

**PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN KOMPENSASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada Karyawan PT. Konka Solusindo Manado)**

*THE EFFECT OF INTRINSIC MOTIVATION AND COMPENSATION ON ORGANIZATIONAL COMMITMENTS AND EMPLOYEE PERFORMANCE
(Study at PT. Konka Solusindo Manado Employees)*

Oleh:
Rahayu Muhamad¹
Adolfina²
Irvan Trang³

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

¹rahayuma9@gmail.com

²adolfina_p@yahoo.com

³trang_irvan@yahoo.com

Abstrak: Persaingan perusahaan besar di berbagai belahan dunia adalah persaingan merekrut dan merawat tenaga kerja-tenaga kerja terbaik di bidangnya. Apalagi jika kita mulai berbicara tentang industri teknologi digital di Indonesia. Ada makin banyak perusahaan yang masuk di bidang teknologi dan digital dalam beberapa tahun terakhir di Indonesia. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik, kompensasi, terhadap komitmen organisasi PT. Konka Solusindo Manado dan untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik, kompensasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Konka Solusindo Manado. Jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif. Populasi penelitian adalah 40 orang dan menggunakan teknik *sampling jenuh* dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Intrinsik dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Secara parsial, Motivasi Intrinsik berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Secara parsial, Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi. secara simultan Motivasi Intrinsik, Kompensasi, dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara parsial, Motivasi Intrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, secara parsial, Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara parsial Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Saran. Untuk meningkatkan Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan pada PT. Konka Solusindo, hendaknya diperhatikan variabel Motivasi Intrinsik dan Kompensasi.

Kata Kunci : *motivasi intrinsik, kompensasi, komitmen organisasi, kinerja karyawan*

Abstract: *The competition of large companies in various parts of the world is the competition to recruit and maintain the best workforce in their fields. Especially if we start talking about the digital technology industry in Indonesia. There are more and more companies entering the technology and digital fields in the past few years in Indonesia. The purpose of this study was to determine the effect of intrinsic motivation, compensation, on organizational commitment of PT. Konka Solusindo Manado and to find out the influence of intrinsic motivation, compensation, and organizational commitment on the performance of employees of PT. Konka Solusindo Manado. The type of research used is associative. The study population was 40 people and used a saturated sampling technique where all members of the population were used as samples. The results of this study indicate that the Intrinsic Motivation and Compensation variables simultaneously have a significant effect on Organizational Commitment. Partially, Intrinsic Motivation has a significant effect on Organizational Commitment. Partially, Compensation does not have a significant effect on Organizational Commitment. Simultaneously Intrinsic Motivation, Compensation, and Organizational Commitment have a significant effect on Employee Performance. Partially, Intrinsic Motivation has no significant effect on Employee Performance, partially, Compensation has a significant effect on Employee Performance. Partially Organizational Commitment has a significant effect on Employee Performance. Suggestion. To improve Organizational Commitment and Employee Performance at PT. Konka Solusindo, should be considered the Intrinsic Motivation and Compensation variables.*

Keywords : *intrinsic motivation, compensation, organizational commitment, employee performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Ketatnya persaingan diantara perusahaan-perusahaan teknologi termasuk teknologi informasi dan komunikasi menyebabkan perusahaan berusaha untuk memenangkan persaingan dengan cara menerapkan strategi bersaing yang tepat sehingga dapat melaksanakan serta mewujudkan tujuan-tujuan perusahaan sesuai dengan apa yang diharapkan.

motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Selain daripada motivasi intrinsik yang mempengaruhi secara internal faktor kompensasi juga adalah hal yang mempengaruhi secara eksternal terhadap individu. Setiap organisasi menerapkan sistem kompensasi yang beragam namun harus mampu untuk mendorong para karyawan bekerja dengan kinerja yang tinggi.

kinerja adalah proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai. seseorang bekerja memberikan waktu dan tenaganya kepada organisasi dan sebagai kontra prestasinya, organisasi memberikan imbalan atau kompensasi yang bentuknya dapat sangat bervariasi. Sistem yang dipergunakan organisasi dalam memberikan imbalan tersebut dapat mempengaruhi motivasi kerja dan komitmen organisasi karyawan.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh:

1. Motivasi Intrinsik terhadap Komitmen Organisasi PT. Konka Solusindo Manado.
2. Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi PT. Konka Solusindo Manado.
3. Motivasi Intrinsik dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi PT. Konka Solusindo Manado.
4. Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan PT. Konka Solusindo Manado.
5. Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Konka Solusindo Manado.
6. Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Konka Solusindo Manado.
7. Motivasi Intrinsik, Kompensasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Konka Solusindo Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi, Konsekuensinya, pada dasarnya semua manajer membuat segala sesuatunya terselesaikan melalui upaya-upaya lain, dan hal ini memerlukan sumber daya manusia yang efektif.

Motivasi Intrinsik

Suwatno dan Priansa (2011:135) menyatakan motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.

Kompensasi

Sikula dalam Mangkunegara (2015:157) bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya (Kinicki dan Williams, 2011).

Kinerja Karyawan

Handoko (2014:121) mengemukakan bahwa kinerja adalah proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai.

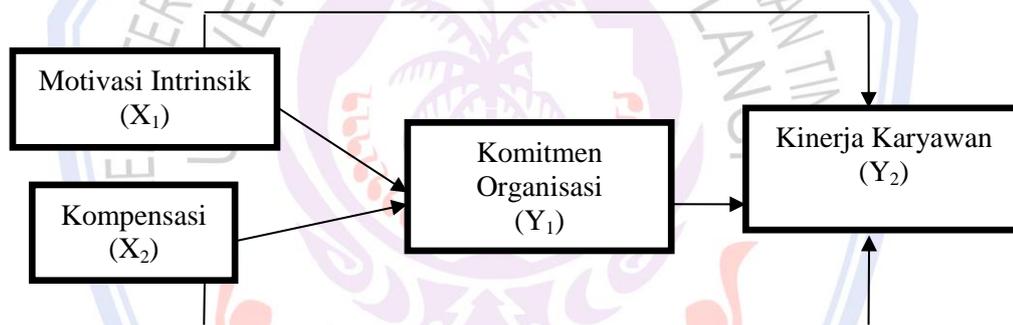
Penelitian Terdahulu

Felinda dan Nugraheni (2016) meneliti tentang Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Kantor PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Divisi Regional IV Wilayah Jateng dan DIY). Hasil penelitian bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja tetapi tidak signifikan pada kinerja karyawan, kompensasi harus berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dharmayati (2015) meneliti tentang Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya, variabel motivasi intrinsik menunjukkan pengaruh positif yang signifikan pada kinerja karyawan, tetapi motivasi ekstrinsik variabel tidak memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Maka kepuasan kerja bukanlah pengaruh mediasi antara motivasi intrinsik pada kinerja karyawan. Dan kepuasan kerja bukanlah pengaruh mediasi antara motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan.

Suparta (2013) meneliti tentang Pengaruh Motivasi Intrinsik, Komunikasi, dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Maharani Prema Sakti Denpasar. Hasil penelitian membuktikan motivasi intrinsik, komunikasi, dan kompensasi finansial secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian juga membuktikan motivasi intrinsik, komunikasi, dan kompensasi finansial masing-masing berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi finansial terbukti berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

Kerangka berpikir



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Kajian Teori, 2019

HIPOTESIS

Berdasarkan uraian dan kajian literatur diatas, maka hipotesa penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

- H₁: Motivasi Intrinsik diduga berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi.
- H₂: Kompensasi diduga berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi.
- H₃: Motivasi Intrinsik dan Kompensasi diduga berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi.
- H₄: Motivasi Intrinsik diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
- H₅: Kompensasi diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
- H₆: Komitmen Organisasi diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
- H₇: Motivasi Intrinsik, Kompensasi, dan Komitmen Organisasi diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Penelitian ini adalah penelitian kausal yang bertujuan membuktikan hubungan sebab akibat atau hubungan yang mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel yang diteliti. Peneliti berusaha mengungkapkan variabel yang mempengaruhi atau menyebabkan perubahan lain. Variabel yang mempengaruhi disebut variabel independen, sedangkan variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen disebut variabel dependen.

Populasi, Besaran Sampel dan Teknik Sampling

Dalam penelitian ini populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Konka Solusindo Manado, dimana karyawan PT. Konka Solusindo berjumlah sebanyak 40 orang karyawan. Teknik Sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik sampling jenuh. *Sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi, seluruh populasi yang ada di PT. Konka Solusindo dijadikan sebagai sampel.

Data dan Sumber

Penelitian ini menggunakan dua jenis data yaitu data primer dan data sekunder. Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari objek yang diteliti (tidak melalui perantara), data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner (angket), wawancara atau tanya jawab dari sumbernya. Data Sekunder adalah data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara yaitu melalui hasil-hasil penelitian, buku-buku, artikel, dan berbagai publikasi serta instansi terkait yang relevan dengan masalah yang diangkat.

Metode Analisis

Metode yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dilengkapi pengujian hipotesis secara parsial dengan uji t, dan secara simultan dengan uji F.

Uji Validitas

Untuk mencari nilai kevalidan di sebuah item kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika ada item yang tidak memenuhi syarat, maka item tersebut tidak akan diteliti lebih lanjut. Syarat tersebut menurut Sugiyono (2014 : 173) yang harus dipenuhi yaitu harus memenuhi kriteria sebagai berikut :

- Jika $r \geq 0.30$ maka item-item tersebut dinyatakan valid.
- Jika $r \leq 0.30$ maka item-item tersebut dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas atau keandalan menggunakan koefisien *Alpha Cronbach* yang dihitung baik berdasarkan varian skor dari setiap butir dan varians total butir ataupun melalui koefisien korelasi produk momen antar skor setiap butir.

Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini mengkaji antara Pengaruh Kelengkapan Produk, Kualitas Layanan dan Tata Letak terhadap Keputusan Pembelian (Y), baik secara simultan maupun parsial. Persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

$$Y_1 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e_1$$

$$Y_2 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Y_1 + e_1$$

Keterangan:

Y_1	=	Komitmen organisasi
Y_2	=	Kinerja karyawan
X_1	=	Motivasi intrinsik
X_2	=	Kompensasi
a	=	Konstanta
b_1, b_2, b_3	=	Koefisien garis regresi
e	=	<i>Residuals/error</i>

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) ini bertujuan untuk melihat besar kecilnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas.

Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Untuk mengetahui variabel-variabel secara independen simultan mempengaruhi variabel dependen, dilakukan dengan membandingkan *p-value* pada kolom sig. dengan tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 0,05. Jika *p-value* lebih kecil dari 0,05 maka H_a diterima dan H_0 ditolak, sebaliknya jika *p-value* lebih besar dari 0,05 maka H_a ditolak dan H_0 diterima.

Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen secara individu terhadap variabel dependen, dilakukan membandingkan *p-value* pada kolom sig. masing-masing variabel independen dengan tingkat signifikan yang digunakan 0,05. Jika *p-value* lebih kecil dari 0,05 maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Sebaliknya jika *p-value* lebih besar dari 0,05 maka H_a ditolak dan H_0 diterima.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Hasil Penelitian****Uji Validitas dan Reliabilitas****Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	Status	Cronbach Alpha	Status
X ₁	X1.1	0,695	Valid	0,802	Reliabel
	X1.2	0,710	Valid		Reliabel
	X1.3	0,800	Valid		Reliabel
	X1.4	0,800	Valid		Reliabel
	X.1.5	0,921	Valid		Reliabel
X ₂	X2.1	0,551	Valid	0,818	Reliabel
	X2.2	0,962	Valid		Reliabel
	X2.3	0,891	Valid		Reliabel
	X2.4	0,955	Valid		Reliabel
	X2.5	0,962	Valid		Reliabel
Y ₁	X3.1	0,384	Valid	0,684	Reliabel
	X3.2	0,618	Valid		Reliabel
	X3.3	0,611	Valid		Reliabel
	X3.4	0,494	Valid		Reliabel
	X3.5	0,603	Valid		Reliabel
Y ₂	Y1.1	0,709	Valid	0,790	Reliabel
	Y1.2	0,836	Valid		Reliabel
	Y1.3	0,534	Valid		Reliabel
	Y1.4	0,765	Valid		Reliabel
	Y1.5	0,838	Valid		Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 22, 2019

Tabel 1 Terlihat bahwa keseluruhan item pernyataan variabel memiliki nilai r hitung lebih dari 0.3 atau minimal 0.3, sehingga dikatakan bahwa instrument yang digunakan dalam penelitian ini sudah valid. Berdasarkan tabel 1. Hasil uji reabilitas menunjukkan bahwa *Cronbach's alpha* untuk masing-masing variabel X₁ (0.802), X₂ (0.818), Y₁ (0.684) dan Y₂ (0.790) lebih besar dari 0.6. Hal ini menunjukkan bahwa item-item pernyataan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik Multikolinearitas**Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas**

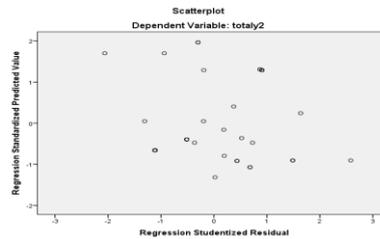
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X ₁	.219	4.556
X ₂	.270	3.702
Y ₁	.583	1.714

a. Dependent Variable: totaly2

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 22, 2019

Tabel 2 menunjukkan bahwa pada variabel kualitas layanan tidak terjadi multikolinearitas karena nilai VIF < 10 dan memiliki nilai tolerance lebih dari 0,1 (> 0,1). Sedangkan variabel kelengkapan produk dan tata letak terjadi multikolinearitas.

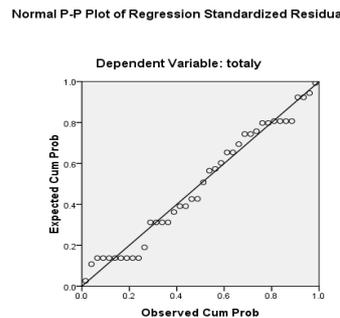
Uji Asumsi Klasik Heterokedastisitas



Gambar 2. Uji Asumsi Klasik Heterokedastisitas
 Sumber: Data Hasil Olahan, 2019

Gambar 1 menunjukkan bahwa grafik *scatterplot* yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas menampakan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel kinerja karyawan (Y2).

Uji Asumsi Klasik Normalitas



Gambar 3. Uji Asumsi Klasik Normalitas
 Sumber: Data Hasil Olahan, 2019

Gambar 2 menunjukkan bahwa grafik uji normalitas menggambarkan penyebaran data disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Regresi Linear Berganda
Tabel 3. Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a										
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Correlations				Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	14.190	1.688		8.408	.000					
totalx1	.413	.140	.710	2.943	.006	.644	.436	.370	.271	3.692
totalx2	-.047	.147	-.077	-.320	.751	.529	-.053	-.040	.271	3.692

a. Dependent Variable: totaly1

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 22, 2019

Tabel 4 menunjukkan bahwa persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y_1 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y_1 = 14.190 + 0.413X_1 - 0.47X_2$$

Tabel 4 Hubungan antara Motivasi Intrinsik (X_1) dan Komitmen Organisasi (Y_1) Hasil perhitungan SPSS diperoleh t_{hitung} (2.943) > t_{tabel} (2,715) maka Motivasi Intrinsik berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Hubungan antara Kompensasi (X_2) dan Komitmen Organisasi (Y_1) Berdasarkan Tabel Hasil perhitungan SPSS diperoleh t_{hitung} (-0.320) < t_{tabel} (2,715) maka secara parsial Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Dari hasil yang didapati Kompensasi mempunyai hubungan negatif dengan Komitmen Organisasi. Hubungan antara Kompensasi (X_2) dan Komitmen Organisasi (Y_1) Berdasarkan Tabel 4 Hasil perhitungan SPSS diperoleh t_{hitung} (-0.320) < t_{tabel} (2,715) maka secara parsial Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Dari hasil yang didapati Kompensasi mempunyai hubungan negatif dengan Komitmen Organisasi.

Tabel 4. Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a										
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Correlations				Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	11.263	2.048		5.499	.000					
totalx1	-.300	.170	-.397	1.762	.086	.465	-.278	.206	.271	3.692
totalx2	.801	.179	1.009	4.483	.000	.670	.593	.525	.271	3.692

a. Dependent Variable: totaly2

Sumber: Hasil olahan data SPSS 22, 2019

Berdasarkan hasil analisis regresi linear pada Tabel 5 maka dihasilkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y_2 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Y_1 + e$$

$$Y_2 = -1.148 - 0.661X_1 + 0.843X_2 + 0.875Y_1$$

Hubungan antara Motivasi Intrinsik (X_1) dan Kinerja Karyawan (Y_2) Hasil perhitungan SPSS diperoleh t_{hitung} (-1.762) < t_{tabel} (2,715) maka Motivasi Intrinsik tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Jadi secara parsial Motivasi Intrinsik tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hubungan antara Kompensasi (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y_2) Hasil perhitungan SPSS diperoleh t_{hitung} (4.483) > t_{tabel} (2,715) maka Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Jadi secara parsial Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hubungan antara Komitmen Organisasi (Y_1) dan Kinerja Karyawan (Y_2) Berdasarkan Tabel diatas Hasil perhitungan SPSS diperoleh t_{hitung} (6.238) > t_{tabel} (2,715) maka secara parsial Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 5. Hubungan Antar Variabel

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.645 ^a	.417	.385	1.116
1	.869 ^a	.756	.736	.952

a. Predictors: (Constant), totalx2, totalx1

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

a. Predictors: (Constant), totaly1, totalx2, totalx1

b. Dependent Variable: totaly2

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 22, 2019

Tabel 6 menunjukkan bahwa Nilai *R square* (koefisien determinasi) adalah 0,417. Hal ini berarti 41,7% besarnya pengaruh Motivasi Intrinsik (X_1), Kompensasi (X_2), secara simultan terhadap Komitmen Organisasi (Y_1), sementara sisanya 58,3 % disebabkan oleh faktor-faktor lain di luar variabel dalam model. Dan dapat dilihat Nilai *R square* (koefisien determinasi) adalah 0,756. Hal ini berarti 75,6% besarnya pengaruh Motivasi Intrinsik (X_1), Kompensasi (X_2), dan Komitmen Organisasi (Y_1) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y_2), sementara sisanya 24,4 % disebabkan oleh faktor-faktor lain di luar variabel dalam model.

Pengujian Hipotesis

Perumusan hipotesis yang diuji dengan tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 5% atau $\alpha = 0,05$ maka hasil pengujian hipotesis tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Uji Hipotesis F

F	Sig
13.209	.000 ^b
37.161	.000 ^b

Sumber: Data Hasil Olahan 2019

Tabel 8 (Tabel ANOVA yang dihasilkan dari analisis regresi dengan bantuan program SPSS). Hasil perhitungan didapatkan angka F_{hitung} (13.209) > F_{tabel} (2.142) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, Motivasi Intrinsik (X_1) dan Kompensasi (X_2), secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y_1). Hasil perhitungan didapatkan angka F_{hitung} (37.161) > F_{tabel} (2.142) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, Motivasi Intrinsik (X_1), Kompensasi (X_2), dan Komitmen Organisasi (Y_1) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y_2).

Tabel 7. Uji Hipotesis t

Model	T	Sig
(Constant)	8.408	.000
Total X_1	2.943	.006
Total X_2	-320	.751
(Constant)	5.499	.000
Total X_1	-1.762	.086
Total X_2	4.483	.000

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 22, 2019

Tabel 9 menunjukkan bahwa motivasi Instrinsik signifikansi $p\text{-value} = 006 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan menolak H_0 atau Motivasi Instrinsik berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Dari hasil uji t pada tabel diatas dapat dilihat bahwa kompensasi signifikansi $p\text{-value} = 751 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak dan menerima H_0 atau Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Menunjukkan bahwa motivasi Instrinsik signifikansi $p\text{-value} = 086 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak dan menerima H_0 atau Motivasi Instrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan. Dari hasil uji t pada tabel diatas dapat dilihat bahwa kompensasi signifikansi $p\text{-value} = 000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan menolak H_0 atau Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil uji t terhadap variabel Motivasi Intrinsik (X_1) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi Intrinsik (X_1) terhadap variabel Komitmen Organisasi (Y_1). Hasil pada penelitian ini mendukung apa yang ditemukan pada penelitian sebelumnya dari Annur (2014).

Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil uji t terhadap variabel Kompensasi (X_2) menunjukkan bahwa Kompensasi (X_2) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y). Hasil dari penelitian ini mendapati hal berbeda dengan apa yang telah diteliti oleh Maulana, Hamid, dan Mayoan (2015).

Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil uji F dari variabel Motivasi Intrinsik (X_1), Kompensasi (X_2) menunjukkan bahwa secara simultan Motivasi Intrinsik (X_1), Kompensasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y_1). Hasil yang didapati dari penelitian ini sama dengan apa yang didapati pada penelitian sebelumnya Sajangbati (2013)

Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t terhadap variabel Motivasi Intrinsik (X_1) menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi Intrinsik (X_1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y_2). Hasil pada penelitian ini berbeda dengan apa yang ditemukan pada penelitian sebelumnya Paita, Tewal dan Sendow (2015)

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t terhadap variabel Kompensasi (X_2) menunjukkan bahwa Kompensasi (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y_2). Hasil dari penelitian ini mendukung apa yang telah diteliti oleh Inuwa (2016)

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t terhadap variabel Komitmen Organisasi (Y_1) menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi (Y_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y_2). Hasil dari penelitian ini mendukung apa yang telah diteliti oleh Raza *et al.* (2015)

Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji F dari variabel Motivasi Intrinsik (X_1), Kompensasi (X_2) dan Komitmen Organisasi (Y_1) menunjukkan bahwa secara simultan Motivasi Intrinsik (X_1), Kompensasi (X_2) dan Komitmen Organisasi (Y_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y_2). Hasil yang didapati dari penelitian ini sama dengan apa yang didapati pada penelitian sebelumnya oleh Mundung dan Pangemanan (2015)

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Motivasi Intrinsik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi PT. Konka Solusindo Manado.
2. Kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi PT. Konka Solusindo Manado.
3. Motivasi Intrinsik dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi PT. Konka Solusindo Manado.
4. Motivasi Intrinsik secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Konka Solusindo Manado.
5. Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Konka Solusindo Manado.
6. Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Konka Solusindo Manado.

Motivasi Intrinsik, Kompensasi, dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Konka Solusindo Manado

Saran

Saran yang dapat di berikan:

1. Untuk meningkatkan Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan pada PT. Konka Solusindo, hendaknya diperhatikan variabel Motivasi Intrinsik, Kompensasi, Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti objek sejenis, disarankan agar dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel, atau meneliti variabel-variabel lainnya yang berhubungan dengan Komitmen organisasi dan Kinerja Karyawan yang belum diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Annur, Z. F. 2014. Pengaruh Motivasi Intrinsik, Pengembangan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Marketing Pada PT Agung Automall Cabang Soekarno Hatta Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa FE Unri*, 1(2), 1–12. <https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFEKON/article/view/4834> diakses tanggal 05 Mei 2018.
- Dharmayati, A. S. 2015. Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 6(2), 429–450. <http://journal.umy.ac.id/index.php/mb/article/view/3741> diakses tanggal 05 Mei 2018.
- Felinda, B. V., dan Nugraheni, R. 2016. Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Kantor PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Divisi Regional IV Wilayah Jateng dan DIY). *Diponegoro Journal of Management*, 53, 1–15. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr> diakses tanggal 05 Mei 2018.
- Handoko, T. H. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Edisi 2). BPFE, Yogyakarta.

- Inuwa, M. 2016. Job Satisfaction and Employee Performance: an Empirical Approach. *The Millennium University Journal*, 1(1), 90–103. https://themillenniumuniversity.edu.bd/image/TMUJ_P90.pdf diakses tanggal 05 Mei 2018.
- Kinicki, A. dan Williams, B. 2011. *Management: A Practical Introduction* (Edisi 5). McGraw Hill/Irvin, New York.
- Marwanto, dan Kartinah. 2012. Efek Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtamarta Yogyakarta). *EFEKTIF Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 3(1), 37–46. http://jurnalefektif.janabadra.ac.id/wp-content/uploads/2015/11/Efektif-Juni-2012_5.pdf diakses tanggal 05 Mei 2018.
- Mangkunegara, A. P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Maulana., Hamid, dan Mayoan. 2015. Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTN Kantor Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol 2, No 1 (2013) <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/88> diakses tanggal 05 Mei 2018.
- Mundung, S. E. D., dan Pangemanan, S. 2015. The Influence Of Extrinsic And Intrinsic Motivation On Employee Perfomance At Bank Sulut Manado. *Jurnal EMBA*, 3(2), 25–35 <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/8352> diakses tanggal 05 Mei 2018..
- Paita, S., Tewal, B., dan Sendow, G. M. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pada Balai Pendidikan Dan Pelatihan Keagamaan Manado. *Jurnal EMBA*, 3(3), 683–694. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/9562> diakses tanggal 05 Mei 2018.
- Raza, M. Y., Akhtar, M. W., Husnain, M., dan Akhtar, M. S. (2015). The Impact of Intrinsic Motivation on Employee's Job Satisfaction. *Management and Organizational Studies*, 2(3), 80–88. <http://mos.sciedupress.com> diakses tanggal 05 Mei 2018.
- Sajangbati, I. A. S. 2013. Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung. *Jurnal EMBA*, 1(4), 667–678. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/2750> diakses tanggal 05 Mei 2018.
- Setiadi, Nugroho J, 2005. *Perilaku Konsumen: Konsep dan implikasi untuk strategi dan penelitian pemasaran*. Prenada Media, Jakarta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Suwatno, dan Priansa, D. J. 2011. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- Suparta, A. G. Y. 2013. Pengaruh Motivasi Intrinsik, Komunikasi, Dan Kompensasi Finansial Kinerja Karyawan Pada PT. Maharani Prema Sakti Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(5), 530–540. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/4793> diakses tanggal 05 Mei 2018.
- _____. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta, Bandung
- Trang, I., Armanu., Sudiro, A., dan Noermijati. 2013. Organizational Commitment as Mediation Variable Influence of Work Motivation, Leadership Style and Learning Organization to the Employees Performance. *IOSR Journal of Business and Management*. Vol. 7, Issue 2, PP 12-25. <http://www.iosrjournals.org/iosr-jbm/papers/Vol7-issue2/B0721225.pdf> diakses tanggal 03 September 2018.