

Pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja dan komitmen keorganisasian sebagai variabel mediator: studi pada Pegawai Negeri Sipil di Instansi Kepolisian Negara Republik Indonesia = The effect of career development and compensation on turnover intention with job satisfaction and organizational commitment as a mediator variable: study on civil servants at Indonesian National Police Agency

Afrinny Roesmawaty, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20494321&lokasi=lokal>

---

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis turnover intention PNS yang bekerja di instansi sektor publik dengan latar belakang militer. Adanya dua jenis manajemen kepegawaian yang berbeda dalam satu instansi menjadi pembeda karakteristik instansi ini dengan instansi sektor publik lainnya. Penelitian dilakukan untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja dan komitmen keorganisasian sebagai variabel mediator. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui survei, dengan mendistribusikan kuesioner dalam bentuk pertanyaan tertutup dan terbuka terhadap 110 orang PNS di instansi Kepolisian Negara Republik Indonesia. Pengolahan data menggunakan SPSS dan SmartPLS. Statistik deskriptif dilakukan untuk menggambarkan karakteristik dan persepsi responden, sedangkan analisis hipotesis menggunakan teknik PLS-SEM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir dan kompensasi masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan terhadap komitmen keorganisasian. Selain itu, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari komitmen keorganisasian terhadap turnover intention, sedangkan kepuasan kerja tidak berpengaruh pada turnover intention. Berdasarkan hasil penelitian, diberikan saran untuk memperbaiki pola karir PNS dan manajemen kepegawaian di instansi Kepolisian Negara Republik Indonesia.

<hr>

This study aims to analyze the turnover intention of civil servants to work in public sector institutions with military backgrounds. The existence of two different types of staff management in one agency is a distinguishing characteristic of this agency with other public sector agencies. The study was conducted to analyze the effect of career development and compensation on turnover intention with job satisfaction and organizational commitment as a mediator variable. This study uses a quantitative approach. Data collection is done through surveys, by distributing questionnaires in the form of closed and open questions to 110 civil servants in the Indonesian National Police. Processing data using SPSS and SmartPLS. Descriptive statistics are performed to describe the characteristics and perceptions of respondents, while hypothesis analysis uses PLS-SEM techniques. The results showed that career development and compensation variables each had a positive and significant effect on job satisfaction and on organizational commitment. In addition, there is a positive and significant effect of organizational commitment to turnover intention, while job satisfaction has no effect on turnover intention. Based on the results of the study, advice was given to improve the career pattern of civil servants and staff management in the Indonesian National Police.