



**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA,  
PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP MINAT PINDAH  
KERJA DENGAN MEDIASI KEPUASAN KERJA  
(STUDI KASUS PT KAI DAOP 5)**

**TESIS**

**RANA KHAIRUNNISA 2010121033**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PROGRAM MAGISTER  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN VETERAN NASIONAL JAKARTA  
2022**



**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA,  
PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP MINAT PINDAH  
KERJA DENGAN MEDIASI KEPUASAN KERJA  
(STUDI KASUS PT KAI DAOP 5)**

**TESIS**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar  
Magister Manajemen**

**RANA KHAIRUNNISA 2010121033**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PROGRAM MAGISTER  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN VETERAN NASIONAL JAKARTA  
2022**

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Tesis ini merupakan karya sendiri dan semua sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Nama : Rana Khairunnisa

NIM : 2010121033

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan saya ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Jakarta, 26 Januari 2022

Yang menyatakan,



Rana Khairunnisa

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TESIS UNTUK KEPENTINGAN  
AKADEMIS

Sebagai civitas akademika Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rana Khairunnisa  
NIM : 2010121033  
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : S2 Manajemen  
Jenis Karya : Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non Exclusive Royalty Free Right*) atas tesis saya yang berjudul :

Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karier Terhadap Minat Pindah Kerja Dengan Mediasi Kepuasan Kerja (Studi Kasus PT KAI DAOP 5 )

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti ini Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta berhak menyimpan, mengalihmedia/ formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta

Pada tanggal : 26 Januari 2022

Yang menyatakan,



Rana Khairunnisa

# TESIS

## ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA, PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP MINAT PINDAH KERJA DENGAN MEDIASI KEPUASAN KERJA (STUDI KASUS PT KAI DAOP 5)

Dipersiapkan dan disusun oleh:

**Rana Khairunnisa 2010121033**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji pada tanggal  
26 Januari 2022 dan dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima



**Dr. Mahendro Sumardjo, MM.QIA**

**Ketua Penguji**



**Dr. Acim Heri Iswanto, SKM, MARS**

**Pembimbing I**



**Dr. Yudi Nur S, S.Sos.I., M.M., CRM., CRP., CMA**

**Pembimbing II**



**Dr. Dianwicakasih Ariefiara, S.E., Ak., M.Ak., CA., CSRS**

**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis**



**Dr. Yudi Nur S, S.Sos.I., M.M., CRM., CRP., CMA**

**Kaprodi Magister Manajemen**

Disahkan di: Jakarta

Pada tanggal: 26 Januari 2022

***Analysis The Effect Of Work Motivation, Career Development On Turnover  
Intention with Job Satisfaction as mediation  
(Study Case)***

***By***

**Rana Khairunnisa**

***Abstract***

*This study aims to determine the effect of work motivation system, career development on turnover intention by mediating job satisfaction at PT KAI DAOP 5. Turnover intention is one of the inhibiting factors in achieving company goals. The type of this research is quantitative, using simple random sampling questionnaire data collection technique, the research is 105 respondents who are employees of PT KAI DAOP 5 with an age range of 40-55 years. By using data analysis techniques using SmartPLS 3.0 to get the results of the validity, reliability, and hypothesis testing. The results of this study indicate that work motivation has significant effect on job satisfaction, work motivation has no significant effect on turnover intention, career development has a significant effect on job satisfaction, career development has no significant effect on turnover intention, job satisfaction has a significant effect on turnover intention, work motivation has a significant effect on turnover intention through job satisfaction, career development has a significant effect on turnover intention through job satisfaction.*

*Keywords: work motivation, career development, job satisfaction and turnover  
Intention*

**Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karier terhadap Minat  
Pindah Kerja dengan Mediasi Kepuasan Kerja  
(Studi Kasus PT KAI DAOP 5)**

**Oleh**

**Rana Khairunnisa**

**Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh sistem motivasi kerja, pengembangan karier terhadap minat pindah kerja dengan mediasi kepuasan kerja di PT KAI DAOP 5. Minat pindah kerja merupakan salah satu faktor penghambat dalam mencapai tujuan perusahaan. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, dengan menggunakan teknik pengumpulan data kuesioner simple random sampling, penelitian sebanyak 105 responden yang merupakan karyawan PT KAI DAOP 5 dengan kisaran usia 40-55 tahun. Dengan menggunakan Teknik analisis data dengan menggunakan *SmartPLS* 3.0 untuk mendapatkan hasil uji validitas, reabilitas, dan uji hipotesis. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap minat pindah kerja, pengembangan karier berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, pengembangan karier tidak berpengaruh secara signifikan terhadap minat pindah kerja, kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap minat pindah kerja, motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap minat pindah kerja melalui kepuasan kerja, pengembangan karier berpengaruh secara signifikan terhadap minat pindah kerja melalui kepuasan kerja.

Kata Kunci : motivasi kerja, pengembangan karier, kepuasan kerja, minat pindah kerja



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL VETERAN JAKARTA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan RS. Fatmawati No. 1 Pondok Labu, Jakarta Selatan 12450,  
TELP: 021-7656971, Fax: 021-7656904  
Website : www.upnvj.ac.id, Email : febupnvj@upnvj.ac.id

**BERITA ACARA UJIAN SIDANG TESIS**  
**SEMESTER GANJIL TAHUN AKADEMIK 2021/2022**




Telah dilaksanakan Sidang Tesis dihadapan Tim pada hari Rabu / 26 Januari 2022:

Nama : Rana Khairunnisa  
NIM : 2010121033  
Program Studi : Manajemen S2

**“ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA, PENGEMBANGAN  
KARIER TERHADAP MINAT PINDAH KERJA DENGAN MEDIASI  
KEPUASAN KERJA (STUDI KASUS PT KAI DAOP 5)”**

Dinyatakan yang bersangkutan Lulus/Tidak Lulus\*)

**Tim Penguji**

No.	Dosen Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1	Dr. Mahendro Sumardjo, MM.QIA	Ketua Penguji	
2	Dr. Acim Heri Iswanto, SKM, MARS	Penguji II	
3	Dr. Yudi Nur S, S.Sos.I., M.M., CRM., CRP., CMA	Sekretaris	

**Keterangan :**

- \* ) Dosen Pembimbing 1
- \*\* ) Dosen Pembimbing 2

Jakarta, 26 Januari 2022  
Mengesahkan  
A.n. Dekan  
Kaprodi. Manajemen S2.



**Dr. Yudi Nur S, S.Sos.I., M.M., CRM., CRP., CMA**



## **PRAKATA**

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, karena atas rahmat dan karunia-Nyalah penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan judul “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karier Terhadap Minat Pindah Kerja Dengan Mediasi Kepuasan Kerja”. Tesis ini disusun sebagai rangkaian penelitian pada pembuatan tesis yang merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Program Studi Manajemen Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan tesis ini, sangatlah sulit bagi penulis untuk menyelesaikan tesis ini. Pada kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Orang tua yakni Yuyu Sari Bunguna dan almarhum Ramon Nur Hamzah atas segala kasih sayang, pengorbanan, nasihat, cinta dan dukungan yang telah diberikan kepada penulis.
2. Bapak Dr. Acim Heri Iswanto, SKM, MARS, selaku dosen pembimbing 1 yang telah mencurahkan segala tenaga, waktu, serta memberikan ilmu yang tulus demi terselesainya tesis ini.
3. Bapak Dr. Yudi Supriyadi S. Sos.I., MM.CRA, selaku dosen pembimbing 2 yang telah mencurahkan segala tenaga, waktu, serta memberikan ilmu yang tulus demi terselesainya tesis ini.
4. Bapak Dr. Mahendro Sumardjo, selaku ketua penguji yang telah memberikan saran dan masukan demi terselesainya tesis ini.
5. Seluruh dosen FEB MM UPNVJ yang telah memberikan ilmu kepada penulis.
6. Keluarga Besar Haji Ahmad Surya Gumbhyra : Mama yuyun, Papa Don, Mama Ade, Papa Daan, Ibu Tuti, Papa Win, Papa Panji, Mama Yani, Papa Arko, Mba Arvi, Mba Dini, A Dida, Teh Ami, Ka Riska, Mba Aci, Mas Andra, Mba Dinda, Ka Mega, Ka Tika, Kazuya atas doa dan dukungannya yang telah membantu penulis menyelesaikan tesis ini.
7. Keluarga Besar Suwarno.

8. Bapak Furqon, Selaku Supervisor PT KAI DAOP 5.
9. Riki Darmawan, Dachlyani Yustina Dewi, Satria Akbar Nugroho, Winda Camelia, Muhammad Faisal Ramadanu, Lathisa Tertiyani (istri Pak Danu), Ade Irni Rizka, Candra Kirana Hartuti Saputro, Nita Rosadiya, Siska Indryana Sari, Reza Naufal Rizqullah, Ahmad Khairul Reza, Endah Susiyanti, Nur Afni Isyairi Aprila, Veronica Titik Yuliarti, Susinta triningsih, Eka Fitri Setiawan, Akik Dwi Suharso, Oki Rahmatma Tiba, Temi Delizar Hudoyo, dan semua teman-teman Magister Manajemen UPN yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu. Terimakasih telah membantu dan menjadi tempat bertukar pikiran penulis selama masa perkuliahan dan penelitian.
10. Syarief Wiriadinata, Muhammad Rizky Roshandi, Rahma Diyani, Reynaldi Hening Setyawan, Chrisantellen Sivera, Fikri Arbi Aprilianto terimakasih atas dukungan dan doa yang diberikan. Terimakasih telah menjadi penyemangat selama penulis melakukan penelitian.
11. Semua pihak yang telah membantu namun penulis tidak dapat sebutkan satu persatu tanpa mengurangi rasa hormat . Terima kasih banyak.

Akhir kata dengan segala kerendahan hati, penulis menyadari sepenuhnya bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu kritik dan saran dari semua pihak sangat diharapkan guna perbaikannya. Semoga segala amal baik dan bantuan yang diberikan kepada peneliti mendapatkan balasan pahala dari Allah SWT, Aamiin ya Robbal Alamin.

Jakarta, 26 Januari 2022

Rana Khairunnisa

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vii</b>
<b>BERITA ACARA UJIAN SIDANG TESIS</b> .....	<b>viii</b>
<b>PRAKATA</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xvi</b>
<b>BAB I      PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
I.1      Latar Belakang Masalah.....	1
I.2      Perumusan Masalah .....	11
I.3      Tujuan Penelitian .....	11
I.4      Manfaat Penelitian .....	12
<b>BAB II     TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN MODEL</b>	
<b>          PENELITIAN</b> .....	<b>13</b>
II.1     Landasan Teori.....	13
II.1.2    Teori Minat Untuk Keluar dari Perusahaan .....	13
II.1.2.1    Pengertian Minat Untuk Keluar dari Perusahaan.....	13
II.1.2.2    Jenis-Jenis Minat Untuk Keluar dari Perusahaan.....	14
II.1.2.3    Faktor-Faktor Minat Untuk Keluar dari Perusahaan.....	15
II.1.2.4    Dimensi Minat Untuk Keluar dari Perusahaan .....	17
II.1.3     Teori Motivasi Kerja .....	19
II.1.3.1    Pengertian Motivasi Kerja.....	19
II.1.3.2    Teori-Teori Motivasi Kerja .....	19
II.1.3.3    Dimensi Motivasi Kerja .....	22
II.1.4     Teori Pengembangan Karier .....	22
II.1.4.1    Pengertian Pengembangan Karier .....	22
II.1.4.2    Model Pengembangan Karier.....	23
II.1.4.3    Tahapan Pengembangan Karier .....	25
II.1.4.4    Faktor-Faktor Pengembangan Karier .....	25
II.1.4.5    Manfaat dan Tujuan Pengembangan Karier.....	26
II.1.4.6    Dimensi Pengembangan Karier.....	27
II.1.5     Teori Kepuasan Kerja .....	29
II.1.5.1    Pengertian Kepuasan Kerja .....	29
II.1.5.2    Dimensi Kepuasan Kerja.....	31
II.2     Penelitian yang relevan / penelitian rujukan .....	33
II.3     Model penelitian empiric .....	56
II.3.1    Pengembangan Karier terhadap Motivasi Kerja .....	56
II.3.2    Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja .....	56
II.3.3    Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja.....	57

II.3.4	Motivasi Kerja terhadap Minat pindah kerja.....	57
II.3.5	Pengembangan Karier terhadap Minat pindah kerja.....	57
II.3.6	Kepuasan Kerja terhadap Minat pindah kerja.....	58
II.4	Hipotesis.....	59
<b>III</b>	<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>60</b>
III.1	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel .....	60
III.1.1	Definisi Operasional.....	60
III.1.2	Pengukuran Variabel .....	61
III.2	Populasi dan Sampel .....	63
III.2.1	Populasi .....	63
III.2.2	Sampel.....	63
III.3	Teknik Pengumpulan Data .....	64
III.3.1	Jenis Data .....	64
III.3.2	Sumber Data.....	65
III.3.2.1	Data Primer .....	65
III.3.2.2	Data Sekunder .....	66
III.4	Teknik Analisis Data.....	66
III.4.1	Analisis Deskriptif .....	66
III.4.2	Analisa Parsial Model Persamaan Struktural dengan Software SMART-PLS Versi 3 .....	67
III.4.3	Uji Hipotesis.....	69
<b>IV</b>	<b>HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>71</b>
IV.1	Deskripsi Objek Penelitian.....	71
IV.2	Deskripsi Data Penelitian .....	72
IV.2.1	Deskripsi Data Responden .....	72
IV.3	Uji Hipotesis dan Analisis.....	79
IV.3.1	Analisis Model Pengukuran ( <i>Outer Model</i> ).....	79
IV.3.2	Uji Validitas konvergen .....	81
IV.3.3	Uji Validitas Diskriminan .....	83
IV.3.4	Uji Reliabilitas .....	84
IV.4	Model Struktural ( <i>Inner Model</i> ).....	85
IV.4.1	Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	85
IV.4.2	Uji Hipotesis.....	86
IV.5	Pembahasan.....	89
IV.5.1	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	89
IV.5.2	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Minat Pindah Kerja.....	91
IV.5.3	Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja .....	92
IV.5.4	Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Minat Pindah Kerja .....	93
IV.5.5	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Minat pindah kerja.....	94
IV.5.6.	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Minat Pindah Kerja Melalui Kepuasan Kerja .....	95
IV.5.7	Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Minat Pindah Kerja Melalui Kepuasan Kerja.....	96

<b>BAB V</b>	<b>SIMPULAN DAN SARAN</b> .....	<b>98</b>
V.1	Simpulan .....	98
V.2	Keterbatasan Penelitian .....	98
V.3	Saran.....	98
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	.....	<b>100</b>
<b>RIWAYAT HIDUP</b>		
<b>LAMPIRAN</b>		

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Research Gap Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	7
Tabel 2.	Research Gap Motivasi Kerja Terhadap Minat Pindah Kerja.....	7
Tabel 3.	Research Gap Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja .....	8
Tabel 4.	Research Gap Pengembangan Karier Terhadap Minat Pindah Kerja .....	9
Tabel 5.	Research Gap Kepuasan Kerja Terhadap Minat Pindah Kerja .....	10
Tabel 6.	Rangkuman Dimensi Turnover Intention.....	18
Tabel 7.	Matrik Penelitian Terdahulu .....	51
Tabel 8.	Operasionalisasi Variabel Minat Pindah Kerja .....	61
Tabel 9.	Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja .....	62
Tabel 10.	Operasionalisasi Variabel Motivasi Kerja .....	62
Tabel 11.	Operasionalisasi Variabel Pengembangan Karier .....	62
Tabel 12.	Proporsi Pembagian Sampel di Setiap Unit .....	64
Tabel 13.	Skor Skala Likert.....	66
Tabel 14.	Kriteria Pengukuran Variabel Penelitian.....	67
Tabel 15.	Deskripsi Responden Menurut Jenis Kelamin .....	73
Tabel 16.	Deskripsi Responden Menurut Usia.....	73
Tabel 17.	Deskripsi Responden Menurut Pendidikan .....	74
Tabel 18.	Deskripsi Responden Menurut Masa Kerja .....	74
Tabel 19.	Interpretasi Nilai Indeks .....	75
Tabel 20.	Hasil Jawaban Responden Terhadap Variabel Minat Pindah Kerja .....	75
Tabel 21.	Deskripsi Data Motivasi Kerja.....	76
Tabel 22.	Deskripsi Pengembangan Karier .....	77
Tabel 23.	Deskripsi Kepuasan Kerja.....	78
Tabel 24.	Outer Loading Factor .....	81
Tabel 25.	Average Variance Extracted (AVE).....	83
Tabel 26.	Composite Reliability .....	84
Tabel 27.	Cronbach's Alpha .....	85
Tabel 28.	R-Square.....	86
Tabel 29.	Nilai Koefisien Jalur (Path Coefficient).....	87
Tabel 30.	Nilai Indirect Effect.....	87

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Grafik Kepuasan Kerja Karyawan .....	3
Gambar 2	Grafik Jumlah Karyawan yang mengalami pengembangan karier ....	5
Gambar 3	Grafik Jumlah Karyawan yang keluar.....	6
Gambar 4	Kerangka Pikiran.....	58
Gambar 5	Model Reflektif PLS .....	68
Gambar 6	Model Formatif PLS .....	69
Gambar 7	Outer Model .....	80

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1. Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2. Data Responden
- Lampiran 3. Tabulasi Kuesioner
- Lampiran 4. Hasil Statistik Deskriptif
- Lampiran 5. Hasil Olah Data Partial Least Square (PLS)
- Lampiran 6. Hasil Turnitin