



**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN *TURNOVER*
INTENTION SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*
(STUDI PEGAWAI DI PERUSAHAAN JASA MANAJEMEN
KONSULTANSI IT)**

TESIS

Atik Rachmawati

55119120176

UNIVERSITAS

MERCU BUANA

PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MERCU BUANA

2022



**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN *TURNOVER*
INTENTION SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*
(STUDI PEGAWAI DI PERUSAHAAN JASA MANAJEMEN
KONSULTANSI IT)**

TESIS

**Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan
Program Studi Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

UNIVERSITAS
ATIK RACHMAWATI
55119120176
MERCU BUANA
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MERCU BUANA
2022

PERNYATAAN SIMILARITY CHECK

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan, bahwa karya ilmiah yang ditulis oleh

Nama	: Atik Rachmawati
NIM	: 55119120176
Program Studi	: Magister Manajemen

dengan judul

“Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan *Turnover Intention* sebagai Variabel *Intervening* (Studi di Perusahaan Jasa Manajemen Konsultansi IT).”,
telah dilakukan pengecekan *similarity* dengan sistem Turnitin pada tanggal 09/02/2022,
didapatkan nilai persentase sebesar 26%.

Jakarta, 09 Februari 2022

Administrator Turnitin


Arie Pangudi, A.Md

UNIVERSITAS

MERCU BUANA

LEMBAR PENGESAHAN

Judul : **PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN TURNOVER INTENTION SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PEGAWAI DI PERUSAHAAN JASA MANAJEMEN KONSULTANSI IT)**

Bentuk Tesis : Penelitian/Kajian Masalah Perusahaan

Nama : Atik Rachmawati

NIM : 55119120176

Program : Magister Manajemen



Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Kepala Program Studi Magister Manajemen

(Dr. Erna Sofriana Imaningsih, SE, M. Si)

(Dr. Indra Siswanti, MM)

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa semua pernyataan dalam Tesis ini :

Judul	: Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan <i>Turnover intention</i> Sebagai Variabel <i>Intervening</i> (Studi Pegawai di Perusahaan Jasa Manajemen Konsultansi IT)
Bentuk Tesis	: Penelitian/Kajian Masalah Perusahaan
Nama	: Atik Rachmawati
NIM	: 55119120176
Program	: Magister Manajemen
Tanggal	: 08 Maret 2022

Merupakan hasil penelitian dan merupakan karya saya sendiri dengan bimbingan Dosen Pembimbing yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana.

Tesis ini belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada program sejenis di perguruan tinggi lain. Semua informasi, data, dan hasil pengolahan data yang disajikan, telah dinyatakan secara jelas sumbernya dan dapat diperiksa kebenarannya.

Jakarta, 08 Maret 2022



Atik Rachmawati

ABSTRACT

The challenge of the globalization era is that the success of a company in achieving a vision and mission does not only depend on resource facilities such as technology, facilities and infrastructure, but on the performance of company employees. Employees have a vital role in building and developing the company, so there needs to be an appropriate appreciation given by the company to avoid wanting to leave the company. This type of research is causal quantitative. This study aims to analyze the effect of Compensation and Work Discipline on Employee Performance mediated by Turnover intention on Employees of an IT Consultancy Management Service Company. The number of samples in this study was 100 respondents using a census sample which is part of the non-probability model sampling technique. The data analysis method used is Structural Equation Modeling Partial Least Square (SEM-PLS). The results of the study show that turnover intention partially mediates the indirect effect of compensation and work discipline on employee performance. Turnover intention has a positive effect on employee performance. Compensation and work discipline have a positive and significant effect on employee performance with a contribution of 77.1%. Compensation is the dominant factor, especially the giving of bonuses that affect employee performance. Compensation and Work Discipline have a significant effect on Turnover intention with a contribution of 73.3%. Direct compensation, especially bonus giving, is the dominant factor influencing Turnover intention.

Keywords: Compensation, Work Discipline, Turnover intention, Employee Performance

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

ABSTRAK

Tantangan era globalisasi keberhasilan sebuah perusahaan mencapai sebuah visi dan misinya tidak hanya bergantung pada fasilitas sumber daya seperti teknologi, sarana dan prasarana, melainkan pada kinerja karyawan perusahaan. Pegawai memiliki peran vital dalam membangun dan mengembangkan perusahaan, sehingga perlu adanya apresiasi yang sesuai yang diberikan perusahaan guna menghindari keinginan berhenti dari perusahaan. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif kausal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh *turnover intention* pada Pegawai Perusahaan Jasa Manajemen Konsultansi IT. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 100 responden dengan menggunakan sampel sensus yang merupakan bagian dari teknik sampel model nonprobabilitas. Metode analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Modelling Partial Least Square* (SEM-PLS). Hasil penelitian menunjukkan *turnover intention* memediasi sebagian (*partial mediation*) pengaruh tidak langsung kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Turnover intention* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kompensasi dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 77,1%. Kompensasi menjadi faktor dominan khususnya pemberian bonus yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dengan kontribusi sebesar 73,3%. Kompensasi langsung khususnya pemberian bonus menjadi faktor dominan yang mempengaruhi *turnover intention*.

Kata kunci: Kompensasi, Disiplin Kerja, *Turnover intention*, Kinerja Pegawai

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dengan *Turnover intention* sebagai Variabel *Intervening* (Studi pada Pegawai Perusahaan Jasa Manajemen Konsultansi IT)”. Tesis ini merupakan syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana.

Penyusunan Tesis ini tidak lepas dari bimbingan, bantuan dan dukungan yang sangat berarti dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin berterima kasih pada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan Tesis ini terutama kepada:

1. Allah S.W.T yang senantiasa menyertai, mencintai, dan memberikan kekuatan;
2. Prof. Ngadino Surip, selaku Rektor Universitas Mercu Buana;
3. Dr. Erna Sofriana Imaningsih SE, M. Si, selaku Direktur Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana;
4. Dr. Indra Siswanti, MM, selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana.
5. Dr. Parwoto MM, selaku dosen pembimbing Tesis yang telah memberikan saran, waktu, bimbingan, semangat, pengetahuan, dan nasehat-nasehat yang sangat bermanfaat demi terselesaikannya Tesis ini.
6. Dr. Sang Ketua Penguji, selaku ketua penguji ujian akhir Tesis, yang telah memberikan masukan yang sangat berarti untuk perbaikan Tesis ini.
7. Dr. Sang Penguji, selaku dosen penguji ujian akhir Tesis, yang telah memberikan masukan dan saran agar Tesis ini menjadi lebih baik.

8. Seluruh jajaran manajemen, divisi dan staf di Perusahaan Jasa Manajemen Konsultansi IT yang telah bersedia menjadi responden pada penelitian ini.
9. Teristimewa, kedua orang tua tercinta Bapak Kasman Sampurna dan Ibu Tukinah serta kakak kandung Darmawan dan Nurhadi Abdullah yang telah memberikan semangat, doa dan dukungan moral dan materil yang tiada henti-hentinya kepada penulis serta memberikan banyak inspirasi dalam menyelesaikan Tesis ini.
10. Kepada seluruh teman-teman seperjuangan di Universitas Mercu Buana yang telah memberikan dukungan, semangat, serta memberikan gagasan saran, dan kritik membangun yang bermanfaat bagi penulis.

Penulis menyadari sebagai manusia biasa, bahwa penelitian ini tidak lepas dari kesalahan dan kekurangan akibat keterbatasan pengetahuan serta pengalaman. Oleh karena itu, penulis mengharapkan segala bentuk saran serta masukan bahkan kritik yang membangun dari berbagai pihak. Selain itu, dengan segala ketulusan dan kerendahan diri, penulis mohon maaf apabila terdapat kesalahan dan kelemahan dalam Tesis ini. Akhir kata, semoga Tesis ini bermanfaat dan dapat menambah pengetahuan khususnya bagi penulis dan pembaca pada umumnya.

Jakarta, 5 Juli 2021

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Penulis

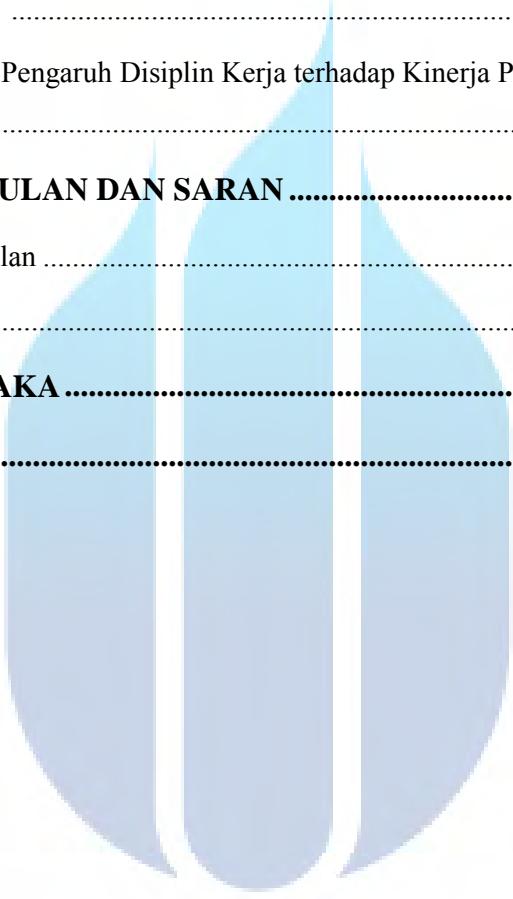
DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN	iv
ABSTRACT	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	6
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Kontribusi Penelitian	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS.....	9
2.1 Kajian Teori	9
2.1.1 Kinerja Pegawai	9
2.1.2. <i>Turnover intention</i>	16
2.1.3. Kompensasi.....	19
2.1.4. Disiplin Kerja	23
2.2. Penelitian Terdahulu	26
2.3. Pengembangan Hipotesis	39

2.3.1.	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	40
2.3.2.	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	40
2.3.3.	Pengaruh Kompensasi Terhadap <i>Turnover intention</i>	41
2.3.4.	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap <i>Turnover intention</i>	42
2.3.5.	Pengaruh <i>Turnover intention</i> Terhadap Kinerja Pegawai	43
2.3.6.	Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui <i>Turnover intention</i>	43
2.3.7.	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui <i>Turnover intention</i>	44
BAB III METODE PENELITIAN	48	
3.1.	Desain Penelitian	48
3.2.	Definisi dan Operasionalisasi Variabel.....	48
3.2.1.	Definisi dan Operasionalisasi Variabel Kompensasi	48
3.2.2.	Definisi dan Operasionalisasi Variabel Disiplin Kerja	49
3.2.3.	Definisi dan Operasionalisasi Variabel <i>Turnover intention</i>	51
3.2.4.	Definisi dan Operasionalisasi Variabel Kinerja Pegawai.....	52
3.3.	Populasi dan Sampel Penelitian	53
3.3.1	Populasi.....	53
3.3.2.	Sampel dan Teknik Sampling	54
3.4.	Metode Pengumpulan Data.....	56
3.4.1.	Data Primer	56
3.4.2.	Data Sekunder.....	57
3.5.	Metode Analisis Data.....	57
3.5.1.	Analisis Statistik Deskriptif	57
3.5.2.	Analisis Statistik Inferensial	57
3.5.3.	Uji Hipotesis	59
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	63	

4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	63
4.1.1	Profil dan Sejarah Perusahaan	63
4.1.2	Lingkup dan Bidang Usaha.....	72
4.1.3	Sumber Daya.....	76
4.1.4	Tantangan Bisnis.....	76
4.1.5	Proses/Kegiatan Fungsi Bisnis.....	77
4.2	Statistik Deskripsi.....	78
4.2.1	Deskripsi Responden	78
4.2.1.1	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	79
4.2.1.2	Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	79
4.2.1.3	Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Kerja	80
4.2.1.4	Deskripsi Responden Berdasarkan Status Kepegawaian .	80
4.2.1.5	Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.	81
4.2.2	Deskripsi Variabel	82
4.3.	Hasil Analisis Structural Equition Modeling (SEM) – Partial Least Square (PLS).....	85
4.3.1	Pengujian Model Pengukuran (<i>Measurement Model / Outer Model</i>)	85
4.3.1.1	Uji Convergent Validity.....	86
4.3.1.2	Uji Discriminant Validity	91
4.3.1.3	Uji Reliabilitas	92
4.3.2.	Pengujian Model Struktural (<i>Structural Model / Inner Model</i>)	94
4.4	Pengujian Model atau Uji Simultan	101
4.5	Pengujian Hipotesis	102
4.6	Pembahasan	103
4.6.1	Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai	103
4.6.2	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai	104
4.6.3	Pengaruh Kompensasi terhadap <i>Turnover intention</i>	105

4.6.4	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap <i>Turnover intention</i>	106
4.6.5	Pengaruh <i>Turnover intention</i> terhadap Kinerja Pegawai	106
4.6.6	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui <i>Turnover intention</i>	108
4.6.7	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui <i>Turnover intention</i>	108
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		110
5.1	Kesimpulan	110
5.2	Saran	112
DAFTAR PUSTAKA		120
LAMPIRAN.....		128

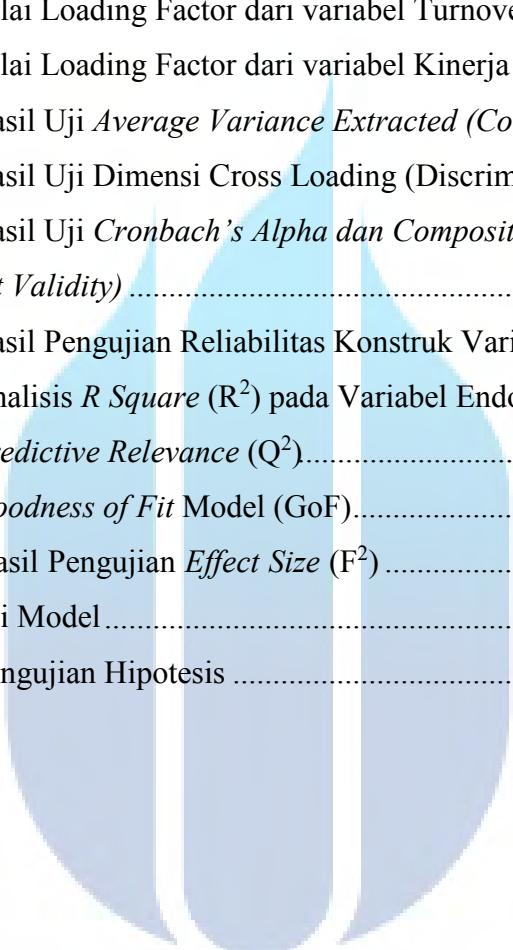


UNIVERSITAS
MERCU BUANA

DAFTAR TABEL

	Halaman
1. Tabel 1.1 Kondisi Karyawan di Perusahaan Jasa Manajemen Konsultansi IT	3
2. Tabel 1.2 Penurunan Gaji Karyawan	4
3. Tabel 1.3 Daftar Kehadiran Pegawai	5
4. Tabel 1.4 Tingkat Keterlambatan dan Ketidakhadiran Karyawan di Perusahaan Jasa Manajemen Konsultansi IT Tahun 2017-2020	6
5. Tabel 1.5 Penilaian Kinerja Pegawai Tahun 2017-2020 di Perusahaan Jasa Manajemen Konsultansi IT	7
6. Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	26
7. Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Kompensasi.....	49
8. Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Disiplin Kerja.....	50
9. Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel Turnover intention	51
10. Tabel 3.4 Operasionalisasi Variabel Kinerja Pegawai.....	52
11. Tabel 3.5 Populasi Penelitian.....	53
12. Tabel 3.6 Sampel Penelitian.....	55
13. Tabel 3.7 Instrumen Skala Likert.....	56
14. Tabel 4.1 Tugas dan Tanggung Jawab.....	64
15. Tabel 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	79
16. Tabel 4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	79
17. Tabel 4.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Kerja	80
18. Tabel 4.5 Deskripsi Responden Berdasarkan Status Kepegawaian.....	81
19. Tabel 4.6 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	81
20. Tabel 4.7 Klasifikasi Kategori Penilaian untuk Statistik Deskriptif.....	82
21. Tabel 4.8 Persepsi Responden pada Variabel Kompensasi	83
22. Tabel 4.9 Persepsi Responden pada Variabel Disiplin Kerja	83
23. Tabel 4.10 Persepsi Responden pada Variabel <i>Turnover intention</i>	84
24. Tabel 4.11 Persepsi Responden pada Variabel Kinerja Pegawai.....	85
25. Tabel 4.12 Hasil Pengujian Validitas Konvergen dengan <i>Loading Factor</i> ...	87

26. Tabel 4.13 Nilai Loading Factor dari variabel Kompensasi (X1).....	89
27. Tabel 4.14 Nilai Loading Factor dari variabel Disiplin Kerja (X2)	90
28. Tabel 4.15 Nilai Loading Factor dari variabel Turnover Intention (Y1)	92
29. Tabel 4.16 Nilai Loading Factor dari variabel Kinerja Pegawai (Y2).....	93
30. Tabel 4.17 Hasil Uji <i>Average Variance Extracted (Convergent Validity)</i>	94
31. Tabel 4.18 Hasil Uji Dimensi Cross Loading (Discriminant Validity)	95
32. Tabel 4.19 Hasil Uji <i>Cronbach's Alpha dan Composite Reliability (Discriminant Validity)</i>	97
33. Tabel 4.20 Hasil Pengujian Reliabilitas Konstruk Variabel	98
34. Tabel 4.21 Analisis <i>R Square</i> (R^2) pada Variabel Endogen	99
35. Tabel 4.22 <i>Predictive Relevance</i> (Q^2).....	100
36. Tabel 4.22 <i>Goodness of Fit</i> Model (GoF).....	100
37. Tabel 4.23 Hasil Pengujian <i>Effect Size</i> (F^2)	101
38. Tabel 4.24 Uji Model	102
39. Tabel 4.25 Pengujian Hipotesis	104



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1. Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	45
2. Gambar 2.2 Diagram Alur Penelitian.....	47
3. Gambar 3.1 Model Analisis Penelitian	62
4. Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	64
5. Gambar 4.2 Hasil Uji Validitas Konvergen dengan Loading Factor sebelum Reduksi.....	87
6. Gambar 4.3 Nilai Loading Factor dari variabel Kompensasi (X1)	89
7. Gambar 4.4 Nilai Loading Factor dari variabel Disiplin Kerja (X2)	90
8. Gambar 4.5 Nilai Loading Factor dari variabel Turnover Intention (Y1)	91
9. Gambar 4.6 Nilai Loading Factor dari variabel Kinerja Pegawai (Y2)	93
10. Gambar 4.7 Output Diagram Jalur Bootstrapping	99
11. Gambar 4.8 Model Digram Struktural	100

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Surat Izin Penelitian.....	128
Lampiran 2 Surat Izin Penelitian dari Perusahaan	129
Lampiran 3 Kuisioner Penelitian	130
Lampiran 4 Data Responden.....	135
Lampiran 5 Jawaban Kusioner Variabel Kinerja Pegawai	138
Lampiran 6 Jawaban Kusioner Variabel <i>Turnover intention</i>	141
Lampiran 7 Jawaban Kusioner Variabel Kompensasi	144
Lampiran 8 Jawaban Kusioner Variabel Disiplin Kerja	147
Lampiran 9 Outer Model Sebelum Reduksi	150
Lampiran 10 Outer Model Setelah Reduksi.....	153
Lampiran 11 <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	155
Lampiran 12 <i>Discriminant Validity</i>	156
Lampiran 13 <i>Construct Reliability and Validity</i>	158
Lampiran 14 <i>R Square</i>	159
Lampiran 15 <i>Predictive Relevance (Q²)</i>	160
Lampiran 16 GOF (<i>Goodness of Fit Model</i>)	161
Lampiran 17 F <i>Square</i>	162
Lampiran 18 <i>Path Coefficients</i>	163
Lampiran 19 <i>Specific Indirect Effects</i>	164

MERCU BUANA