participation variables have significant effents (partial) against the intention to stay amounted to 7,4%. Career development variables have significant effects (partial) against the intention to stay amounted to 8,2%. The compensation has significant effects (partial) against the intention to stay by 10%. Employee participation, Career development and compensation received has significant effects (partial) against the intention to stay amounted to 15,2%.

Based on the research results, then it is recommended that the company increase the compensation by better in facilities, besides giving more opportunities for employees to be able to develop a career and be more active in rate the participation of employees. Through this expected level of intention to stay at PT. Pantjatunggal Knitting Mill will increase.

Keywords : Participation of Employees, Career Development, Compensation Received and Intention to Stay

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kepada Tuhan yang Maha Esa atas limpahan rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi sebagai syarat untuk menyelesaikan program Strata 1 pada Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro Semarang.

Dalam penulisan skripsi dengan judul “**Pengaruh Partisipasi Karyawan, Pengembangan Karir dan Kompensasi yang Diterima Terhadap *Intention to Stay* Karyawan Produksi PT. Pantjatunggal Knitting Mill cabang Mpu Tantular Semarang**” ini, penulis meyakini sepenuhnya bahwa tidak mungkin dapat menyelesaikannya tanpa doa, bantuan, dan dukungan baik secara langsung maupun tidak langsung dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. Sunarto, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro.
2. Bulan Prabawani, S.Sos, MM, Ph.D selaku Ketua Departemen Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro.
3. Agung Budiarmo, S.Sos, MM selaku Dosen Penguji yang telah berkenan menguji, mengarahkan penulis, dan memberikan saran yang berarti demi kebaikan penulisan skripsi ini.
4. Dr. Hari Susanta Nugraha, S.Sos, M.Si selaku Dosen Penguji yang telah berkenan menguji, mengarahkan penulis, dan memberikan saran yang berarti demi kebaikan penulisan skripsi ini.
5. Dr. Widiartanto, S.Sos, M.AB selaku Dosen Pembimbing sekaligus Dosen Wali yang telah membantu dan berkenan membimbing, memberikan

pengetahuan yang baru dan mengarahkan penulis selama masa studi dan dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.

6. Bapak Supriyadi selaku HR Manager PT. Pantjatunggal Knitting Mill yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian di PT. Pantjatunggal Knitting Mill.
 7. Seluruh dosen Administrasi Bisnis UNDIP Semarang yang telah memberikan bimbingan dan ilmu yang bermanfaat selama proses studi di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
 8. Seluruh responden yang bersedia berpartisipasi dalam proses penyusunan penelitian ini dan semua pihak yang telah membantu dan mendukung penulis dalam penulisan skripsi ini, yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.
- Penulis menyadari bahwa banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun bagi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkannya. Amin

Semarang, 15 Februari 2018

Yokhebed Ernest Ratu Tyas
NIM. 14020214130062

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN	v
ABSTRAKSI	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR GAMBAR	xxii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian	11
1.4 Manfaat Penelitian	12
1.5 Kerangka Teori	12
1.5.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	12
1.5.2 <i>Intention to Stay</i>	17
1.5.3 Partisipasi Karyawan	18
1.5.4 Pengembangan Karir	23
1.5.5 Kompensasi yang Diterima	24
1.5.6 Penelitian Terdahulu	30
1.6 Teori Pengaruh Antar Variabel dan Hipotesis	31
1.6.1 Teori Pengaruh Antar Variabel sebelum Hipotesis.....	31
1.6.1.1 Pengaruh Variabel Partisipasi Karyawan (X_1) terhadap Variabel <i>Intention to Stay</i> (Y)	31
1.6.1.2 Pengaruh Variabel Pengembangan Karir (X_2) terhadap Variabel <i>Intention</i>	

<i>to Stay</i> (Y)	31
1.6.1.3 Pengaruh Variabel Kompensasi (X_3) terhadap Variabel <i>Intention to Stay</i> (Y)	32
1.6.1.4 Pengaruh Variabel Partisipasi Karyawan (X_1), Pengembangan Karir (X_2), dan Kompensasi yang diterima (X_3) terhadap Variabel <i>Intention to Stay</i> (Y)	32
1.6.2 Hipotesis	34
1.7 Definisi Konsep	34
1.7.1 Partisipasi Karyawan	34
1.7.2 Pengembangan Karir	34
1.7.3 Kompensasi	34
1.7.4 <i>Intention to Stay</i>	35
1.8 Definisi Operasional.....	35
1.8.1 Partisipasi Karyawan	35
1.8.2 Pengembangan Karir	35
1.8.3 Kompensasi	36
1.8.4 <i>Intention to Stay</i>	37
1.9 Metode Penelitian.....	40
1.9.1 Tipe Penelitian	40
1.9.2 Populasi dan Sampel	40
1.9.2.1 Populasi	40
1.9.2.2 Sampel	41
1.9.3 Teknik Pengambilan Sampel	42
1.9.4 Jenis dan Sumber Data	42
1.9.4.1 Jenis Data	42
1.9.4.2 Sumber Data	43
1.9.5 Skala Pengukuran	43
1.9.6 Metode Pengumpulan Data	44
1.9.7 Instrumen Penelitian	45
1.9.7.1 Uji Validitas	45
1.9.7.2 Uji Reliabilitas	46

1.9.8	Analisis Data	46
1.9.8.1	Analisa Korelasi	47
1.9.8.2	Analisa Koefisien Determinasi	47
1.9.8.3	Analisa Regresi Sederhana	47
1.9.8.4	Analisa Regresi Berganda	48
1.9.8.5	Uji t	49
1.9.8.6	Uji f	50

BAB II GAMBARAN UMUM PT. PANTJATUNGGAL KNITTING MILL

	52
2.1	Sejarah Perusahaan.....	52
2.2	Visi dan Misi Perusahaan	53
2.2.1	Visi Perusahaan	53
2.2.2	Misi Perusahaan	53
2.3	Logo Perusahaan	53
2.4	Data Kompensasi Perusahaan dan Stuktur Organisasi	53
2.5	Produk	57
2.6	Identitas Responden	57
2.6.1	JenisKelamin	57
2.6.2	Umur	58
2.6.3	Status Marital	59
2.6.4	Tingkat Pendidikan	60
2.6.5	Lama Bekerja	61

BAB III PENGARUH PARTISIPASI KARYAWAN, PENGEMBANGAN

KARIR DAN KOMPENSASI YANG DITERIMA KARYAWAN

PRODUKSI TERHADAP INTENTION TO STAY KARYAWAN PT. PANTJATUNGGAL KNITTING MILL

3.1	Pengujian Validitas dan Reliabilitas	62
3.1.1	Uji Validitas	63

3.1.2	Uji Reliabilitas	66
3.2.	Analisis dan Interpretasi Hasil Penelitian	67
3.2.1	Tanggapan Responden Mengenai Variabel Partisipasi Karyawan	67
3.2.1.1	Tanggapan Responden Terhadap Bertanya pada Rekan Kerja di Perusahaan PT. Pantjatunggal Knitting Mill	67
3.2.1.2	Tanggapan Responden Bertanya pada <i>Supervisor</i> di Perusahaan PT. Pantjatunggal Knitting Mill	68
3.2.1.3	Tanggapan Responden terhadap Pelatihan yang ada di Perusahaan PT. Pantjatunggal Knitting Mill	69
3.2.1.4	Tanggapan Responden terhadap Perintah Lembur dari Atasan di Perusahaan	71
3.2.1.5	Tanggapan Responden terhadap Kinerja bagi Kelompok PT. Pantjatunggal Knitting Mill	72
3.2.1.6	Rekapitulasi Penilaian Responden mengenai Partisipasi Karyawan	73
3.2.1.7	Kategorisasi Variabel Partisipasi Karyawan	74
3.2.2	Persepsi Responden mengenai Variabel Pengembangan Karir	76
3.2.2.1	Tanggapan Responden mengenai Karyawan Memperoleh Pelatihan di PT. Pantjatunggal Knitting Mill	77
3.2.2.2	Tanggapan Responden mengenai Pelatihan yang Meningkatkan Kemampuan Karyawan di PT. Pantjatunggal Knitting Mill	78
3.2.2.3	Tanggapan Responden mengenai Peluang Studi di PT. Pantjatunggal Knitting Mill	79
3.2.2.4	Tanggapan Responden mengenai Meraih Prestasi di PT. Pantjatunggal Knitting Mil	80
3.2.2.5	Tanggapan Responden mengenai Dukungan Management di PT. Pantjatunggal Knitting Mill	81
3.2.2.6	Tanggapan Responden mengenai Jaringan Kerja di PT Pantjatunggal Knitting Mill	82
3.2.2.7	Tanggapan Responden mengenai Motivasi Kerja Tinggi di PT. Pantjatunggal Knitting Mill	83

3.2.2.8	Tanggapan Responden mengenai Mendapat Mentor di PT. Pantjatunggal Knitting Mill	84
3.2.2.9	Tanggapan Responden mengenai Pengaruh Mentor di PT. Pantjatunggal Knitting Mill	85
3.2.2.10	Rekapitulasi Penilaian Responden mengenai Variabel Pengembangan Karir	86
3.2.2.11	Kategorisasi Variabel Pengembangan Karir	88
3.2.3	Persepsi Responden mengenai Variabel Kompensasi yang Diterima.....	90
3.2.3.1	Tanggapan Responden mengenai Gaji yang Sesuai dengan Pekerjaan di PT. Pantjatunggal Knitting Mill	90
3.2.3.2	Tanggapan Responden mengenai Gaji yang Tepat Waktu di PT. Pantjatunggal Knitting Mill	91
3.2.3.3	Tanggapan Responden mengenai Bonus dalam Pekerjaan di PT. Pantjatunggal Knitting Mill	92
3.2.3.4	Tanggapan Responden mengenai Komisi dari Perusahaan di PT. Pantjatunggal Knitting Mill	93
3.2.3.5	Tanggapan Responden mengenai Jaminan Asuransi Kesehatan di PT. Pantjatunggal Knitting Mill	94
3.2.3.6	Tanggapan Responden mengenai Tunjangan Pekerjaan di PT. Pantjatunggal Knitting Mill	95
3.2.3.7	Tanggapan Responden mengenai Kesempatan Cuti di PT. Pantjatunggal Knitting Mil	96
3.2.3.8	Tanggapan Responden mengenai Program Rekreasi di PT. Pantjatunggal Knitting Mill	97
3.2.3.9	Tanggapan Responden mengenai Masa Pensiun di PT. Pantjatunggal Knitting Mill	98
3.2.3.10	Tanggapan Responden mengenai Aktif Koperasi Perusahaan di PT. Pantjatunggal Knitting Mill	99
3.2.3.11	Tanggapan Responden mengenai Uang Transport di PT. Pantjatunggal Knitting Mill	100

3.2.3.12	Tanggapan Responden mengenai Jam Kerja yang Fleksibel di PT. Pantjatunggal Knitting Mill	101
3.2.3.13	Tanggapan Responden mengenai Fasilitas Kantor di PT. Pantjatunggal Knitting Mil.....	102
3.2.3.14	Rekapitulasi Penilaian Responden mengenai Variabel Kompensasi yang Diterima.....	103
3.2.3.15	Kategorisasi Variabel Kompensasi yang Diterima	105
3.2.4	Persepsi Responden mengenai Variabel <i>Intention to Stay</i>	107
3.2.4.1	Tanggapan Responden mengenai Pikiran untuk Bertahan.....	107
3.2.4.2	Tanggapan Responden mengenai Tidak Pindah Perusahaan	108
3.2.4.3	Tanggapan Responden mengenai Memilih untuk Bertahan	109
3.2.4.4	Tanggapan Responden mengenai Niat Tinggal yang Lebih Tinggi.....	110
3.2.4.5	Tanggapan Responden mengenai Tidak Mengambil Kesempatan Lain	111
3.2.4.6	Rekapitulasi Penilaian Responden mengenai Variabel <i>Intention to Stay</i>	112
3.2.4.7	Kategorisasi Variabel <i>Intention to Stay</i>	113
3.3	Analisis Pengaruh Partisipasi Karyawan terhadap <i>Intention to Stay</i>	116
3.3.1	Tabulasi Silang antara Partisipasi Karyawan terhadap <i>Intention to Stay</i>	116
3.3.2	Uji Korelasi Partisipasi Karyawan terhadap <i>Intention to Stay</i>	117
3.3.3	Uji Koefisien Determinasi Partisipasi Karyawan terhadap <i>Intention to Stay</i>	118
3.3.4	Uji Regresi Linier Sederhana Partisipasi Karyawan terhadap <i>Intention to Stay</i>	119
3.3.5	Uji Signifikansi Partisipasi Karyawan terhadap <i>Intention to Stay</i>	121
3.4	Analisis Pengaruh Pengembangan Karir terhadap <i>Intention to Stay</i>	123
3.4.1	Tabulasi Silang antara Pengembangan Karir terhadap <i>Intention to Stay</i> .	123
3.4.2	Uji Korelasi Pengembangan Karir terhadap <i>Intention to Stay</i>	125
3.4.3	Uji Koefisien Determinasi Pengembangan Karir terhadap <i>Intention to Stay</i>	126
3.4.4	Uji Regresi Linier Sederhana Pengembangan Karir terhadap <i>Intention to</i>	

	<i>Stay</i>	126
3.4.5	Uji Signifikansi Pengembangan Karir terhadap <i>Intention to Stay</i>	128
3.5	Analisis Pengaruh Kompensasi yang Diterima terhadap <i>Intention to Stay</i>	130
3.5.1	Tabulasi Silang antara Kompensasi yang Diterima terhadap <i>Intention to Stay</i>	131
3.5.2	Uji Korelasi Kompensasi yang Diterima terhadap <i>Intention to Stay</i>	132
3.5.3	Uji Koefisien Determinasi Kompensasi yang Diterima terhadap <i>Intention to Stay</i>	132
3.5.4	Uji Regresi Linier Sederhana Kompensasi yang Diterima terhadap <i>Intention to Stay</i>	134
3.5.5	Uji Signifikansi Kompensasi yang Diterima terhadap <i>Intention to Stay</i>	136
3.6	Analisis Pengaruh Partisipasi Karyawan, Pengembangan Karir dan Kompensasi yang Diterima terhadap <i>Intention to Stay</i>	138
3.6.1	Analisis Korelasi Partisipasi Karyawan, Pengembangan Karir, dan Kompensasi yang Diterima terhadap <i>Intention to Stay</i>	138
3.6.2	Uji Koefisien Determinasi Partisipasi Karyawan, Pengembangan Karir dan Kompensasi yang Diterima terhadap <i>Intention to Stay</i>	140
3.6.3	Uji Regresi Berganda Partisipasi Karyawan, Pengembangan Karir dan Kompensasi yang Diterima terhadap <i>Intention to Stay</i>	141
3.6.4	Uji F	143
3.7	Pembahasan.....	146
BAB IV PENUTUP		151
4.1	Kesimpulan	151
4.2	Saran	153
DAFTAR PUSTAKA		156

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Turnover Karyawan PT. Pantjatunggal Knitting Mill tahun 2014 – 2016	6
Tabel 1.2	Data Karyawan Mangkir 2014 - 2016.....	8
Tabel 1.3	Pandangan Kuasa dan Pengaruhnya pada Karyawan	20
Tabel 1.4	Perbedaan Pelatihan dan Pengembangan	24
Tabel 1.5	Komponen Program Kompensasi	25
Tabel 1.6	Matrik Variabel, Indikator dan Item Pernyataan	37
Tabel 1.7	Matriks Pembagian Sampel	41
Tabel 1.8	Skala Likert	43
Tabel 1.9	Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	47
Tabel 2.1	Data Kompensasi yang diterima karyawan PT. Pantjatunggal Knitting	

	Mill cabang Mpu Tantular Semarang	54
Tabel 2.2	Data Upah Lembur PT. Pantjatunggal Knitting Mil cabang Mpu Tantular Semarang	55
Tabel 2.3	Jenis Kelamin	58
Tabel 2.4	Umur	58
Tabel 2.5	Status Marital	59
Tabel 2.6	Tingkat Pendidikan	60
Tabel 2.7	Lama Bekerja	61
Tabel 3.1	Uji Validitas Variabel	64
Tabel 3.2	Uji Reliabilitas Variabel.....	66
Tabel 3.3	Tanggapan Responden terhadap Bertanya pada Rekan Kerja di Perusahaan PT. Pantjatunggal Knitting Mill	68
Tabel 3.4	Tanggapan Responden terhadap Bertanya pada <i>Supervisor</i> di Perusahaan PT. Pantjatunggal Knitting Mill	69
Tabel 3.5	Tanggapan Responden terhadap Pelatihan yang ada di PT. Pantjatunggal Knitting Mill	70
Tabel 3.6	Tanggapan Responden terhadap Perintah Lembur dari Atasan di PT. Pantjatunggal Knitting Mill	71
Tabel 3.7	Tanggapan Responden terhadap Kinerja Bagi Kelompok di PT. Pantjatunggal Knitting Mill	72
Tabel 3.8	Rekapitulasi Jawaban Responden mengenai Variabel Partisipasi Karyawan	73
Tabel 3.9	Kategorisasi Variabel Partisipasi Karyawan.....	76
Tabel 3.10	Tanggapan Responden tentang Memperoleh Pelatihan di PT. Pantjatunggal Knitting Mill	77
Tabel 3.11	Tanggapan Responden tentang Meningkatkan Kemampuan Karyawan di PT. Pantjatunggal Knitting Mill	78
Tabel 3.12	Tanggapan Responden tentang Peluang Studi di PT. Pantjatunggal Knitting Mill	80
Tabel 3.13	Tanggapan Responden tentang Meraih Prestasi di PT. Pantjatunggal Knitting Mill	81

Tabel 3.14	Tanggapan Responden tentang Dukungan Management di PT. Pantjatunggal Knitting Mill	82
Tabel 3.15	Tanggapan Responden tentang Jaringan Kerja di PT. Pantjatunggal Knitting Mill	83
Tabel 3.16	Tanggapan Responden tentang Motivasi KerjaTinggi di PT. Pantjatunggal Knitting Mill	84
Tabel 3.17	Tanggapan Responden tentang Mendapat Mentor di PT. Pantjatunggal Knitting Mill	85
Tabel 3.18	Tanggapan Responden tentang Pengaruh Mentor di PT. Pantjatunggal Knitting Mill	86
Tabel 3.19	Rekapitulasi Jawaban Responden mengenai Variabel Pengembangan Karir	87
Tabel 3.20	Kategorisasi Variabel Pengembangan Karir	89
Tabel 3.21	Tanggapan Responden tentang Gaji yang Sesuai dengan Pekerjaan di PT. Pantjatunggal Knitting Mill	91
Tabel 3.22	Tanggapan Responden tentang Gaji yang Tepat Waktu di PT. Pantjatunggal Knitting Mill	92
Tabel 3.23	Tanggapan Responden tentang Bonus di PT. Pantjatunggal Knitting Mill	93
Tabel 3.24	Tanggapan Responden tentang Komisi dari Perusahaan di PT. Pantjatunggal Knitting Mill	94
Tabel 3.25	Tanggapan Responden tentang Jaminan Asuransi Kesehatan di PT. Pantjatunggal Knitting Mill	95
Tabel 3.26	Tanggapan Responden tentang Tunjangan Pekerjaan di PT. Pantjatunggal Knitting Mill	96
Tabel 3.27	Tanggapan Responden tentang Kesempatan Cuti di PT. Pantjatunggal Knitting Mill	97
Tabel 3.28	Tanggapan Responden tentang Program Rekreasi di PT. Pantjatunggal Knitting Mill	98
Tabel 3.29	Tanggapan Responden tentang Masa Pensiun di PT. Pantjatunggal Knitting Mill	98

Tabel 3.30	Tanggapan Responden tentang Pengaruh Aktif Koperasi di PT. Pantjatunggal Knitting Mil	99
Tabel 3.31	Tanggapan Responden tentang Uang Transport di PT. Pantjatunggal Knitting Mill	100
Tabel 3.32	Tanggapan Responden tentang Jam Kerja yang Fleksibel di PT. Pantjatunggal Knitting Mil	101
Tabel 3.33	Tanggapan Responden tentang Fasilitas Kantor di PT. Pantjatunggal Knitting Mill	102
Tabel 3.34	Rekapitulasi Jawaban Responden mengenai Variabel Kompensasi yang Diterima.....	104
Tabel 3.35	Kategorisasi Variabel Kompensasi yang Diterima	106
Tabel 3.36	Tanggapan Responden tentang Pikiran untuk Bertahan di PT. Pantjatunggal Knitting Mill	108
Tabel 3.37	Tanggapan Responden tentang Pengaruh Tidak Pindah Perusahaan di PT. Pantjatunggal Knitting Mill	109
Tabel 3.38	Tanggapan Responden tentang Memilih untuk Bertahan di PT. Pantjatunggal Knitting Mill	110
Tabel 3.39	Tanggapan Responden tentang Pengaruh Niat Tinggal yang Lebih Tinggi di PT. Pantjatunggal Knitting Mill	111
Tabel 3.40	Tanggapan Responden tentang Tidak Mengambil Kesempatan Lain di PT. Pantjatunggal Knitting Mill	112
Tabel 3.41	Rekapitulasi Jawaban Responden mengenai Variabel <i>Intention to Stay</i>	113
Tabel 3.42	Kategorisasi Variabel <i>Intention to Stay</i>	115
Tabel 3.43	Tabulasi Silang Antara Kategorisasi Variabel Partisipasi Karyawan terhadap Kategorisasi Variabel <i>Intention to Stay</i>	117
Tabel 3.44	Hasil Uji Korelasi Partisipasi Karyawan terhadap <i>Intention to Stay</i> ..	118
Tabel 3.45	Hasil Uji Koefisiensi Determinasi Partisipasi Karyawan terhadap <i>Intention to Stay</i>	119
Tabel 3.46	Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Partisipasi Karyawan terhadap <i>Intention to Stay</i>	120

Tabel 3.47	Tabulasi Silang Antara Kategorisasi Variabel Pengembangan Karir terhadap Kategorisasi Variabel <i>Intention to Stay</i>	124
Tabel 3.48	Hasil Uji Korelasi Pengembangan Karir terhadap <i>Intention to Stay</i> ..	125
Tabel 3.49	Hasil Uji Koefisiensi Determinasi Pengembangan Karir terhadap <i>Intention to Stay</i>	125
Tabel 3.50	Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Pengembangan Karir terhadap <i>Intention to Stay</i>	126
Tabel 3.51	Tabulasi Silang Antara Kategorisasi Variabel Kompensasi yang Diterima terhadap Kategorisasi Variabel <i>Intention to Stay</i>	131
Tabel 3.52	Hasil Uji Korelasi Kompensasi yang Diterima terhadap <i>Intention to Stay</i>	133
Tabel 3.53	Hasil Uji Koefisien Determinasi Kompensasi yang Diterima terhadap <i>Intention to Stay</i>	134
Tabel 3.54	Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Kompensasi yang Diterima terhadap <i>Intention to Stay</i>	135
Tabel 3.55	Partisipasi Karyawan, Pengembangan Karir dan Kompensasi yang Diterima terhadap <i>Intention to Stay</i>	139
Tabel 3.56	Koefisien Determinasi Partisipasi Karyawan, Pengembangan Karir dan kompensasi yang Diterima terhadap <i>Intention to Stay</i>	140
Tabel 3.57	Uji Regresi Linear Berganda Pengaruh Partisipasi Karyawan Pengembangan Karir dan Kompensasi yang Diterima terhadap <i>Intention to Stay</i>	141
Tabel 3.58	Hasil Uji F	143

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Penyebab Perputaran Kepergian Pegawai	2
Gambar 1.2 Proses Partisipatif Karyawan	21
Gambar 1.3 Hipotesis	33
Gambar 1.4 Uji t	50
Gambar 1.5 Uji f	51
Gambar 2.1 Logo Perusahaan	53
Gambar 2.2 Struktur Organisasi PT. Pantjatunggal Knitting Mill	56
Gambar 3.1 Kurva Hasil Uji t Hipotesis 1 (<i>two tail</i>)	123
Gambar 3.2 Kurva Hasil Uji t Hipotesis 2 (<i>two tail</i>)	130
Gambar 3.3 Kurva Hasil Uji t Hipotesis 3 (<i>two tail</i>)	138
Gambar 3.4 Kurva Hasil Uji t Hipotesis 4 (<i>two tail</i>)	145