

## D A F T A R I S I

<b>DAFTAR ISI</b> .....	i
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	vii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	viii
<b>INTISARI</b> .....	xii
<b>ABSTRACT</b> .....	xiii
 <b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Permasalahan ( <i>Problem Statement</i> ) dan Pertanyaan Penelitian ( <i>Research Questions</i> ).....	12
1.3 Keaslian Penelitian.....	13
1.4 Tujuan Penelitian.....	16
 <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI</b> .....	
2.1 Tinjauan Pustaka ( <i>Literature Review</i> ).....	19
2.1.1 Faktor Individu .....	19
2.1.1.1 Sikap ( <i>attitude</i> ) Pegawai Terkait Demografi Relasional.....	20
2.1.1.2 Etnisitas Pegawai.....	22
2.1.1.3 Daerah Asal Pegawai.....	22
2.1.1.4 Masa Kerja Pegawai ( <i>Employee Tenure</i> ).....	21
2.1.2 Faktor Manajemen Organisasi .....	23
2.1.2.1 Pengembangan Kompetensi Pegawai.....	24
2.1.2.2 Kesempatan Promosi Jabatan.....	25
2.1.2.3 Remunerasi.....	25
2.1.2.4 Kepemimpinan.....	26
2.2 Landasan Teori.....	27

2.2.1	Keberagaman ( <i>diversity</i> ) .....	28
2.2.1.1	Teori-Teori Dasar tentang Keberagaman.....	31
2.2.1.2	Teori Demografi Relasional .....	34
2.2.2	Sikap ( <i>attitude</i> ) Pegawai .....	36
2.2.2.1	Aspek Kognitif.....	38
2.2.2.2	Aspek Afektif.....	38
2.2.2.3	Aspek Konatif.....	39
2.2.3	Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).....	40
2.2.3.1	Pengembangan Kompetensi .....	44
2.2.3.2	Promosi Jabatan.....	47
2.2.3.3	Remunerasi.....	49
2.2.3.4	Kepemimpinan.....	50
2.2.4	Minat Pegawai Untuk Pindah ( <i>Turnover Intention</i> ).....	51
2.2.4.1	Motif atau Dorongan ( <i>forces</i> ).....	52
2.2.4.2	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Pegawai Untuk Pindah.....	54
2.2.5	Manajemen Keberagaman ( <i>Diversity Management</i> ) sebagai Strategi Retensi Pegawai.....	58
2.2.5.1	Pendekatan Manajemen Keberagaman.....	60
2.2.5.2	Hubungan Manajemen Keberagaman dan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	63
2.2.5.3	Manajemen Keberagaman Bagi Pemerintah Daerah.....	64
2.2.5.4	<i>Work-Family Program</i> .....	70
2.3	Kerangka Teori.....	73
2.4	Hipotesis.....	75
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>		<b>76</b>
3.1	Model Penelitian.....	76

3.2	Pendekatan Penelitian.....	77
3.2.1	Tahap kuantitatif (Tahap I).....	78
3.2.1.1	Populasi.....	78
3.2.1.2	Metode Pengumpulan Data.....	78
3.2.1.3	Instrumen Pengumpulan Data.....	79
3.2.1.4	Metode Analisa Data.....	79
3.2.1.5	Statistik Deskriptif.....	82
3.2.1.6	Uji Validitas dan Reliabilitas.....	82
3.2.1.7	Uji Signifikansi Model.....	84
3.2.1.8	Uji Parsial (Uji <i>Wald</i> ).....	85
3.2.1.9	Nagelkerke R Square.....	86
3.2.1.10	Tabel Klasifikasi.....	86
3.2.1.11	Uji Kesesuaian Model.....	86
3.2.2	Tahap Kualitatif (Tahap II).....	87
3.2.2.1	Metode pengumpulan Data.....	88
3.2.2.2	Metode Analisa Data.....	91
3.3	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	93
3.3.1	Variabel Penelitian.....	93
3.3.2	Definisi Operasional.....	95
3.4	Batasan ( <i>limitation</i> ) dan Pembatasan ( <i>delimitation</i> ) Penelitian.....	99
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM KABUPATEN KEPULAUAN ANAMBAS.....</b>		<b>101</b>
4.1	Sejarah Kabupaten Kepulauan Anambas.....	101
4.2	Kondisi Geografis.....	102
4.3	Kondisi Demografis.....	105
4.3.1	Kepadatan Penduduk.....	105
4.3.2	Etnisitas.....	106
4.3.3	Kelompok Umur Penduduk.....	111
4.3.4	Migrasi Risen.....	114

4.3.5	Agama.....	116
4.4	Fasilitas Umum.....	116
4.4.1	Listrik.....	116
4.4.2	Telekomunikasi.....	117
4.4.3	Transportasi.....	118
4.5	Kondisi Sosial Budaya.....	121
4.5.1	Indeks Pembangunan Manusia (IPM).....	121
4.5.2	Pendidikan.....	123
4.5.3	Kesempatan Kerja.....	124
4.6	Kondisi Keuangan Daerah.....	127
<b>BAB V GAMBARAN PEMERINTAH KABUPATEN KEPULAUAN ANAMBAS.....</b>		<b>129</b>
5.1	Gambaran Umum.....	129
5.1.1	Profil Organisasi Perangkat Daerah.....	129
5.1.2	Jumlah PNS.....	133
5.1.3	Pendidikan PNS.....	134
5.1.4	Remunerasi PNS.....	136
5.1.4	Kebutuhan. PNS.....	139
5.1.5	Pegawai Tidak Tetap (PTT).....	142
5.2	Gambaran Khusus.....	144
5.2.1	Karakteristik Demografi PNS Formasi Pengangkatan Tahun 2012 dan 2014.....	145
5.2.1.1	Etnisitas PNS.....	145
5.2.1.2	Daerah Asal PNS.....	151
5.2.1.3	Masa Kerja PNS.....	154
5.2.2	Kondisi Pengembangan Kompetensi Pegawai.....	154
5.2.2.1	Pendidikan.....	154
5.2.2.2	Pelatihan.....	155
5.2.3	Kesempatan Promosi Jabatan .....	162

5.2.4	Kepindahan PNS.....	165
-------	---------------------	-----

## **BAB VI FAKTOR INDIVIDU YANG MEMPENGARUHI MINAT PNS UNTUK PINDAH.....167**

6.1	Uji Validitas dan Reliabilitas.....	167
-----	-------------------------------------	-----

6.2	Hasil Regresi Logistik.....	167
-----	-----------------------------	-----

6.2.1	Uji Signifikansi Model.....	167
6.2.2	Uji Parsial (Uji <i>Wald</i> ).....	168
6.2.3	Tabel Klasifikasi.....	169
6.2.4	Nagelkerke R Square.....	169
6.2.5	Uji Kelayakan Model.....	169
6.2.6	Koefisien Regresi.....	170

6.3	Faktor-Faktor Individu.....	171
-----	-----------------------------	-----

6.3.1	Sikap PNS.....	171
-------	----------------	-----

6.3.1.1	Aspek Kognitif.....	171
6.3.1.2	Aspek Afektif.....	184
6.3.1.3	Aspek Konatif.....	202

6.3.2	Etnisitas PNS.....	207
-------	--------------------	-----

6.3.3	Daerah Asal PNS.....	210
-------	----------------------	-----

6.3.4	Masa Kerja PNS.....	220
-------	---------------------	-----

## **BAB VII FAKTOR ORGANISASI YANG MEMPENGARUHI MINAT PNS UNTUK PINDAH.....224**

7.1	Uji Validitas dan Reliabilitas.....	224
-----	-------------------------------------	-----

7.2	Hasil Regresi Logistik.....	224
-----	-----------------------------	-----

7.3	Faktor Organisasi.....	225
-----	------------------------	-----

7.3.1	Pengembangan Kompetensi PNS.....	225
-------	----------------------------------	-----

7.3.1.1	Pendidikan.....	234
7.3.1.2	Pelatihan .....	234
7.3.2	Kesempatan Promosi Jabatan.....	237
7.3.3	Remunerasi PNS.....	249
7.3.4	Kepemimpinan.....	255
7.3.4.1	Komunikasi Terhadap Bawahan.....	255
7.3.4.2	Pemberdayaan.....	258
7.4	Faktor Pengaruh Diluar Variabel Independen.....	262
<b>BAB VIII KESERiusAN PEMERINTAH DAERAH DALAM MENGANTISIPASI MINAT PNS UNTUK PINDAH.....</b>		<b>269</b>
8.1	Keseriusan Pemerintah Daerah Dalam Mengantisipasi Minat PNS Untuk Pindah.....	269
8.2	Antisipasi Pemerintah Daerah Terhadap Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat PNS Untuk Pindah.....	269
8.2.1	Daerah Asal.....	271
8.2.2	Pengembangan Kompetensi.....	273
8.2.3	Masa Kerja.....	275
<b>BAB IX KESIMPULAN DAN REKOMENDASI.....</b>		<b>277</b>
9.1	Kesimpulan.....	277
9.2	Rekomendasi.....	282
9.2.1	Rekomendasi Teoritis.....	282
9.2.2	Rekomendasi Kebijakan.....	283
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>		<b>288</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>		<b>296</b>