

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI, DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP *TALENT RETENTION*
DENGAN KETERLIBATAN PEGAWAI SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING (STUDI KASUS PADA PEMERINTAH
KABUPATEN JEMBER)**

TESIS



Oleh :

**ADITYA MADINTA PUTRA GINTING
2220412021**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER
2024**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI, DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP *TALENT RETENTION*
DENGAN KETERLIBATAN PEGAWAI SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING (STUDI KASUS PADA PEMERINTAH
KABUPATEN JEMBER)**

TESIS

**Untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar Magister Manajemen pada
Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Jember**



Oleh:

ADITYA MADINTA PUTRA GINTING

2220412021

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER
2024**

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Aditya Madinta Putra Ginting
NIM : 2220412021
Program Studi : Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Jember

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa karya ilmiah berupa tesis yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Pengembangan Karir terhadap *Talent Retention* dengan Keterlibatan Pegawai sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Pemerintah Kabupaten Jember)”** adalah hasil karya sendiri, kecuali pada kutipan yang telah saya cantumkan sumbernya. Belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan hasil plagiat atau jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keaslian, keabsahan, dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta saya bersedia memperoleh sanksi akademik dan siap dituntut di muka umum jika ternyata di kemudian hari ada pihak-pihak yang dirugikan dari pernyataan yang tidak benar tersebut.

Jember, 30 Desember 2024




ADITYA MADINTA PUTRA GINTING

NIM 2220412021

TESIS

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI, DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP *TALENT RETENTION* DENGAN
KETERLIBATAN PEGAWAI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI
KASUS PADA PEMERINTAH KABUPATEN JEMBER)**

Oleh:

ADITYA MADINTA PUTRA GINTING

NIM : 2220412021


Pembimbing

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II



**Dr. Nursaid, ST, MM
NPK. 1969031211509701**



**Dr. Abadi Sanosra, SE, MM
NPK. 1978071810509478**

Yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa tesis yang berjudul

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI, DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP *TALENT RETENTION* DENGAN
KETERLIBATAN PEGAWAI SEBAGAI VARIABEL SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING (STUDI KASUS PADA PEMERINTAH KABUPATEN
JEMBER)**

Telah diuji dan disahkan oleh Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Jember pada:

Hari : *Senin*
Tanggal : *30* Desember 2024
Tempat : Program Studi Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Jember

Tim Penguji,
Ketua,

[Signature]
Dr. Toni Herlambang, MM
NPK. 1969020110603425

Dosen Pembimbing I

[Signature]
Dr. Nursaid, ST, MM
NPK. 1969031211509701

Dosen Pembimbing II

[Signature]
Dr. Abadi Sanosra, SE, MM
NPK. 1978071810509478

Mengesahkan:

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

[Signature]
Maheni Ika Sari, S.P., M.M
NIP. 197708112003012001

Ketua Program Studi Magister
Manajemen

[Signature]
Dr. Budi Santoso, SE., MM, M.Akun
NPK. 1973100911139340

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Allah SWT yang atas rahmat dan karunia-Nya telah memberikan kesempatan, kelancaran, dan kemudahan sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP *TALENT RETENTION* DENGAN KETERLIBATAN PEGAWAI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS PADA PEMERINTAH KABUPATEN JEMBER)”.

Tesis ini berisi penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *talent retention* untuk meningkatkan *talent retention* pada Pemerintah Kabupaten Jember. Penulis menyadari bahwa tesis ini masih memiliki banyak kekurangan sehingga penulis sangat mengharapkan kritik dan saran untuk perbaikan tesis ini.

Pada kesempatan ini penulis berterima kasih atas dukungan berbagai yang telah memberikan dukungan dalam penyelesaian tesis ini. Oleh sebab itu penulis hendak menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Dr. Hanafi, M.Pd selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Jember yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk belajar dan menempuh pendidikan di S2 di Universitas Muhammadiyah Jember;
2. Maheni Ika Sari, S.E., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan dukungan untuk penyelesaian tesis ini;
3. Dr. Budi Santoso, S.E., M.M., M.Akun selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen yang telah memberikan fasilitas yang luar biasa untuk penyelesaian tesis ini;
4. Dr. Nursaid, ST, M.M. selaku pembimbing utama yang memberikan bimbingan dan masukan serta motivasi dalam penyelesaian tesis ini;
5. Dr. Abadi Sanosra, SE, M.M. selaku pembimbing pendamping yang senantiasa memberikan bimbingan serta perbaikan dalam penyelesaian tesis ini;

6. Dr. Toni Herlambang, M.M. selaku penguji yang memberikan masukan yang luar biasa berarti dalam penyelesaian tesis ini;
7. Seluruh pengajar pada Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Jember yang telah memberikan berbagai ilmu dan pengetahuan yang demikian berharga bagi penulis;
8. Seluruh staf Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Jember yang telah banyak membantu memberikan informasi, fasilitas, dan penyiapan sarana prasarana semasa studi penulis;
9. Kedua orang tua penulis yang senantiasa memberikan dukungan serta doa yang ternilai bagi penulis;
10. Rekan-rekan mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Jember , terkhusus angkatan 2022/2023 genap yang selama ini telah bekerja sama, saling memotivasi, berdiskusi, dan bertukar pikiran sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini;
11. Pimpinan Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Jember beserta staf yang memberikan penulis kesempatan untuk melaksanakan penelitian;
12. Pihak-pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu namun telah memberikan dukungan dan bantuan kepada penulis.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih memiliki banyak kekurangan, apabila terdapat kata-kata yang kurang berkenan harapnya dapat dimaafkan. Semoga tesis ini bermanfaat bagi pihak yang membutuhkan.

Jember, Desember 2024

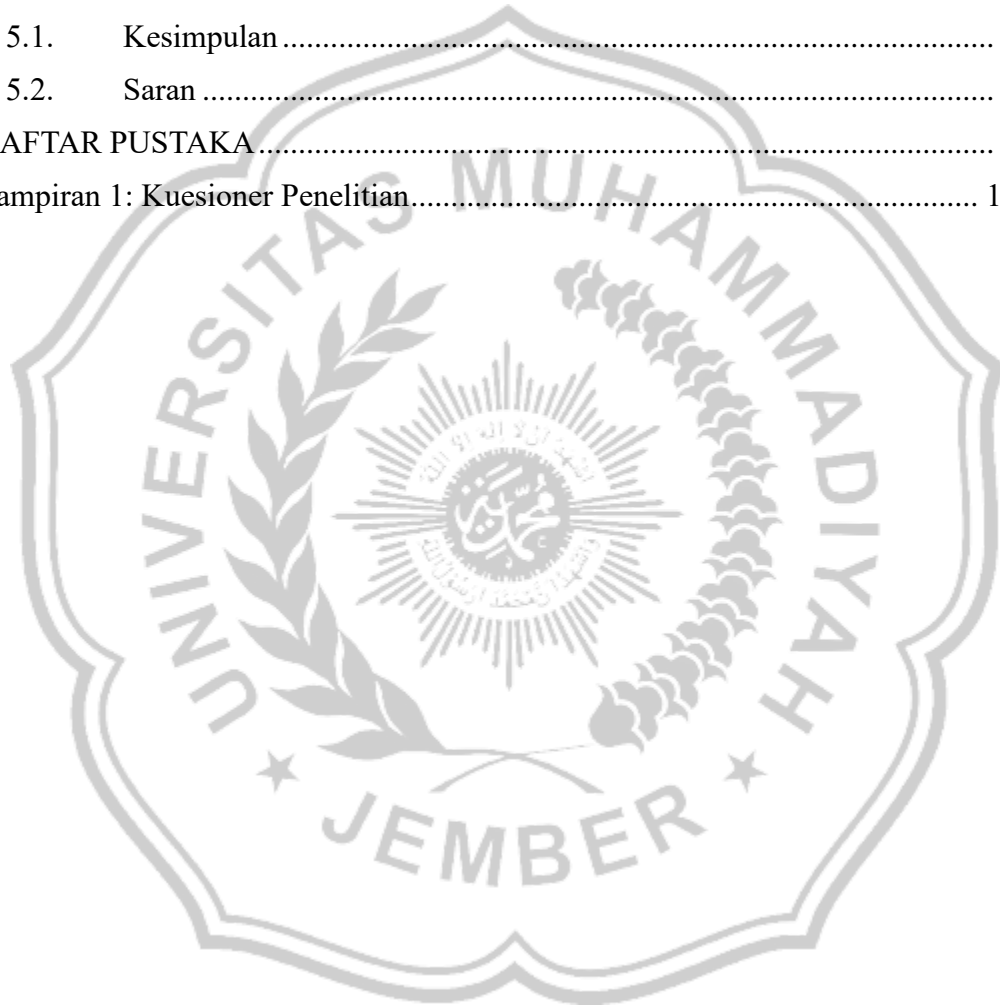
Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMBUNG	i
HALAMAN JUDUL	ii
PERNYATAAN	iii
PERSETUJUAN TESIS	iv
PENGESAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian	8
1.4. Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1. Kajian Teori	11
2.2. Penelitian Terdahulu	20
2.3. Kerangka Konseptual	31
2.4. Hipotesis	33
2.5. Pengembangan Hipotesis	33
BAB III METODE PENELITIAN	45
3.1 Rancangan Penelitian	45
3.2 Variabel Penelitian	45
3.3 Definisi Operasional dan Skala Pengukuran Variabel	46
3.4 Populasi dan Sampel	50
3.5 Jenis dan Sumber Data	51
3.6 Metode Analisis Data	52
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	55

4.1.	Deskripsi Obyek Penelitian	55
4.1.1.	Gambaran Umum Penelitian.....	55
4.2.	Karakteristik Responden.....	58
4.2.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
4.2.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	59
4.2.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	60
4.3.	Deskripsi Variabel Penelitian.....	61
4.3.1.	Variabel Budaya Organisasi (X1)	61
4.3.2.	Variabel Kompensasi (X2).....	62
4.3.3.	Variabel Pengembangan Karir (X3).....	63
4.3.4.	Variabel Keterlibatan Pegawai (Z).....	64
4.3.5.	Variabel Talent Retention (Y)	65
4.4.	Evaluasi Outer Model	65
4.4.1.	Uji Validitas	65
4.4.2.	Uji Reliabilitas	68
4.5.	Evaluasi Inner Model.....	69
4.5.1.	Perhitungan Koefisien Jalur Pengaruh Langsung.....	69
4.5.2.	Perhitungan Koefisien Jalur Pengaruh Tidak Langsung.....	72
4.5.3.	Perhitungan Koefisien Jalur Pengaruh Total.....	74
4.5.4.	Model Hasil Pengujian Hipotesis	75
4.5.5.	Pengujian Model Struktural	76
4.5.6.	Koefisien Determinasi	77
4.6.	Rangkuman Uji Hipotesis.....	78
4.7.	Pembahasan	79
4.7.1.	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Keterlibatan Pegawai.....	79
4.7.2.	Pengaruh Kompensasi terhadap Keterlibatan Pegawai	80
4.7.3.	Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Keterlibatan Pegawai	80
4.7.4.	Pengaruh Keterlibatan Pegawai terhadap <i>Talent Retention</i>	81
4.7.5.	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap <i>Talent Retention</i>	82
4.7.6.	Pengaruh Kompensasi terhadap <i>Talent Retention</i>	83
4.7.7.	Pengaruh Pengembangan Karir terhadap <i>Talent Retention</i>	84

4.7.8.	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap <i>Talent Retention</i> melalui Keterlibatan Pegawai.....	84
4.7.9.	Pengaruh Kompensasi terhadap <i>Talent Retention</i> melalui Keterlibatan Pegawai	85
4.7.10.	Pengaruh Pengembangan Karir terhadap <i>Talent Retention</i> melalui Keterlibatan Pegawai.....	86
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		87
5.1.	Kesimpulan	87
5.2.	Saran	88
DAFTAR PUSTAKA.....		90
Lampiran 1: Kuesioner Penelitian.....		108



DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Mutasi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Jember.....	3
Tabel 2. 1 Penelitian Lutfiansyah (2021)	20
Tabel 2. 2 Penelitian Retno Sari Murtiningsih (2020)	21
Tabel 2. 3 Penelitian Farid dan Luvia (2022).....	22
Tabel 2. 4 Penelitian Tejeda-Arias (2023).....	23
Tabel 2. 5 Penelitian Nurmalitasari dan Andriyani (2021)	24
Tabel 2. 6 Penelitian Prajodi dan Amalya (2024)	25
Tabel 2. 7 Penelitian Mohammed et al (2024)	26
Tabel 2. 8 Penelitian Mirji et al (2023)	27
Tabel 2. 9 Penelitian Setyawan et al (2021).....	28
Tabel 2. 10 Penelitian Nata dan Sugiono (2024).....	29
Tabel 2. 11 Penelitian Tentama dan Ermawati (2021)	30
Tabel 4. 1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	58
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	59
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	60
Tabel 4. 4 Distribusi Responden atas Variabel Budaya Organisasi (X1).....	61
Tabel 4. 5 Distribusi Responden atas Jawaban Variabel Kompensasi (X2).....	62
Tabel 4. 6 Distribusi Responden atas Jawaban Variabel Pengembangan Karir (X3)	63
Tabel 4. 7 Distribusi Responden atas Jawaban Variabel Keterlibatan Pegawai (Z)	64
Tabel 4. 8 Distribusi Responden atas Jawaban Variabel <i>Talent Retention</i> (Y)	65
Tabel 4. 9 Combined loadings and cross-loadings.....	66
Tabel 4. 10 Perbandingan Akar dari AVE dengan Korelasi antar Variabel	67
Tabel 4. 11 Uji Reliabilitas.....	68
Tabel 4. 12 Nilai Koefisien Jalur Pengaruh Langsung.....	70
Tabel 4. 13 Koefisien Jalur Pengaruh Tidak Langsung.....	72
Tabel 4. 14 <i>Total Effects</i>	74
Tabel 4. 15 Uji Model Penelitian	76
Tabel 4. 16 Rangkuman Uji Hipotesis	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Teori	11
Gambar 2. 2 Kerangka Konseptual Penelitian	32
Gambar 4. 1 Hasil Analisis Jalur	75

