

**ABSTRAK****PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* MELALUI MEDIASI KOMITMEN ORGANISASIONAL**Studi pada Yayasan *Compassion* Indonesia *Cluster* Yogyakarta

Shania Andriana  
Universitas Sanata Dharma  
Yogyakarta  
2021

Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasional adalah variabel yang dapat mempengaruhi *Turnover Intention* karyawan di suatu organisasi. *Turnover Intention* adalah permasalahan yang akan selalu ada dan perlu berbagai pertimbangan dari organisasi dalam penyelesaiannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention* karyawan di Yayasan *Compassion* Indonesia *Cluster* Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dan dilaksanakan pada bulan Februari sampai Maret tahun 2021 di Yayasan *Compassion* Indonesia *Cluster* Yogyakarta. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner dan wawancara. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di Yayasan *Compassion* Indonesia *Cluster* Yogyakarta. Sampel dalam penelitian ini ditentukan sebanyak 100 responden, dan pengambilanya menggunakan Teknik Sampling Jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis SEM PLS (*inner model* dan *outer model*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : Kompensasi (X1) mempengaruhi *Turnover Intention* (Z). Kompensasi (X1) mempengaruhi Komitmen Organisasional (Y). Motivasi Kerja (X2) mempengaruhi *Turnover Intention* (Z). Motivasi Kerja (X2) tidak mempengaruhi Komitmen Organisasional (Y) Komitmen Organisasional (Y) mempengaruhi *Turnover Intention* (Z). Kompensasi (X1) melalui Komitmen Organisasional (Y) sebagai variabel mediasi mempengaruhi *Turnover Intention* (Z). Motivasi Kerja (X2) melalui Komitmen Organisasional (Y) sebagai variabel mediasi tidak mempengaruhi *Turnover Intention* (Z).

Kata Kunci : komitmen organisasional, kompensasi, motivasi kerja, dan *turnover intention*.

**ABSTRACT**

**THE EFFECT OF COMPENSATION AND WORK MOTIVATION ON TURNOVER  
INTENTION THROUGH MEDIATION  
ORGANIZATIONAL COMMITMENT**

Case Study on Compassion Indonesia Cluster Yogyakarta Foundation

Shania Andriana  
Sanata Dharma University  
Yogyakarta  
2021

Compensation, Work Motivation, and Organizational Commitment are variables that can affect Turnover Intention of employees in an organization. Turnover Intention is a problem that will always exist and requires various considerations from the organization in its resolution. This study aims to determine the effect of Compensation, Work Motivation, and Organizational Commitment on Employee Turnover Intention at the Yogyakarta Cluster of Compassion Indonesia Foundation. This research used a quantitative approach, and was conducted from February to March 2021 at the Yogyakarta Cluster of Compassion Indonesia Foundation. Data collection was carried out using questionnaires and interviews. The population in this study were employees at the Yogyakarta Cluster of Compassion Indonesia Foundation. The sample in this study was determined by the number of 100 respondents, and the collection using saturated sampling technique. The data analysis technique used is SEM PLS analysis (inner model and outer model). The results of this study indicate that: Compensation (X1) affects Turnover Intention (Z). Compensation (X1) affects Organizational Commitment (Y). Work Motivation (X2) affects Turnover Intention (Z). Work Motivation (X2) does not affect Organizational Commitment (Y) Organizational Commitment (Y) affects Turnover Intention (Z). Compensation (X1) through Organizational Commitment (Y) as a variable affecting Turnover Intention (Z). Work Motivation (X2) through Organizational Commitment (Y) as a variable that does not affect Turnover Intention (Z).

Keywords : compensation, organizational commitment, turnover intention, and work motivation.