

**TESIS**

**PENGARUH *PAY SATISFACTION* DAN *SATISFACTION WITH SUPERVISOR* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DI  
MEDIASI OLEH *WORK MOTIVATION***

**Studi pada PT. Kalimantan Prima Persada Rantau**

Diajukan sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada  
Program Magister Manajemen Universitas Lambung Mangkurat



**Oleh:**

**ULFA  
NIM 2220318320060**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS LAMBUNG MANGKURAT  
BANJARMASIN  
2024**

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Allah SWT atas berkat rahmat-Nya, peneliti dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik. Tesis ini berjudul “**Pengaruh *Pay Satisfaction* dan *Satisfaction With Supervisor Terhadap Turnover Intention* di Mediasi Oleh *Work Motivation*”** Penulisan ini merupakan syarat untuk menyelesaikan pendidikan strata dua (S2) dan memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Magister Manajemen Pascasarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lambung Mangkurat.

Peneliti menyadari bahwa dalam proses penyusunan tesis ini tidak akan berjalan lancar dari awal hingga akhir tanpa adanya saran, doa, serta dukungan dari kedua orang tua, dosen pembimbing, tim dosen penguji, dan pihak-pihak lainnya. Pada kesempatan ini, peneliti ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ahmad, S.E., M.Si., selaku Rektor Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin.
2. Ibu Dr. Meiske Claudia, S.E., M.M., selaku Koordinator Program Magister Manajemen Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin.
3. Bapak Dr. Zakhyadi Ariffin, Drs., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Tesis yang telah bersedia meluangkan waktu, pikiran, dan tenaga dalam memberikan bimbingan dan arahan kepada Peneliti dalam menyelesaikan tesis ini
4. Ibu Prof. Dr. Laila Refiana Said, S.Psi., M.Si., Ph.D., dan Dr. Rini Rahmawati, S.E., S.M., selaku Dosen Penguji yang telah memberikan kritik dan saran yang bersifat membangun guna kesempurnaan Tesis ini.

5. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar serta seluruh Staf di Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lambung Mangkurat yang telah memberikan banyak pengetahuan dan pengalaman yang bermanfaat bagi Peneliti.
6. Segenap Keluarga dan Kerabat peneliti, yang senantiasa memberikan doa, dukungan dan kasih sayang yang tak terhingga.
7. Teman-teman Program Magister Manajemen Angkatan Tahun 2022 yang telah menjadi teman seperjuangan selama masa perkuliahan dan selalu memberikan bantuan untuk Peneliti dalam menyelesaikan tesis ini.

Peneliti menyadari bahwa tesis ini masih memiliki banyak kekurangan, sehingga Peneliti mengharapkan saran dan kritik dari para pembaca agar tesis ini menjadi lebih baik lagi serta dapat memberikan manfaat bagi banyak pihak.

Banjarmasin, 18 juli 2024



Ulfa

## Lembar Persetujuan

Judul : **Pengaruh *Pay Satisfaction* dan *Satisfaction With Supervisor* terhadap *Turnover Intention* diMediasi Oleh *Work Motivation* (Studi pada PT. Kalimantan Prima persada Rantau)**

Nama : **ULFA**

NIM : **2220318320060**

Pembimbing




**Dr. Zakhyadi Ariffin, Drs., M.Si**  
**NIP 196002081987031001**

Mengetahui,

Koordinator Magister Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Lambung Mangkurat,



**Dr. Meiske Claudia, S.E., M.M.**  
**NIP. 197210102003122002**

Tanggal Lulus : 18 Juli 2024

Lembar Pengesahan

**Pengaruh *Pay Satisfaction* dan *Satisfaction With Supervisor* terhadap  
*Turnover Intention* diMediasi Oleh *Work Motivation*  
(Studi pada PT. Kalimantan Prima Persada Rantau)**

TESIS

Oleh  
**ULFA**  
**NIM. 2220318320060**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji Tesis dan dinyatakan diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (M.M.) pada Tanggal : 18 Juli 2024

Susunan Tim Penguji

**Ketua**

Prof. Dr. Laila Refiana Said, S.Psi., M.Si., Ph.D  
NIP. 19700913 200501 2 003

**Sekretaris**

Dr. Rini Rahmawati, SE, MM  
NIP. 19760212 200212 2 001

**Pembimbing**

Dr. Zakhyadi Ariffin, Drs., M.Si  
NIP. 19600208 198703 1 001

Mengetahui,

Ketua Program Magister Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Lambung Mangkurat



Dr. Meiske Claudia, SE, MM  
NIP. 19721010 200312 2 002

## PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertandatangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah **TESIS** saya yang berjudul:

**“Pengaruh *Pay Satisfaction* dan *Satisfaction With Supervisor* terhadap *Turnover Intention* di Mediasi Oleh *Work Motivation*”**

Tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini yang disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah **TESIS** ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur **PLAGIASI**, saya bersedia **TESIS** ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (**M.M.**) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (**UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan Pasal 70**).

Banjarmasin, 18 Juli 2024

Yang membuat pernyataan



**Ulfa**

NIM 2220318320060

## ABSTRACT

Ulfa, The Effect of *Pay Satisfaction* and *Satisfaction With Supervisor* on *Turnover Intention* is mediated by *Work Motivation* (Study at PT. Kalimantan Prima Persada Rantau), Zakhyadi Ariffin (Supervisor).

Keywords: *Pay Satisfaction*; *Satisfaction With Supervisor*; *Turnover Intention*; *Work Motivation*

This research aims to determine and analyze the influence of *pay satisfaction* on *turnover intention*, *satisfaction with supervisor* on *turnover intention*, *work motivation* on *turnover intention*, the mediating role of *work motivation* on *pay satisfaction* on *turnover intention*, and the mediating role of *work motivation* on *satisfaction with supervisor* on *Turnover intention* in PT studies. Kalimantan Prima Persada Rantau.

This research uses a quantitative type of research. The research method uses a questionnaire with a total of 128 samples as respondents. Variable measurement uses an interval scale, specifically a *Likert scale* with a scale weight of 1 (strongly disagree) to 5 (strongly agree). Moreover, data analysis in this research uses *Structural Equation Modeling*

- *Partial Least Squares* (PLS) with the help of SmartPLS software.

The results of this study are concluded as follows: (1) there is a negative influence of *pay satisfaction* on *turnover intention*, (2) there is a negative influence of *satisfaction with supervisor* on *turnover intention*, (3) there is a negative influence of *work motivation* on *turnover intention*, (4) there is an influence positive *pay satisfaction* on *work motivation*, (5) there is a positive influence of *satisfaction with supervisor* on *work motivation*, (6) there is an influence of *work motivation* mediating the relationship between *pay satisfaction* and *turnover intention*, and finally, (7) there is an influence of *work motivation* mediating the relationship of *satisfaction with supervisors* on *turnover intention*.

Banjarmasin, July 31, 2024

Approved by:

Head of Language Center



Dr. Jumariati, M. Pd.

NIP. 197608062001122002

## ABSTRAK

Ulfa, Pengaruh *Pay Satisfaction* dan *Satisfaction With Supervisor* Terhadap *Turnover Intention* di Mediasi oleh *Work Motivation* (Studi pada PT. Kalimantan Prima Persada Rantau), Zakhyadi Ariffin (Pembimbing).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *pay satisfaction* terhadap *turnover intention*, *satisfaction with supervisor* terhadap *turnover intention*, *work motivation* terhadap *turnover intention*, peran mediasi oleh *work motivation* terhadap *pay satisfaction* terhadap *turnover intention*, peran mediasi *work motivation* terhadap *satisfaction with supervisor* terhadap *Turnover intention* pada studi PT. Kalimantan Prima Persada Rantau.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Metode penelitian ini menggunakan kuesioner dengan jumlah 128 sampel sebagai responden. Pengukuran variabel menggunakan skala interval, secara spesifik skala *likert* dengan bobot skala 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modeling – Partial Least Squares* (PLS) dengan bantuan perangkat lunak *SmartPLS*.

Hasil dalam penelitian ini disimpulkan sebagai berikut : (1) terdapat pengaruh negatif *pay satisfaction* terhadap *turnover intention*, (2) terdapat pengaruh negatif *satisfaction with supervisor* terhadap *turnover intention*, (3) terdapat pengaruh negatif *work motivation* terhadap *turnover intention*, (4) terdapat pengaruh positif *pay satisfaction* terhadap *work motivation*, (5) terdapat pengaruh positif *satisfaction with supervisor* terhadap *work motivation*, (6) terdapat pengaruh *work motivation* memediasi hubungan *pay satisfaction* terhadap *turnover intention*, dan yang terakhir, (7) terdapat pengaruh *work motivation* memediasi hubungan *satisfaction with supervisor* terhadap *turnover intention*.

**Kata kunci :** *Pay Satisfaction; Satisfaction With Supervisor; Turnover Intention; Work Motivation*

## DAFTAR ISI

SAMPUL DALAM	
LATAR BELAKANG .....	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN .....	iv
PERNYATAAN ORISINALITAS .....	v
ABSTRACT.....	vi
ABSTRAK.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL .....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1.Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	10
1.3. Tujuan Penelitian.....	11
1.4. Manfaat Penelitian .....	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	13
2.1.    Landasan Teori .....	13
2.1.1. <i>Pay Satisfaction</i> .....	13
2.1.2. <i>Satisfaction with Supervisor</i> .....	18
2.1.3.    Turnover Intention.....	23
2.1.4. <i>Work Motivation</i> .....	27
2.2.    Penelitian terdahulu.....	33
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS .....	39
1.1.    Kerangka konseptual .....	39
1.2.    Hipotesis penelitian.....	41
BAB 1V METODE PENELITIAN .....	46
4.1.    Jenis dan Tempat Penelitian .....	46
4.1.1.    Jenis penelitian .....	46
4.1.2.    Tempat penelitian .....	47
4.2.    Unit Analisis.....	47
4.3.    Populasi dan Ukuran Sampel .....	47
4.3.1.    Populasi penelitian.....	47

4.3.2.	Sampel.....	48
4.4.	Teknik Sampling.....	48
4.5.	Variable dan Definisi Operasional Variabel.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.5.1.	Variabel Bebas Independen .....	49
4.5.2.	Variabel Terikat (Devenden Variabel) .....	50
4.5.3.	Variabel Mediasi (Intervening Variabel).....	50
4.6.	Pengukuran Variabel .....	52
4.7.	Pengumpulan Data .....	53
4.7.1.	Jenis dan Sumber Data .....	53
4.7.2.	Metode Pengumpulan Data.....	53
4.8.	Metode Analisis Data .....	54
4.8.1.	Evaluasi Outer Model (Measurement Model).....	55
4.8.2.	Uji Signifikansi Pengaruh (Boostrapping) (Uji Hipotesis) (Inner Model) ...	57
4.8.3.	Pengujian Inner Model dengan R-Square.....	59
4.8.4.	Pengujian Inner Model dengan Q-Square dan Goodness of Fit Model	60
BAB V HASIL PENELITIAN.....		61
5.1.	Gambaran Umum Objek Penelitian .....	61
5.2.	Karakteristik Responden.....	63
5.3.	Analisis Deskriptif Jawaban Responden.....	66
5.3.1.	Analisis Deskriptif Variabel <i>Pay Satisfaction</i> .....	66
5.3.2.	Analisis Deskriptif Variabel <i>Satisfaction With Supervisor</i> .....	68
5.3.3.	Analisis Deskriptif Variabel <i>Turnover Intention</i> .....	69
5.3.4.	Analisis Deskriptif Variabel <i>Work Motivation</i> .....	71
5.4.	Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	72
5.4.1.	Uji Validitas .....	72
5.4.2.	Reliabilitas Instrumen .....	74
5.4.3.	Pengujian Validitas Diskriminan.....	75
5.5.	Hasil Pengujian Hipotesis .....	78
5.5.1.	Uji Path Coefficient dan Signifikansi Pengaruh langsung .....	78
5.5.2.	Pengujian Inner Model dengan R-Square.....	86
5.5.3.	Pengujian Inner Model dengan Q-Square .....	88
5.6.	Implikasi Penelitian.....	91
5.6.1.	Implikasi Teori .....	91

5.6.2. Implikasi Manajerial .....	92
5.7. Keterbatasan Penelitian .....	93
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	94
6.1. Kesimpulan .....	94
6.2. Saran.....	95
DAFTAR PUSTAKA .....	96

## DAFTAR TABEL

No.	Judul Tabel	Halaman
1.1.	Data Karyawan	2
2.1.	Penelitian Terdahulu	33
4.1.	Jumlah Karyawan	48
4.2.	Definisi Operasional Variabel	51
4.3.	Kategori Pernyataan <i>Likert</i>	53
4.4.	Klasifikasi Rata-rata Skor Penilaian Responden	54
5.1.	Identitas Responden	63
5.2.	Distribusi Frekuensi Variabel <i>Pay Satisfaction</i>	66
5.3.	Distribusi Frekuensi Variabel <i>Satisfaction With Supervisor</i>	68
5.4.	Distribusi Frekuensi Variabel <i>Turnover Intention</i>	69
5.5.	Distribusi Frekuensi Variabel <i>Work Motivation</i>	71
5.6.	Pengujian Validitas <i>Loading Factor</i>	73
5.7.	Pengujian Validitas Diskriminan berdasarkan <i>Forrel &amp; Lacker</i>	75
5.8.	Pengujian Validitas Diskriminan berdasarkan HTMT	77
5.9.	Uji Path Coefficient dan Signifikansi Pengaruh Langsung	79
5.10.	R-Square	87
5.11.	Q-Square	89
5.12.	Pengujian <i>Goodnes of Fit Model</i>	90

## DAFTAR GAMBAR

<b>No.</b>	<b>Judul Tabel</b>	<b>Halaman</b>
3.1.	Kerangka Konseptual	40
5.1.	Logo PT. Kalimantan Prima Persada Rantau	62
5.2.	Pengujian Validitas berdasarkan <i>Loading Factor</i>	80

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>No.</b>	<b>Judul Tabel</b>	<b>Halaman</b>
I.A.	Lampiran Surat Izin Penelitian	100
II.A.	Lampiran Identitas Responden	101
III.A.	Lampiran Kuesioner Responden	102
IV.A.	Lampiran Hasil Kuesioner Responden	106
V.A.	Lampiran Pengujian Smartpls	112
VI.A.	Lampiran Dokumentasi Perusahaan KPP	121