

ABSTRAK

Muhammad Wildan Ali Riandy, Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediator Pada Karyawan CV. Pit-Stop Kopi. Dibawah bimbingan bapak Faidal,S.E.,MM.

Niat untuk pindah bagi karyawan (*turnover intention*) merupakan suatu tantangan bagi perusahaan yang harus segera diatasi. *Turnover intention* dapat dipengaruhi oleh faktor motivasi, kompensasi, kepuasan kerja, dll. Maka peneliti mengangkat topik tersebut sebagai judul skripsi. Tujuan penelitian ini adalah (a) untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. (b) untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. (c) untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai mediator. (d) untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai mediator. (e) Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian ini mengambil obyek karyawan Pit-Stop Kopi. Metodologi penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif, dengan analisis jalur. Metode pengambilan sampel yaitu *probability sampling* dengan jumlah sampel 52 karyawan. Hasil penelitian yang sudah dilakukan adalah (a) motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai t_{hitung} sebesar $-2.683 < t_{tabel} 2,01063$ dengan nilai sig $0,010 < 0,05$. (b) kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai t_{hitung} sebesar $-4,102 < t_{tabel} 2,01063$ dengan nilai sig $0,000 < 0,05$. (c) motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai mediator dengan nilai tidak langsung $-0,180 >$ nilai langsung $-0,275$. (d) kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai mediator dengan nilai tidak langsung $-0,134 >$ nilai langsung $-0,386$. (e) kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai t_{hitung} sebesar $-2,959 < t_{tabel} 2,01063$ dengan nilai sig $0,005 < 0,05$.

Kata kunci: Motivasi, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Turnover Intention.

ABSTRACT

Muhammad Wildan Ali Riandy, The Effect of Motivation And Compensation On Turnover Intention With Job Satisfaction as Mediator Variable In CV. Pit-Stop Kopi Employee. Under the guidance of Faidal,S.E.,MM.

Intention to move for employees (turnover intention) is a challenge for the company that must be overcome immediately. Turnover intention can be influenced by motivation, compensation, job satisfaction, etc. Therefore, the writer appoints the topic as the title of the thesis. The aim of this study are (a) to find out whether motivation has a negative and significant effect on turnover intention. (b) to find out whether compensation has a negative and significant effect on turnover intention. (c) to find out whether motivation has a negative and significant effect on turnover intention with Job satisfaction as a mediator. (d) to find out whether compensation has negative and significant effect on turnover intention with Job satisfaction as a mediator. (e) to find out whether job satisfaction has a negative and significant effect on turnover intention. The object of this study is the employees in Pit-Stop Kopi. The research methodology used is the quantitative method, with path analysis. The sampling method is probability sampling with the amount of samples is 52 employees. The results of the study that have been done are (a) motivation has a negative and significant effect on turnover intention with a t_{count} of $-2.683 < t_{table}$ of $2,01063$ with a sig value of $0,010 < 0,05$. (b) compensation has a negative and significant effect on turnover intention with a t_{count} of $-4,102 < t_{table}$ of $2,01063$ with a sig value of $0,000 < 0,05$. (c) motivation through Job satisfaction has a negative and significant on turnover intention with an indirect value of $-0,180 >$ a direct value of $-0,275$. (d) compensation through Job satisfaction has a negative and significant on turnover intention with an indirect value of $-0,386 >$ a direct value of $-0,369$. (e) Job satisfaction has a negative and significant effect on turnover intention with a t_{count} of $-2,959 < t_{table}$ of $2,01063$ with a sig value of $0,005 < 0,05$.

Keywords: Motivation, Compensation, Job Satisfaction, Turnover Intention.