

**PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN  
TERHADAP RETENSI DOSEN DENGAN KEPUASAN KERJA  
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI KAB. KERINCI  
DAN KOTA SUNGAI PENUH**

**TESIS**



Oleh :

**DELFI KURNIA ZEBUA**  
**NPM : 1910018212012**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
PASCA SARJANA UNIVERSITAS BUNG HATTA  
TAHUN 2021**

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT beserta junjungan besar Nabi Muhammad SAW, berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penelitian dan penulisan tesis dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Retensi Dosen Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Di Seluruh Kawasan Kab. Kerinci Dan Kota Sungai Penuh”**

Dalam penulisan tesis ini, penulis telah banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak, untuk itu pada kesempatan ini penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibuk Dr. Hj. Listiana Sri Mulatsih, S.E., M.M, selaku Dekan dan Ketua Program Studi Magister Sains Manajemen Universitas Bung Hatta
2. Bapak Dr. Akmal, S.E, M.Si, sebagai Pembimbing I yang telah meluangkan waktu, tenaga serta pikirannya dalam memberikan bimbingan baik berupa ilmu, arahan, petunjuk, maupun saran yang sangat berkontribusi dalam penyelesaian tesis dan pendidikan di Program Pasca sarjana Universitas Bung Hatta Padang.
3. Bapak Zaitul, S.E, MBA., DR., Ak, CA, sebagai Pembimbing II yang telah meluangkan waktu, tenaga serta pikirannya dalam memberikan bimbingan baik berupa ilmu, arahan, petunjuk, maupun saran yang sangat berkontribusi dalam penyelesaian tesis dan pendidikan di Program Pasca sarjana Universitas Bung Hatta Padang.

4. Segenap dosen Magister Sains Manajemen yang telah memberikan ilmu pengetahuan semasa perkuliahan serta karyawan/karyawati Program Pasca Sarjana Universitas Bung Hatta Padang.
5. Keluarga tercinta penulis yang sangat penulis sayangi yang selalu memberi semangat kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
6. Rekan-rekan seperjuangan angkatan 30 Prodi Magister Sains Manajemen yang senantiasa berbagi suka dan duka bersama penulis selama masa perkuliahan.

Dengan keterbatasan pengalaman, pengetahuan maupun kepustakaan, penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kata sempurna dan perlu evaluasi lebih lanjut agar benar-benar bermanfaat. Penulis sangat mengharapkan kritikan dan saran yang membangun demi perbaikan dimasa mendatang, terimakasih.

Padang, Februari 2021  
Penulis,

**Delfi Kurnia Zebua**

## DAFTAR ISI

### COVER

<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN KEASLIAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xv</b>

### BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	8
1.3 Tujuan Penelitian .....	9
1.4 Manfaat Penelitian .....	10

### BAB II KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Literatur .....	11
2.1.1 Retensi Karyawan .....	11
2.1.1.1 Manajemen Retensi Karyawan .....	12
2.1.1.2 Teori Keadilan ( Equity Theory) .....	13
2.1.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Retensi Karyawan .....	16

2.1.2	Kepuasan Kerja.....	17
2.1.2.1	Teori Dua Faktor (Faktor Hygiene) .....	18
2.1.2.2	Dampak Kepuasan .....	20
2.1.2.3	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	22
2.1.3	Kompensasi.....	22
2.1.3.1	Jenis-Jenis Kompensasi .....	23
2.1.3.2	Tujuan Dan Manfaat Kompensasi .....	24
2.1.3.3	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi.....	25
2.1.4	Pelatihan Dan Pengembangan.....	27
2.1.4.1	Tujuan Pelatihan Dan Pengembangan .....	28
2.1.4.2	Metode-Metode Pelatihan Dan Pengembangan.....	29
2.1.4.3	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan Dan Pengembangan.....	30
2.2	Pengembangan Hipotesis .....	31
2.2.1	Pengaruh Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan .....	31
2.2.2	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Retensi Karyawan.....	32
2.2.3	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan.....	33
2.2.4	Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja.....	35
2.2.5	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kepuasan Kerja.....	36

2.2.6 Kepuasan Kerja Memediasi Kompensasi, Pelatihan

Dan Pengembangan terhadap Retensi Karyawan ..... 37

2.3 Kerangka Konseptual ..... 39

**BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Ruang Lingkup Penelitian ..... 40

3.2 Populasi dan Sampel ..... 40

3.2.1 Populasi..... 40

3.2.2 Sampel ..... 41

3.3 Definisi dan Operasional Variabel ..... 43

3.3.1 Variabel Penelitian..... 43

3.3.2 Definisi Operasional Variabel ..... 44

3.3.3 Pengukuran Variabel..... 46

3.4 Metode Pengumpulan Data ..... 46

3.5 Teknis Analisis Data ..... 49

3.5.1 Analisis Deskriptif ..... 49

3.5.2 Measurement Model Assesment..... 51

3.5.3 Structural Model Assesment..... 52

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1 Hasil Penelitian ..... 55

4.1.1 Respon rate Responden..... 55

4.1.2 Profil Rasponden..... 56

4.1.3 Analisis Deskriptif Variabel ..... 59

4.1.3.1 Retensi Kaaryawan..... 59

4.1.3.2 Kepuasan Kerja ..... 61

4.1.3.3 Kompensasi .....	63
4.1.3.4 Pelatihan dan Pengembangan .....	64
4.1.4 Measurement Model Assesment .....	65
4.1.4.1 Convergent Validity .....	65
4.1.4.2 Discriminant Validity .....	72
4.1.5 R <i>Square</i> dan Q <i>Square</i> .....	75
4.16 Structural Model Assesment .....	77
4.2 Pembahasan .....	82
4.2.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Retensi Karyawan .....	82
4.2.2 Pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap Retensi Karyawan.....	84
4.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Retensi Karyawan.....	85
4.2.4 Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja .....	87
4.2.5 Pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kepuasan kerja .....	89
4.2.6 Kepuasan Kerja Memediasi Antara Kompensasi Dan Retensi Karyawan.....	90
4.2.7 Kepuasan Kerja Memediasi Antara Pelatihan dan Pengembangan terhadap Retensi Karyawan .....	92
 <b>BAB V PENUTUP</b>	
5.1 Kesimpulan.....	94
5.2 Implikasi Penelitian .....	95
5.3 Keterbatasan dan Saran penelitian .....	97
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>99</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>103</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Pra – Survey Variabel Retensi Karyawan.....	3
Tabel 3.1	Karakteristik Sampel.....	43
Tabel 3.2	Skala Pengukuran Variabel.....	46
Tabel 3.3	Kriteria Tingkat Capaian Responden (TCR) .....	51
Tabel 3.4	Kriteria <i>R Square</i> .....	53
Tabel 3.5	Kriteria <i>Q Square</i> .....	53
Tabel 3.6	Tipe Pengujian Mediasi .....	54
Tabel 4.1	Distribusi Kuisisioner Penelitian .....	55
Tabel 4.2	Profil responden .....	57
Tabel 4.3	Deskripsi Variabel retensi karyawan .....	59
Tabel 4.4	Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja.....	61
Tabel 4.5	Deskripsi Variabel Kompensasi.....	63
Tabel 4.6	Deskripsi Variabel Pelatihan dan Pengembangan .....	64
Tabel 4.7	Hasil Analisis Outer Loading Retensi Karyawan (Tahap 1).....	66
Tabel 4.8	Hasil Analisis Outer Loading Retensi Karyawan (Tahap 2).....	67
Tabel 4.9	Hasil Analisis Outer Loading Kepuasan Kerja (Tahap 3) .....	68
Tabel 4.10	Hasil Analisis Outer Loading Kompensasi (Tahap 1) .....	69
Tabel 4.11	Hasil Analisis Outer Loading Kompensasi (Tahap 2) .....	69
Tabel 4.12	Hasil Analisis Outer Loading Kompensasi (Tahap 3) .....	70
Tabel 4.13	Hasil Analisis Outer Loading Pelatihan dan Pengembangan (Tahap 1).....	71
Tabel 4.14	Hasil Analisis Outer Loading Pelatihan dan pengembangan (Tahap 2) .....	71
Tabel 4.15	Discriminant Validity dengan Metode Fornell-Lacker .....	72



Tabel 4.16 Discriminant validity dengan Metode Cross loading.....	73
Tabel 4.17 Discriminant validity dengan Metode Heterotrait-Monotrait (HTMT) .....	74
Tabel 4.18 R <i>Square</i> dan Q <i>Square</i> .....	76
Tabel 4.19 Hasil Structural Model Assessment .....	78
Tabel 4.20 Hasil Structural Model Assessment .....	81